

## Qu'est-ce qu'un TSO? Et quand est-il légal?

Le temps supplémentaire obligatoire est utilisé par l'employeur, mais il s'agit d'une mesure exceptionnelle pour éviter un bris de service.

S'il n'y a aucune mention du TSO dans notre convention collective, c'est qu'une telle mention rendrait celui-ci légitime en quelque sorte. Ce serait un aveu de sa normalité par la partie syndicale.

## Pourquoi recenser les TSO?

Tel que mentionné dans cette brochure, le TSO est une mesure exceptionnelle. Elle doit être utilisée seulement dans des cas d'extrême mesure et ne doit en aucun cas devenir une norme.

Ce recensement nous permet de demander des comptes à l'employeur quant à l'utilisation systématique du TSO dans sa gestion de la main-d'oeuvre.

**Contactez-nous avec votre nom, numéro d'employé ainsi que la date de votre TSO au [spsic\\_justine@hotmail.com](mailto:spsic_justine@hotmail.com)**



[www.facebook.com/spsicChuSainteJustine](https://www.facebook.com/spsicChuSainteJustine)  
[www.facebook.com/groups/csnspsic](https://www.facebook.com/groups/csnspsic)



**Syndicat des professionnels  
en soins infirmiers et cardiorespiratoires  
du CHU Sainte-Justine (CSN)**

3175, chemin de la Côte-Sainte-Catherine, Local B-913  
Montréal (Québec) H3T 1C5 - Tél: 514-345-4765 Fax: 514-345-4963

[www.spsic.info](http://www.spsic.info)

## Les temps supplémentaires obligatoires

Vos obligations et vos droits.



**Syndicat des professionnels  
en soins infirmiers et cardiorespiratoire  
du CHU Sainte-Justine (CSN)**

3175, chemin de la Côte-Sainte-Catherine, Local B-913  
Montréal (Québec) H3T 1C5 - Tél: 514-345-4765 Fax: 514-345-4963  
Courriel : [spsic\\_justine@hotmail.com](mailto:spsic_justine@hotmail.com)



« L’infirmière est la seule personne qui peut juger si elle est apte à exercer sans causer de préjudice ni aux patients, ni à ses collègues, ni à elle-même. »

## Les heures supplémentaires : pour une prise de décision éclairée

Le temps supplémentaire imposé ou obligé nous force à prendre une décision en tenant compte de la mission de protection du public de l’Ordre et des obligations déontologiques infirmières qui en découlent.

Ces dispositions ont trait à des notions telles que :

- l’obligation de prendre les moyens raisonnables pour assurer la continuité des soins aux patients<sup>1</sup>.
- le devoir de toute infirmière de s’abstenir d’exercer sa profession lorsqu’elle est dans un état susceptible de compromettre la qualité des soins et des services ou la sécurité des patientes<sup>2</sup>.

### Assurer la continuité des soins

L’infirmière est responsable de fournir des soins sécuritaires et de qualité aux patients qui lui ont été assignés. Avant de quitter son quart de travail, elle doit être certaine que le suivi des soins requis par l’état de santé des patients sera assuré.

### Évaluer sa capacité à exercer

- L’infirmière est la seule personne qui peut juger si elle est apte à exercer sans causer de préjudice ni aux patients, ni à ses collègues, ni à elle-même. Son évaluation doit toutefois être honnête. **En cas de plainte, c’est l’infirmière qui devra démontrer qu’elle n’était pas en état d’exercer.**
- Après avoir évalué le contexte dans lequel on lui demande de faire des heures supplémentaires (la complexité des soins, l’état des patients, etc.) l’infirmière peut décider de poursuivre son travail.
- Si elle juge qu’elle n’est pas en état d’exercer, elle a alors le droit et le devoir de se retirer du travail ou de refuser de faire des heures supplémentaires.  
**Toutefois, avant d’agir, elle doit :**
  - **Avertir son supérieur de sa décision ;**
  - **Indiquer combien de temps elle peut continuer d’exercer en attendant une relève. Le délai doit être raisonnable pour laisser au supérieur le temps de trouver une solution.**

En fait, une infirmière qui décide de ne pas faire d’heures supplémentaires parce qu’elle juge que son état est susceptible de compromettre la qualité des soins ou la sécurité des patients ne porte pas atteinte à ses obligations déontologiques si elle a pris des mesures appropriées avant de quitter l’unité de soin.

L’employeur doit communiquer aux infirmières l’ensemble des démarches qu’il a effectuées avant que cette mesure devienne incontournable.

<sup>1</sup>Code de déontologie des infirmières et infirmiers, (2003) 135 G.O. II, 98 art. 44.3

<sup>2</sup>Code de déontologie des infirmières et infirmiers, (2003) 135 G.O. II, 98 art. 16

## NOS SUGGESTIONS À L’EMPLOYEUR :

Certaines de nos suggestions, telle l’embauche d’infirmière auxiliaire afin d’alléger le fardeau des infirmières grâce aux dyades, furent simplement refusées.

D’autre, comme revoir les tâches des Préposés aux bénéficiaires afin de mieux les intégrer à l’équipe soignante et optimiser leur apport à la santé de l’enfant et de sa famille, furent prises en considération et sont en réflexion.

Il en est de même pour nos suggestions de meilleur accueil et encadrement des nouvelles recrues, d’optimisation de la conciliation travail-famille-étude et de la priorisation des gardes volontaires avant les TSO.