

BIENVENUE AU CIUSSS DU CENTRE-SUD-DE-L'ÎLE- DE-MONTRÉAL!

VOTRE JOURNÉE D'ACCUEIL VIRTUELLE

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal*

Québec 

PRÉSENTATION - VIDÉO

[Visionnez la vidéo :](#)



*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal*

Québec 



Qui sommes-nous?

NOTRE MISSION

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal a comme mission **de veiller à la santé et au bien-être de la population de son territoire.**

- Excellence de ses soins et services
- Organisation innovante
- Milieu de travail stimulant
- Approche client-partenaire



RESPECT



ENGAGEMENT
(désir de se dépasser)



PASSION



COLLABORATION



PLUS FORT AVEC VOUS

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal

Québec

LA DIFFÉRENCE ENTRE UN CISSS ET UN CIUSSS

Centre intégré de santé et services sociaux (CISSS)

Fusion des établissements publics d'une même région

Centre intégré universitaire de santé et services sociaux (CIUSSS)

- Même modèle que le CISSS
- Dans une région socio-sanitaire où est située une université
- Contribution majeure à la formation académique
- Développement et partage des savoirs scientifiques

NOTRE CIUSSS

Fusion de 12 établissements / Des services généraux et spécialisés

Agence de la santé
et des services sociaux
de Montréal
Québec

iugm
Institut universitaire
de gériatrie de Montréal

Université
de Montréal

IRD
Institut Raymond-Dewar
Centre de recherche en santé
et en services sociaux

Centre de santé et de services sociaux
Jeanne-Mance

Centre
de réadaptation
Lucile-Bruneau

HÔPITAL CHINOIS
DE MONTRÉAL

CRDITÉ DE MONTRÉAL
Centre de recherche en santé
et en services sociaux

Centre d'Hôpital universitaire

STITUT DE RÉADAPTATION
Lévesque-Lindsay-de-Montréal

CENTRE DE RÉADAPTATION
EN DÉPENDANCE DE MONTRÉAL
Institut universitaire

Centre jeunesse
de Montréal
Institut universitaire
UQAM

Centre de santé et de services sociaux
du Sud-Ouest-Verdun

Hôpital Notre-Dame

POPULATION DESSERVIE:
300 000

4 ARRONDISSEMENTS:
Ville-Marie
Plateau-Mont-Royal
Sud-Ouest
Verdun



Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal

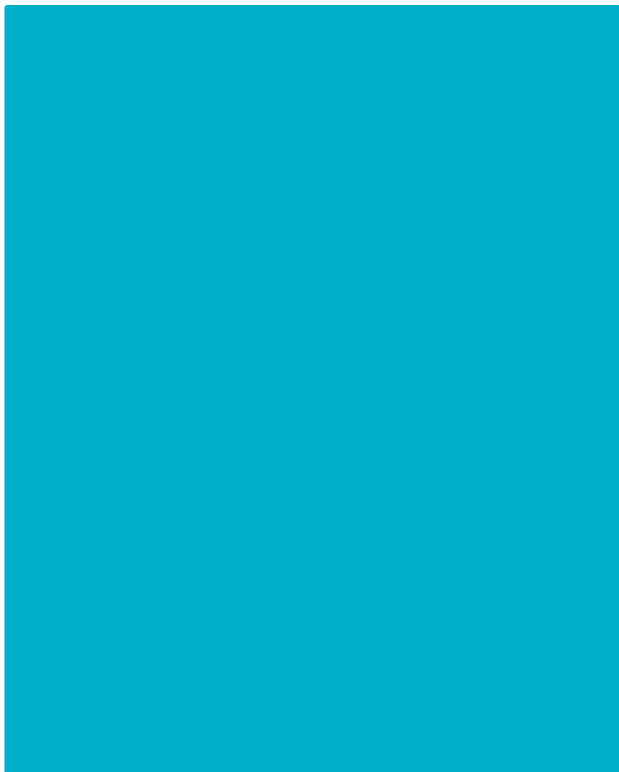
Québec



NOTRE ÉTABLISSEMENT EN UN CLIN D'ŒIL



Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal



**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal**

Québec 

QUALITÉ, RISQUES ET ÉTHIQUE

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal*

Québec 

GESTION DES RISQUES-OBLIGATIONS LÉGALES

Déclaration des incidents et accidents (LSSSS, article 233.1)

LSSSS = Loi sur les services de santé et les services sociaux

- ❖ Tout événement, c'est-à-dire toute **situation non souhaitée, redoutée ou indésirable** qui a nui ou aurait pu nuire à la santé des usagers ou des tiers.
- ❖ Toute personne exerçant des fonctions dans un établissement doit déclarer tout incident ou accident qu'il constate, le plus tôt possible après la survenue de l'événement.

ACTIONS À POSER

En cas d'une situation à risque ou d'un événement touchant un usager:

- ❖ Dispenser des soins urgents et répondre aux besoins des personnes touchées
- ❖ **AVISER LE GESTIONNAIRE OU LE RESPONSABLE DÉSIGNÉ**
- ❖ Mettre en place des mesures, à court ou moyen terme, pour corriger la situation
- ❖ Déclarer l'événement, le plus tôt possible, au moyen du formulaire de déclaration d'incidents ou d'accidents AH-223-1 (électronique ou papier)
- ❖ Pour le formulaire papier, transmettre au gestionnaire ou au responsable désigné la déclaration complétée, datée et signée
- ❖ Divulguer les conséquences à l'utilisateur (modalités à déterminer par le chef)

QUOI DÉCLARER SUR LE FORMULAIRE AH-223-1 ?

TYPES D'ÉVÈNEMENTS	Définition	Déclaration?
Situation à risque, Incident	N'a pas touché l'utilisateur mais aurait pu entraîner des conséquences (Ex : Chariot de médicament non barré dans le corridor)	✓
Accident sans conséquences	A touché l'utilisateur mais n'a pas entraîné de conséquence (Ex: Usager glisse de sa chaise, aucune douleur, ni blessure n'est constaté)	✓
Accident avec conséquences	A touché l'utilisateur et a entraîné des conséquences (Ex: Usager a fait un chute occasionnant une lacération profonde du cuir chevelu, et des points de sutures requis/ Ou Bracelet anti-fugue non fonctionnel, usager retrouvé en pyjama à l'extérieur à -25°C)	✓
Accident de travail	Les événements qui touchent les employés relèvent des ressources humaines (Dans ce cas, remplir un formulaire de déclaration d'un événement accidentel)	✗
Situations à l'extérieur du milieu de service	Les événements survenant au domicile en l'absence de l'intervenant.	✗
Complication prévisible de la maladie	« Risque inhérent lié aux traitements ou aux tests que l'utilisateur a accepté de subir »	✗

LA GESTION DES RISQUES, UNE CULTURE DE NON BLÂME

La gestion des risques c'est :

- ❖ L'affaire de tous
- ❖ Mettre en lumière une faille dans un processus
- ❖ Permettre que des mesures de prévention soient mises en place
- ❖ Pour l'intérêt des usagers

Ce n'est pas:

- ❖ Blâmer
- ❖ Dénoncer ou accuser

SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

- ❖ Confidentialité
- ❖ Protéger les actifs informationnels des menaces des pirates



Exemples :

- ❖ Verrouiller sa session avant de quitter son poste
- ❖ Ne pas donner ses mots de passe à quiconque
- ❖ Utiliser des mots de passe sécuritaires (De préférence combiné de lettres, de chiffres et de caractères spéciaux)
- ❖ Photos de dossiers comprenant des informations confidentielles publiées sur Facebook ou autres médias.
- ❖ Photos avec des résidents se retrouvant sur des médias sociaux sans leur consentement

ÉTHIQUE ET QUALITÉ

QUAND FAIRE APPEL À L'ÉTHIQUE?

Lorsqu'il y a tension, malaise, choc ou conflit entre des valeurs, croyances ou normes dans une situation particulière, vous pouvez contacter directement une des conseillères en éthique.

Exemples de questionnement éthique :

- ❖ Comment faire quand l'utilisateur et ses proches ne s'entendent pas sur un soin?
- ❖ Que faire si l'utilisateur ou un fournisseur veut me donner un cadeau?
- ❖ Que faire lorsqu'une habitude culturelle ou religieuse d'un usager
- ❖ dérange un autre usager?

DIFFÉRENCE ENTRE UNE PÉRIODE DE PROBATION ET UNE PÉRIODE D'ESSAI

PÉRIODE DE PROBATION

Tout nouvel employé est soumis à une **période de probation** pouvant varier de **30 à 240 jours** selon le titre d'emploi (inscrit dans le contrat et la lettre d'embauche).

Le cumul de la période de probation se calcule en fonction du **nombre de jours travaillés**.

À votre arrivée dans votre service, votre supérieur vous remettra la **description de l'emploi** afin de clarifier ses attentes pour la période de probation.

Une évaluation **mi-probation** sera effectuée par votre supérieur.



PÉRIODE D'ESSAI

- ❖ S'effectue lors de l'obtention d'un poste à l'interne
- ❖ Période qui varie en fonction des arrangements locaux de chacune des constituantes et du titre d'emploi



CATÉGORIES D'EMPLOI ET SYNDICATS

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal*

Québec 

CATÉGORIES ET SYNDICATS

Catégories de personnel	Syndicat National
1. Personnel en soins infirmiers & cardiorespiratoires	Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)
2. Personnel para technique, services auxiliaires	Fédération de la santé et services sociaux (CSN)
3. Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP 4628)
4. Techniciens et professionnels de la santé	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et services sociaux (APTS)
5. Personnel non visé par la loi 30	Aucun

QUELQUES INFORMATIONS SUR VOTRE CIUSSS

- ❖ Présentement nous avons 4 conventions collectives nationales.
- ❖ Il y a 4 conventions collectives locales différentes.
- ❖ Les services administratifs (paie, liste de rappel, ressources humaines...etc.) ont maintenant des numéros de téléphone uniques et des adresses courriel par service.

BUREAU DU COMMISSAIRE AUX PLAINTES

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal*

Québec 

COMMISSAIRE AUX PLAINTES

- ❖ Importance de signaler tout manquement en lien avec les droits des usagers seulement
- ❖ Le bureau du commissaire ne reçoit aucune plainte impliquant un conflit entre deux employés ou concernant ses conditions de travail
- ❖ Tout employé a la responsabilité de recevoir et répondre aux insatisfactions des usagers

COMMISSAIRE AUX PLAINTES

Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité. (Entrée en vigueur le 30 mai 2017)

❖ Q : Qui a l'obligation de signaler une possible situation de maltraitance ?

R : Tout prestataire de services de santé et de services sociaux (ex : préposé aux bénéficiaires, auxiliaire aux services de santé et services sociaux) ou tout professionnel au sens du Code des professions qui a un motif raisonnable de croire qu'une personne est victime de maltraitance.

❖ Q : Dans quel délai ?

R : Sans délai.

❖ Q : Quelles personnes sont visées par cette obligation de signalement ?

R : Toute personne hébergée en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).
Toute personne en tutelle ou en curatelle ou à l'égard de laquelle un mandat a été homologué.

COMMISSAIRE AUX PLAINTES

- ❖ Un processus de plainte vise l'amélioration de la qualité des soins et services dispensés aux usagers et s'assure du respect de leurs droits
- ❖ L'utilisateur ou son représentant légal peut porter plainte sur les soins ou services de santé reçus, aurait du recevoir, reçoit ou requiert
- ❖ Obligation du port de la carte d'employé et de la divulgation de son nom si demandé
- ❖ **Pour toute question relative au processus d'Examen des plaintes et aux droits des usagers, voici les coordonnées à conserver:**

Mme Céline Roy
4675, rue Bélanger, Montréal H1T 1C2
Tél. : 514 593-3600
Télec. : 514 593-2106
Courriel : commissaireauxplaintes.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal

Québec 

LA CIVILITÉ AU TRAVAIL

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal*

Québec 

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

- ❖ Obligation de l'employé d'avoir une attitude civile
- ❖ Étapes à faire si vous êtes témoin d'une incivilité au travail:
 - 1) Démarche individuelle
 - 2) En parler à son supérieur immédiat
 - 3) intervention au service du développement organisationnel

Lien intranet:

- Vie au travail > Santé et sécurité - Bien-être au travail

Vidéo

CODE D'ÉTHIQUE

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal*

Québec 

LE CODE D'ÉTHIQUE

- ❖ S'applique à chaque personne qui contribue à la réalisation de la mission du CCSMTL
- ❖ Donne un sens à ce que nous faisons au CCSMTL
- ❖ S'assure que nos pratiques sont cohérentes avec les valeurs de l'organisation et de ses partenaires
- ❖ Présente les comportements attendus en lien avec nos valeurs et qui sont déjà vécus au quotidien par notre désir collectif d'offrir des soins de qualité et sécuritaires aux usagers
- ❖ Est un moyen de mobiliser les personnes qui œuvrent au sein du CCSMTL et de soutenir une expérience humaine positive pour tous
- ❖ Permet d'informer les usagers et leurs familles de certains de leurs droits et responsabilités.
- ❖ *Le code d'éthique est disponible sur l'intranet dans la section « Mon CIUSSS – Le CIUSSS du Centre-Sud-del'Île-de-Montréal – Code d'éthique » et sur le site web dans la section « À propos – Documentation et rapports – Code d'éthique ».*

POLITIQUES

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal*

Québec 

POLITIQUES

Le CIUSSS reconnaît que le tabagisme est la principale cause de décès et d'invalidité évitable et qu'aucun niveau d'exposition à la fumée de tabac dans l'environnement n'est sans danger. Notre politique sera implantée progressivement d'ici 2021 et poursuit **cinq grands objectifs** :

1. Créer des environnements totalement sans fumée à l'intérieur comme à l'extérieur;
2. Promouvoir le non-tabagisme;
3. Prévenir l'initiation aux produits du tabac;
4. Favoriser et soutenir l'abandon du tabac;
5. Assurer la sécurité des installations en réduisant les risques d'incendies ou de brûlures.

[Directions administratives](#) > [Direction adjointe au PDGA](#) > [Santé](#) > Outils et information à l'intention de tout le CIUSSS > [Vers un environnement sans fumée d'ici 2021](#)

POLITIQUE DE L'UTILISATION DU CELLULAIRE SUR LES HEURES DE TRAVAIL

- ❖ Nous vous rappelons qu'il est interdit d'utiliser votre téléphone cellulaire et les services de messagerie texte pendant vos heures de travail.
- ❖ Pour plus de détails veuillez consulter la clause sur inscrite sur votre contrat d'embauche ou l'intranet soit la «*Politique sur l'utilisation d'appareils de musique portatifs et téléphones cellulaires*» (DSA-RH-031)

INTRANET ET GUICHET UNIQUE

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal*

Québec 

INTRANET

- ❖ Plateforme web interne
- ❖ Outil indispensable pour rechercher facilement une information sur vos conditions de travail ou avoir des nouvelles du CIUSSS
- ❖ Accessible en tout temps à partir du lieu de travail
- ❖ Mise à jour en temps réel

GUICHET UNIQUE

- ❖ Numéro de téléphone unique: **514-940-5216**
ou faire une requête **WEB**
- ❖ Ouvert du lundi au vendredi de **7h30 à 12h30** et
de **13h00 à 17h30** - fermé le mardi de 10h à 11h
- ❖ Pour toutes questions relatives à votre dossier

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

DRHCAJ

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal*

Québec 

STATUT D'EMPLOI

- ❖ Temps complet permanent (TC)
- ❖ Temps complet temporaire (TCT)
- ❖ Temps partiel permanent (TP)
- ❖ Temps partiel temporaire (TPT)

SELON LES CONVENTIONS COLLECTIVES OU LES CONDITIONS DE TRAVAIL

AVANTAGES SOCIAUX	DÉTAILS
Congé annuel (vacances)	Du 1 ^{er} mai au 30 avril
Congés de maladie	Du 1 ^{er} décembre au 30 novembre
Congés fériés	Du 1 ^{er} juillet au 30 juin
Régime de retraite	Obligation de cotiser (RREGOP)
Autres types de congés	Congés de maternité et parentaux, congés relatifs au mariage ou au deuil, congé pour études, etc...

SELON LES CONVENTIONS COLLECTIVES OU LES CONDITIONS DE TRAVAIL

AVANTAGES SOCIAUX	DÉTAILS
Assurances collectives	L'assureur est déterminé en fonction du syndicat ou du groupe auquel l'employé appartient

CATÉGORIE	SYNDICAT	ASSURANCES
1	FIQ	Desjardins
2	CSN	SSQ
3	SCFP	La Capitale
4	APTS	SSQ
SNS	Non syndiqué	Desjardins

SELON LES CONVENTIONS COLLECTIVES OU LES CONDITIONS DE TRAVAIL

RÉMUNÉRATION	DÉTAILS
Salaire	Déterminé en fonction de la scolarité et de l'expérience pertinente
Avancement dans l'échelle salariale	<ul style="list-style-type: none">• S'applique aux titres d'emploi comportant plus d'un échelon• Avoir complété une (1) année d'expérience (TC = 365.25 jours calendriers et TP = 225 jours travaillés)• Pour les professionnels : avoir complété six (6) mois d'expérience, et ce, jusqu'au 8^e échelon, par la suite, avoir complété une (1) année d'expérience

Centre intégré universitaire
de santé et de services sociaux
du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

PLUS FORT
AVEC VOUS

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal*

Québec 