

Première séance du comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers (CECII) 2021-2022

Date et heure

Jeudi 22 avril 2021 de 16h30 à 19h

Lieu, adresse et salle

Par Teams

Présences :	Chantal Rochefort	Présidente du CECII
	Pamela Arnott	Vice-présidente du CECII
	Chantal Careau	Directrice des soins infirmiers et de l'enseignement universitaire en soins infirmiers
	Sylvie Collette	Directrice adjointe des soins infirmiers à la qualité et à l'évolution de la pratique
	Isabelle Blais	Membre cooptée
	Joan Castonguay	Représentante du CIIA
	Patricia Quirion	Membre
	Dave Métras	Membre
	Julianne Caron-Safar	Vice-présidente du CRI
Absences :	Amélie Roy	Membre
	Isabelle Loiselle	Membre
	Philippe Besombes	Directeur général adjoint aux programmes de santé physique générale et spécialisée
	Marie-Pierre Chrétien	Membre
	Jany Tremblay	Membre
	Paméla Yvon	Membre-présidente du CRI
Invitée :	Isabelle Faucher	Psychoéducateur

1. Ouverture de la rencontre

Le quorum est constaté et la première séance du comité exécutif du Conseil des infirmières et infirmiers (CECII) est déclarée ouverte à 16h30 par la présidente, M^{me} Chantal Rochefort.

M^{me} Careau annonce au comité son départ du CISSMO à partir du 7 mai prochain pour rejoindre l'équipe du CIUSSS Centre-Sud en tant que Directrice à la DSIEU. Elle justifie aux membres son désir de quitter d'elle-même l'organisation tout en les encourageant et les remerciant pour ces années passées ensemble au sein du comité, en spécifiant qu'il y a des actions prometteuses qui s'en viennent au sein de notre structure. Une intérimaire sera présente à compter du 3 mai prochain pour réaliser son remplacement, M^{me} Plourde (ancienne Directrice aux soins infirmiers du CSSS Pierre-Boucher). Les membres la remercient en retour et on lui souhaite une belle continuation.

2. Adoption de l'ordre du jour

1. Ouverture de la rencontre
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Réponse de l'avis sur la qualité des soins infirmiers
4. Présentation des résultats de l'instance consultative auprès personnel hospitalier
5. Adoptions et suivis des procès-verbaux du 11 février et du 16 mars dernier
6. Information de la direction des soins infirmiers
7. Résultat de l'autoévaluation
8. AGA, mois des soins infirmiers, élections 2021
9. Comités du CII
 - 9.1 CIIA
 - 9.2 CRI
 - 9.3 Comité de gestion des risques
 - 9.4 Prévention et contrôle des infections (PCI)
 - 9.5 Comité de coordination des outils cliniques (CCOC)
 - 9.6 Commission infirmière régionale
 - 9.7 Comité communication

9.8 Association des CII du Québec

10. Varia
11. Information de la direction générale
12. Clôture de la rencontre

RÉSOLUTION CECII 202104222

Un changement dans l'ordre des sujets aura lieu lors de cette rencontre car la présidente annonce l'absence de M. Besombes au comité de ce soir. Le point 11 est annulé et l'ordre du jour est adopté à l'unanimité par tous les membres sur proposition dûment faite et appuyée.

3. Réponse de l'avis sur la qualité des soins infirmiers

L'avis sur la qualité des soins infirmiers a été présenté au Comité soins et service clientèle par M^{me} Careau. Celle-ci a été reçue très favorablement. À leur demande, celle-ci leur a proposé un plan divisé en 8 projets, dont 3 enjeux majeurs, mais tous interreliés. Cette réponse sera présentée par la suite au président du CA, et M. Jolin donnera sa réponse au CECII par la suite.

Le Directeur des Ressources humaines s'engage à déposer trimestriellement, suite à la demande du CECII, leurs données de recrutement, sur les arrivées et les départs du personnel de notre organisation. Également la demande a été faite pour avoir un comité d'attraction-rétention composé d'un personnel terrain incluant des membres CECII et celui-ci devrait être mis en place prochainement afin de maintenir le personnel informé des solutions et des actions entreprises pour ainsi favoriser la fidélisation du personnel.

M^{me} Careau conseille de demander des rencontres et des dépôts avec la DRHCAJ de façon trimestrielle au lieu de bi annuelle, pour s'assurer d'un suivi consciencieux par le comité stratégique.

M. Laliberté, au poste de directeur adjoint des ressources humaines aux opérations, apporte de nouvelles solutions à notre organisation.

Dave Métras souligne qu'il est important de ne pas mettre de côté le CRI dans ce dossier et de les inclure.

4. Présentation des résultats de l'instance consultative auprès personnel hospitalier

M^{me} Thibert partage son écran et fait sa présentation.

La démarche de celle-ci, à la volonté de la direction générale, est de mieux connaître les préoccupations, l'enjeu organisationnel sur le terrain et pouvoir solutionner la rétention de personnel.

Plusieurs rencontres ont eu lieu depuis le 25 février à ce sujet et dans nos trois hôpitaux différents.

L'objectif étant d'avoir des idées communes, les prioriser pour pouvoir solutionner des problématiques et mettre en place des solutions actives. Le projet s'est terminé le 16 mars. Plusieurs employés étaient sceptiques à la démarche, car des similaires ont déjà eu lieu dans le passé, mais sans changements réels. Un constat majeur est que la tendance d'appliquer la « même recette » partout dans le CISSSMO semble être un frein pour le personnel.

Grâce au projet, la réalité selon les secteurs a été prise en compte. Une centaine d'idées ont vu le jour et seront priorisées par la suite. Une lecture de 10 idées prometteuses et réalisables est présentée par celle-ci.

Le constat est que tous les participants ont de grandes attentes, mais sont d'accord sur le fait que l'encadrement et la formation du nouveau personnel reste la plus importante afin de fidéliser son personnel.

M. Métras souligne que les nouveaux horaires de cafeteria font des heureux. Il y a un réel problème de communication, car malgré l'annonce faite, peu de personnes étaient au courant.

Des actions, suite aux idées proposées, verront le jour bientôt tel que la visite de la logistique sur le plancher afin de vérifier et réaliser les enjeux concernant l'utilisation et les besoins en équipements dans les locaux.

M^{me} Careau fait part des actions statuées aux dernières rencontres avec la haute direction, concernant l'accompagnement personnel, le soutien clinique et la révision des horaires. Malgré le souhait de prioriser l'uniformisation des outils cliniques, la pandémie nous a forcées à nous recentrer sur d'autres objectifs, dont celui de débiter la révision des notes au dossier.

M^{me} Thibert fournit les idées à tous les membres du comité afin que les membres puissent les conserver et les consulter.

La présidente précise que plusieurs constats et idées ont été identifiés et discutés en exécutif et qu'ils seraient tant de les mettre en pratique. Une vigie et un maintien devront être faits pour pérenniser ces actions. Dans le futur, la présidente souhaite que le CECII soit inclus dans les prochaines rencontres du CN.

M^{me} Careau appuie les propos de celle-ci en concluant que le CECII a proposé au comité administratif comme recommandation la création d'un comité de rétention-dotation avec la participation du CRI.

5. Adoptions et suivis des procès-verbaux du 11 février et du 16 mars dernier

Les contenus des deux derniers procès-verbaux sont adoptés par tous, à l'unanimité.

Suivi tableau RH :

M^{me} Rochefort attend toujours un retour des ressources humaines suite à la demande du comité d'obtenir un tableau des absences et départs d'employés sur une base régulière. Aucune relance n'a été faite avant l'exécutif. Ils s'engagent, tel que mentionné, à nous rencontrer trois fois par année. La présidente mentionne que le CRI va parler de la pénurie.

Suivi lettre aux employés :

Mme Careau a publié la lettre destinée aux employés concernant leurs obligations lors de pénurie, suite à des situations où elle a rencontré des infirmières. Cette lettre a été publiée sur l'intranet et jointe à une question-réponse.

6. Information de la direction des soins infirmiers

M^{me} Careau rappelle son départ de la DSIEU et celui de M^{me} Samson, sa directrice adjointe, qui quitte pour prendre sa retraite dès demain, son avis de nomination a été affiché sur intranet.

Plan B, qualité des soins

Les soins intensifs ont besoin d'accroître leur personnel rapidement afin de préparer une éventuelle 3^e vague qui touche davantage les jeunes, potentiellement à risque de rester plus longtemps en soins intensifs, d'où la crainte du personnel soignant. Les soins intensifs ont perdu beaucoup de leur personnel.

Délestage

Une nouvelle demande de délestage volontaire a été réclamée par les ressources humaines, afin de solliciter les conseillères et les infirmières en soutien clinique une nouvelle fois. Celles-ci ont été délestées depuis 10 mois ce qui a créé un manque de soutien clinique, problèmes de compétences et des manques de formations.

Maintenant l'équipe récupérée, M^{me} Careau a fait savoir son avis défavorable tout comme les autres directions. Les CEPI et les externes arrivent dès juin et l'établissement se doit de les accueillir convenablement avec une formation adéquate. Il y a un besoin criant de conseillères et il n'est pas possible de délester celles-ci à nouveau.

Outils pour les CEPI

M^{me} Collette nous informe des projets d'outils révisés par Catherine Roberge, à venir pour les CEPI. Ces changements concernent les ratios-patients afin de réduire la charge de travail et l'identification des CEPI à l'horaire dans le Logibec. La communication sera diffusée auprès des gestionnaires visés.

CHSLD

Le commissaire aux plaintes de la protection du citoyen a interpellé la direction concernant les plans B. Comme la situation perdure, les usagers subissent les conséquences du manque de soins.

Avec la collaboration de la DSIEU, la DPSAPA, la DQEPE et le commissaire aux plaintes, un plan de retour à la normale au plan A est prévu pour éviter d'affecter davantage les soins. La continuité serait de l'appliquer en milieu hospitalier élaboré par M^{me} Careau, mais le risque est d'encombrer les urgences, ce sujet a été abordé avec M^{me} Dubé, M. Paré et M^{me} Dehem.

Gestion des activités de remplacement (GAR) Catégorie 1

Des ententes avec la FIQ sont en projets afin d'aménager les horaires du personnel, d'offrir à la relève des avantages plus attrayants et une offre de service plus intéressante comme le font déjà d'autres établissements à Montréal en ce moment.

7. Résultat de l'autoévaluation

8 auto-évaluations ont été réalisées et 5 pour le CRI, celles-ci seront transmises au comité administratif à des fins de bon fonctionnement du comité.

Suite à une année difficile et exceptionnelle, moins de sujets ont été traités et ainsi moins de discussions. Les rencontres en présentiel reprendront dès septembre et laisseront place parfois à quelques-unes en virtuels selon la demande des membres. Les membres approuvent les résultats.

8. AGA, mois des soins infirmiers, élections 2021, entrée en fonction des élus

AGA

M^{me} Rochefort annonce la venue du mois des soins qui aura lieu en mai avec une conférence virtuelle.

La conférence sera présentée par M^{me} Alexandra Larouche et qui a pour sujet : « l'intelligence émotionnelle ». Ce sujet porte sur l'équilibre entre conscience professionnelle, posture d'équilibre auprès des employés afin de demeurer conscient, maintenir l'empathique, préserver leur propre santé et accroître leur intelligence émotionnelle, mais également comment associer la vie personnelle et professionnelle au quotidien.

Elle demande aux membres leurs avis et s'ils ont d'autres suggestions à faire. Certains échanges ont lieu.

Les membres font donc leurs choix sur celle-ci à l'unanimité, ils trouvent que c'est un bon moment pour en parler.

M^{me} Rochefort va faire une demande d'accréditation pour celle-ci, et une date est choisie avec les membres pour la semaine du 24 mai à l'unanimité

Concernant les signets qui ont été choisis comme cadeau pour cette année aux infirmiers et infirmières, PAB et ASSS, un échange a lieu à savoir comment doit-on les distribuer tout en respectant les consignes de sécurité. L'idée du courrier interne et un envoi de courriel informatif aux gestionnaires sont préférables avec l'aide des communications.

Des idées naissent sur le type et choix de communication pour ce mois des soins, entre les membres. Des mots symboliques ou des vidéos originales sont envisagés. La participation de la nouvelle Directrice à la DSIEU est suggérée pour ce projet. M^{me} Arnott se propose de gérer la gestion de ce projet, les membres devront alors communiquer avec elle, pour un éventuel montage vidéo et transmettre les informations nécessaires.

Élections

Quelques candidatures ont déjà été déposées. M^{me} Quirion se propose comme candidate cooptée, s'il n'y a personne de sa direction qui a offert sa candidature.

Les membres discutent des candidats potentiels et qu'ils restent à choisir par direction. Un vote électronique a été choisi pour cette élection.

9. Comités du CII

9.1. CIIA

Aucune rencontre.

9.2. CRI

M^{me} Caron-Safar explique qu'une rencontre du CRI avec M^{me} Roberge (conseillère) a eu lieu. Les sondages réalisés par le CRI et la DSIEU ont permis d'avoir des commentaires sur des situations vécues par les nouveaux employés. M^{me} Rochefort souhaite inviter M^{me} Roberge lors de la prochaine séance du comité exécutif. Les membres du CRI vont faire parvenir des cartes postales personnalisées à l'ensemble des CEPI suite à leur examen de l'OIIQ qui a eu lieu le 27 mars dernier. Le message de la carte sera adapté en fonction du résultat à l'examen de l'ordre. Une journée d'accueil est prévue afin de faire acte de présence puis des attentions leur seront distribuées dès leur arrivée.

M^{me} Rochefort confirme la pertinence d'avoir davantage de rencontres avec le CRI pour l'année à venir afin d'apporter plus de support, elle rappelle qu'il y a eu beaucoup d'échecs cette année aux examens.

9.3. Comité de gestion des risques

Aucune rencontre.

9.4. Prévention et contrôle des infections (PCI)

Aucune rencontre.

9.5. Comité de coordination des outils cliniques (COCC)

Aucune rencontre.

9.6. Commission infirmière régionale

Aucune rencontre.

9.7. Comité communication

Aucune rencontre.

9.8. Association des CII du Québec

Le ministère fait partie dès maintenant du comité de rétention du personnel, une lettre a été expédiée à l'OIIQ le confirmant.

10. Varia

M^{me} Rochefort remercie les membres d'être présents, puis souligne que la prochaine séance sera la dernière rencontre du CECII pour cet exécutif et en profite pour spécifier qu'elle a aimé travailler avec eux les deux dernières années.

11. Information de la direction générale

En l'absence de M. Besombes, ce point a été annulé à l'ordre du jour et sera rediscuté à la prochaine rencontre.

12. Clôture de la rencontre

La présidente lève la séance à 19h15. La prochaine rencontre du CECII est prévue le 19 mai 2021 à 16 h 30 via Teams.



Chantal Rochefort
Présidente



Chantal Careau
Secrétaire

Rédigé par : Béatrice Teissonnière, Technicienne administrative (DSIEU)