

Troisième séance du comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers (CECII) 2020-2021

Date et heure

Le lundi 9 novembre 2020 de 16 h 30 à 18 h 30

Lieu, adresse et salle

Par Zoom

Présences : Chantal Rochefort, présidente du CECII
Philippe Besombes, directeur général adjoint aux programmes de santé physique générale et spécialisée (en remplacement de M. Masse)
Isabelle Blais, membre cooptée
Chantal Careau, directrice des soins infirmiers et de l'enseignement universitaire
Joan Castonguay, représentante du CIIA
Sylvie Collette, directrice adjointe des soins infirmiers à la qualité et l'évolution de la pratique
Isabelle Loiselle, membre
Dave Métras, membre
Patricia Quirion, membre
Amélie Roy, membre

Absences : Paméla Arnott, vice-présidente du CECII
Yves Masse, membre
Marie-Pier Chrétien, infirmière praticienne spécialisée
Jany Tremblay, membre
Paméla Yvon, membre

Invitée : Hélène Lamalice, directrice adjointe des services multidisciplinaires - opérations

1. Ouverture de la rencontre

Le quorum est constaté et la troisième séance du comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers (CECII) est déclarée ouverte à 16 h 35 par la présidente, M^{me} Rochefort.

2. Adoption de l'ordre du jour

Madame Rochefort ajoute le point « *Politique fouille et saisie* » à au point « Affaires nouvelles » :

1. Ouverture de la réunion;
2. Adoption de l'ordre du jour;
3. Adoption du procès-verbal du 17 septembre;
4. Suivis du 17 septembre;
5. Information de la direction générale;
6. Qualité des soins : Votre vécu et celui de votre équipe face au manque de personnel dans le but de faire un avis;
7. Information de la DSIEU;
8. Règle de soins infirmiers RSI-6016 : Administration des vaccins (révisée);
9. Introduction des professionnels dans les équipes de soins : Invitée : Hélène Lamalice;
10. Comités :
 - 10.1. ACIIQ;
 - 10.2. CRI;
11. Forum OIIQ 2020 : Au cœur de l'expertise infirmière;
12. Affaires nouvelles;
 - 12.1. Politique fouille et saisie;
13. Clôture de la réunion.

RÉSOLUTION CECII 20200917

Après avoir effectué les différentes modifications, sur proposition dûment faite et appuyée, l'ordre du jour de la 3^e séance du lundi 9 novembre 2020 est adopté à l'unanimité.

3. Adoption du procès-verbal du 17 septembre;

RÉSOLUTION CECII 20200911

Après la modification de M^{me} Castonguay, le procès-verbal de la rencontre du lundi 9 novembre est adopté par tous, à l'unanimité.

4. Suivis du 17 septembre

Départs de Danielle Paquin et Martine Leloup : Audrey informe les membres qu'elle a reçu les messages de M. Masse et de M. Dave Métras seulement concernant le départ de M^{me} Danielle Paquin. M^{me} Rochefort fait savoir aux membres que si jusqu'à vendredi, soit le 13 novembre prochain, Audrey n'a pas reçu les mots des autres membres, un mot général sera acheminé à cette dernière au nom des membres du CII.

Également, M^{me} Rochefort enverra aux membres la lettre de reconnaissance de M^{me} Martine Leloup dans les prochaines semaines.

Information de la direction générale : M^{me} Rochefort fait savoir aux membres qu'ils ont reçu une invitation concernant relativement le comité de travail conjoint RH et les comités et la rencontre se tiendra en fin novembre. Donc, à cette rencontre assistera les trois présidents des conseils, les RH, la DSIEU et la Direction générale. Dépendamment des sujets qui vont être abordés à cette rencontre, elle consultera les membres pour connaître leurs avis avant la tenue de la rencontre.

AGA : Concernant le règlement M^{me} Rochefort informe les membres qu'elle a reçu finalement la semaine passée du Ministère l'accord pour le règlement. Donc, il a été approuvé tel que soumis. M^{me} Careau dans le même sens ajoute que lors de son avant-dernière table des DSI, on leur a fait savoir que le règlement était sur le bureau du ministre pour signature. Donc, les discussions se feront lors du prochain comité.

Aussi, le tirage au sort des prix de présence a été fait et M^{me} Rochefort se chargera de faire parvenir les cartes cadeaux aux différents gagnants.

Le procès-verbal de l'AGA sera soumis aux membres pour approbation. Au total, il y a eu environ 34 personnes qui ont assisté à l'assemblée virtuelle malgré le contexte actuel.

Prix Leadership : M^{me} Rochefort et M. Métras feront une rencontre pour souligner ceux qui avaient reçu le prix leadership.

Les indicateurs de qualité : ce point a été reporté en décembre parce qu'aujourd'hui, la rencontre se tiendra pour une durée de 2 h et ces indicateurs doivent être traités de façon approfondie. M^{me} Rochefort souligne l'excellente collaboration avec le CM. De ce fait, elle ajoute qu'ils se sont parlé il y a de cela deux semaines et ils se disaient qu'il fallait avoir des indicateurs communs. Donc, ces points seront travaillés au cours des prochaines semaines.

CIIA : Malheureusement, il n'y a pas eu de rencontre compte tenu du contexte actuel. Éventuellement, au courant des prochaines semaines, la possibilité de la tenue d'une rencontre sera évaluée.

Présentation des outils cliniques pendant la COVID-19 : Audrey fait savoir aux membres qu'elle n'a pas reçu les outils cliniques élaborés pendant la COVID-19 par M^{me} Christelle Robert pour approbation aux membres du conseil. Une relance sera faite à cet effet par M^{me} Rochefort.

5. Information de la direction générale

État de situation COVID-19 : aujourd'hui, on enregistre 1169 positifs COVID au Québec, 123 en Montérégie et la moyenne des sept derniers jours est de 144 cas COVID par jour. En Montérégie, la situation est assez stable et le niveau d'alerte est de 10 pour 100 000 habitants. Avec l'indicateur, la moyenne des sept derniers jours de cas COVID sur 100 000 habitants, la Montérégie est vraiment sur la ligne rouge et depuis quelques jours avec un taux de 10,1 sur 100 000 habitants. Aussi, la moyenne des 7 derniers jours d'Honoré Mercier du CISSMO est la suivante : Beauharnois-Sallaberry : 2,3 très en dessous de la moyenne régionale; Jardins Roussillon : 8,2; Vaudreuil Soulanges : 5,5, Jardins de la Napierville : 10,2 et au Haut-Saint-Laurent : 10. Les deux derniers ne sont pas très significatifs parce que la population est petite et cela varie rapidement. Tout ceci signifie qu'au niveau des indicateurs populationnels, le CISSMO est stable dans le rouge et n'est pas en explosion.

Dans le même ordre d'idées et parlant toujours du même indicateur, la moyenne des sept derniers jours du Lac-Saint-Jean par rapport à la population de 100 000 est de 37. Donc, c'est quasiment quatre fois plus que la Montérégie.

Employés : Une baisse est observée au niveau des absences COVID et des employés en investigation.

Éclosion COVID : plusieurs éclosions sont observées dans le territoire. En milieu hospitalier par exemple, on a observé deux éclosions à savoir une au 1^{er} Est au HAL et une autre au 2 B à l'Hôpital du Suroît. Toutefois, celle du 2 B à l'Hôpital du Suroît est terminée. Par contre, celle du 1^{er} Est, est encore en cours étant donné qu'il y a un employé qui a été déclaré positif. Cependant, au niveau des usagers, l'éclosion est maîtrisée.

Milieus de vie : actuellement, dans les milieux de vie à savoir les RI, les RPA, les CHSLD, les RTF et les RAC, il y a 13 éclosions et la plupart sont maîtrisées. Sur les treize éclosions, on a six où la plupart sont essentiellement des employés contaminés et dont aucun usager positif. Au niveau des CHSLD, il y a eu un cas à Coteau-du-Lac et l'éclosion tend à la fin. En outre, on a une ressource sur le territoire de Jardins Roussillon où on surveille de plus près avec 27 cas COVID positifs dans cette ressource. Toutefois, la situation demeure sous contrôle. Au CHSLD du côté de Huntington CHCH on a eu treize cas et cela a été bien maîtrisé.

M. Besombes mentionne sa préoccupation quant au relâchement au niveau du respect des règles, des mesures sanitaires et de la distanciation sociale. L'inquiétude c'est plus précisément pendant les heures de pauses et à l'extérieur du travail. Cela préoccupe parce que ces employés-là sont de potentiels foyers de contamination malheureusement des usagers dans les ressources. Ainsi, le respect des mesures est très important et les travailleurs de la santé ont une grande responsabilité. Le port du masque et des protections oculaires, l'hygiène des mains (élément assez majeur), la distanciation et le fait de privilégier le moins de contact direct possible en effectuant des rencontres via Zoom et/ou Teams sont l'idéal.

Au niveau de l'hospitalisation : la zone chaude du CISSS est au 1^{er} Est à l'Hôpital Anna Laberge et actuellement, il y a sept cas hospitalisés c'est-à-dire des patients ayant contracté la COVID. Ainsi, il faut tout faire pour ne pas relâcher les mesures de prévention.

Au niveau populationnel : dans notre région et au CISSS, concernant la transmission communautaire, on n'a pas heureusement les pires scénarios au Québec.

6. Qualité des soins : Votre vécu et celui de votre équipe face au manque de personnel dans le but de faire un avis

M^{me} Rochefort informe les membres qu'en 2018, ils ont fait un avis sur l'inquiétude face à la qualité de la sécurité des soins en période de pénurie. Depuis cette période, il n'y a malheureusement pas eu d'amélioration. En outre, pendant toujours la même période, le CM les avait référés au comité de qualité et sécurité dont la DSI fait partie majeur de ce comité. Alors, M^{me} Rochefort questionne les membres sur la possibilité de faire un autre avis, car non seulement on n'est plus en pénurie, mais aussi on fait face à l'absence de personnels qui est proche des bris de service. Elle précise aussi que cet avis doit être plus orienté au niveau des ressources humaines.

M. Métras, souligne qu'il a été délesté sur les unités de chirurgie et témoin du manque de personnel. Aussi, il ajoute que les équipes sont bien outillées à travers des plans de contingence pour faire face à cette problématique et cela fonctionne assez bien. Cependant, on arrive à des situations où il n'y a plus d'options et c'est à niveau que ça devient inquiétant. Et cela a un impact sur les usagers notamment sur les professionnels qui sont en place sur les unités de soins.

Concernant l'avis, il se questionne sur la façon dont il va être formulé aux ressources humaines, car le manque de personnel n'est pas lié juste à la COVID, mais cela est présent depuis longtemps. Donc, il faut amener un point pertinent à la problématique et l'adresser intelligemment aux ressources humaines et ne pas juste faire des constats qu'on observe déjà depuis plusieurs années.

Après discussions, M^{me} Rochefort, propose de travailler sur un avis qui sera adressé aux RH et de se positionner par rapport à cette pénurie de personnel.

Mesdames Loïselle et Rochefort travailleront ensemble pour la rédaction de l'avis en lien avec la pénurie de main d'œuvre. Également, M^{me} Rochefort invite les membres à lui faire part de leurs commentaires au besoin.

7. Information de la DSIEU

Les activités au sein de la DSI ne sont ni habituelles ni régulières et sont perturbées par la COVID. La majorité de la direction fait des tâches pour soutenir la pandémie surtout en délestage. En effet, 70 % du personnel du volet-conseil sont dans les équipes et ceux qui restent ne sont pas dans les équipes jour soir nuit, mais font des tâches pour la COVID. De nombreuses conseillères viennent prêter main forte là où il y a des besoins.

Au volet opérations de la direction, la situation est extrêmement difficile présentement et il y a beaucoup d'absence de personnel; également des démissions, mais aussi des absences maladie. De plus, la DSI a le taux le plus élevé du CISSS en maladie c'est-à-dire de 12,3 % et cela s'explique par plusieurs facteurs entre autres, la fatigue. Toutefois, il faut tenir l'effort et garder le moral en espérant que la situation va s'améliorer d'ici peu.

Certes, la pénurie existait avant la COVID, mais cette dernière l'a accéléré, ceci à cause des multiples retraits dans le but de protéger la santé autant des femmes enceintes que des personnes immuno supprimées, mais aussi toutes les autres personnes qui sont tombées malades soit à cause de la COVID et/ou à cause de l'épuisement. Ces différents facteurs ont contribué à accentuer la situation qui était déjà difficile malheureusement.

Malgré la difficulté liée au personnel, on essaie d'introduire des professionnels avec d'autres titres d'emploi dans les équipes pour dégager les ressources. C'est un projet pilote qui a commencé aujourd'hui dans certains secteurs. En effet, dans l'affichage massif du 16 septembre dernier, certaines unités avaient affiché des postes de professionnels pour venir en aide à d'autres types de professionnels.

Pour M^{me} Careau, le plus important dans cette pandémie demeure le soutien aux équipes, le soutien aux gestionnaires et à nos gestionnaires. Pour cela, il faut se solidariser et se serrer les coudes.

8. Règle de soins infirmiers RSI-6016 : Administration des vaccins (révisée)

M^{me} Careau fait savoir aux membres qu'à cause du manque de personnel dans le cadre du vaccin de l'influenza, la DSI s'est questionnée de savoir s'il y avait une ouverture à certains autres titres d'emploi. De ce fait, les inhalothérapeutes ont en leur champ de pratique le droit de vacciner et la *Règle de soins* est un amendement à ajouter les inhalothérapeutes. Cependant compte tenu des changements rapides, à la page 1 ils ont fait l'ajout des professionnels visés c'est-à-dire tout intervenant autorisé par le Ministère advenant le cas où le Ministère désigne d'autres professionnels.

Également, il y a aussi une mention sur certains candidats à savoir les CEPI, les externes, les étudiantes en soins infirmiers et les CEPIA à la page 3 qui seront désormais soumis aux mêmes règles que l'infirmière auxiliaire. Donc, ils peuvent vacciner sous condition qu'elles aient une formation et le matériel pour intervenir en cas d'urgence, cependant, il doit y avoir une infirmière sur place.

Après plusieurs discussions, tous les membres sont d'accord avec les changements apportés à la *Règle de soins*.

9. Introduction des professionnels dans les équipes de soins : Invitée : Hélène Lamalice

M^{me} Lamalice, présente le PowerPoint sur la bonification de l'offre de service. Donc un changement en 3 volets est l'une des réponses à la pénurie de main-d'œuvre en soins infirmiers. À savoir :

- Le volet psychosocial : relatif à l'introduction de 2 nouveaux titres d'emploi dans l'offre de service; 2 postes - psychoéducateur (TC) et 18 postes - technicien en éducation spécialisée (TP 0.8) *14 de jour et 4 de soir.*
- Le volet Réadaptation physique : à l'ajout de 14 postes - thérapeute en réadaptation physique (TP 0.8 / jour).
- Le volet inhalothérapie : à la bonification de l'offre de service en inhalothérapie donc, l'ajout de 14 postes.

L'introduction de ces nouveaux titres d'emploi aura comme bénéfices :

- Une prise en charge de certaines tâches qui sont actuellement faites par le personnel de soins;
 - La diversification des interventions offertes;
 - Un service plus adapté à la clientèle;
 - La prévention du risque de déconditionnement des usagers.
- Au final, les prochaines étapes consisteront à l'information et la consultation des parties prenantes (équipes de soins, équipe médicale, chefs d'unité, ICASI, personnel de soins); à l'identification des unités de soins ciblées; à la présentation du changement aux équipes ciblées et l'écoute des préoccupations et enfin à l'ajustement de notre plan de gestion du changement et communications en fonction des commentaires et des préoccupations.

10. Comités

10.1. ACIIQ

L'avis qui devait être envoyé au Ministère par l'ACIIQ sur : « L'importance de la formation adéquate des infirmières et le nombre d'infirmières requises en adéquation avec l'intensité et l'acuité des soins » a suscité beaucoup de discussions à la table des présidentes et il y avait plusieurs changements à apporter à l'avis. Donc, l'avis n'a pas encore été retourné aux présidentes des conseils et encore moins envoyé au Ministère.

Aussi, M^{me} Rochefort précise qu'aux dernières nouvelles, le CISSS de l'Estrie et de la Capitale-Nationale ont envoyé un avis directement à l'ACIIQ concernant leur mandat. À travers cet avis, ils veulent que le mandat de l'ACIIQ soit éclairci, donc mieux structuré.

10.2. CRI

Les cartes postales de reconnaissance seront envoyées aux CEPI. Une demande sera faite aux gestionnaires qui connaissent déjà ces CEPI nouvellement infirmières, de donner des qualités face à leurs compétences. Autrement dit, des compétences concrètes qu'elles ont développées comme professionnels. Au total, 69 personnes ont réussi aux examens, trois ont eu des échecs, trois autres qui passeront les examens la prochaine fois et enfin deux démissions. M^{me} Rochefort souligne que ça serait intéressant d'ajouter les IPS pour cette reconnaissance. Alors, elle en parlera à M^{me} Arnott. Cependant, la difficulté réside à l'envoi des cartes par la poste aux CEPI étant donné que les adresses postales demeurent confidentielles d'après la Direction des ressources humaines.

Dans le but de pouvoir ressortir les qualités de ces CEPI, des courriels seront envoyés aux gestionnaires très prochainement pour savoir ce qui doit être reconnu. Par la suite, ces différentes qualités seront insérées sur les cartes de reconnaissance. Également, on leur demandera d'aller faire un sondage sur la façon dont ils ont trouvé leur introduction, le support qu'ils ont reçu, etc. Par ailleurs, des prix de participation seront offerts.

11. Forum OIIQ 2020 : Au cœur de l'expertise infirmière

Le forum était très intéressant dans l'ensemble et les points abordés aussi. M^{me} Rochefort invite les membres n'ayant pas pu assister au forum à aller sur le site de l'OIIQ voir si la vidéo est disponible afin de l'écouter.

12. Affaires nouvelles

12.1. Politique fouille et saisie

Il n'y a pas eu de commentaires sur la *Politique fouille et saisie* par l'ensemble des membres.

13. Clôture de la rencontre

La présidente lève la rencontre à 19 h. La prochaine rencontre aura lieu le 17 décembre 2020.



Chantal Rochefort
Présidente



Chantal Careau
Secrétaire

Rédigé par : Audrey Megné, technicienne en administration