

LE LABEXPERT

LA REVUE DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC



Numéro de convention de la Poste-publication 40012566

LA CIVILITÉ AU TRAVAIL : COMPÉTENCE REQUISE POUR TOUS

AUSSI À L'INTÉRIEUR

P. 14

CONGRÈS OPTMQ: DU 24 AU 26 SEPTEMBRE 2020

P. 20

AVEZ-VOUS DIT CODE DE DÉONTOLOGIE ?

P. 22

ÉLECTIONS 2020:
C'EST LE MOMENT DE VOUS IMPLIQUER !

**On s'occupe
de vos finances.
On vous laisse
le soin des patients.**

Économisez jusqu'à **1 035 \$*** annuellement.
Adhérez à l'offre exclusive pour les **technologistes médicaux.**



Fière partenaire de:



bnc.ca/specialiste-sante

* Sous réserve d'approbation de crédit de la Banque Nationale. L'offre constitue un avantage conféré aux détenteurs d'une carte de crédit Platine, *World Mastercard*^{MD} ou *World Elite*^{MD} *Mastercard*^{MD} de la Banque Nationale. L'économie annuelle potentielle de 1 036 \$ est une illustration de ce qui peut être obtenu par un détenteur de l'offre. Elle est basée sur le profil type d'un détenteur de l'offre qui détient ce qui suit: un forfait bancaire équivalent au forfait Le Total^{MC}; une carte de crédit *World Elite Mastercard*; une marge hypothécaire Tout-En-Un Banque Nationale^{MD} avec un solde annuel courant de 150 000 \$; une marge de crédit personnelle avec un solde annuel courant de 25 000 \$, le tout avec une bonne cote de crédit auprès des bureaux de crédit. L'économie a été calculée de la manière suivante: absence de frais mensuels liés aux transactions incluses dans le forfait Le Total (économie annuelle de 311 \$), plus un rabais annuel de 0,25 % sur le taux de la marge Tout-En-Un (économie annuelle de 375 \$), plus un rabais annuel de 2,00 % sur le taux de la marge personnelle (économie annuelle de 500 \$), moins le montant des frais annuels liés à la carte de crédit *World Elite Mastercard* pour un an. Ces rabais représentent la différence entre ce que pourrait avoir un client ne faisant pas partie de l'offre, et un client qui en fait partie. Certaines conditions d'admissibilité s'appliquent, pour plus de détails, visitez bnc.ca/specialiste-sante. Il se peut que l'économie potentielle ne représente pas l'économie nette que vous obtiendrez, puisqu'elle varie selon votre situation financière.
^{MC} RÉALISONS VOS IDÉES et LE TOTAL sont des marques de commerce de la Banque Nationale du Canada. ^{MD} MASTERCARD, WORLD MASTERCARD et WORLD ELITE sont des marques de commerce déposées de Mastercard International inc., employées sous licence par la Banque Nationale du Canada. ^{MD} TOUT-EN-UN BANQUE NATIONALE est une marque de commerce déposée de la Banque Nationale du Canada. © 2018 Banque Nationale du Canada. Tous droits réservés.

Éditeur
L'Ordre professionnel
des technologistes médicaux
du Québec
www.optmq.org

Gestion
Personnel de l'OPTMQ

Rédaction
Personnel de l'OPTMQ
info@optmq.org

Conception et graphisme
Prétexte communications

Impression
Graphiscan

Abonnement
75\$ / année
514 527.9811, poste 3003
1 800 567.7763, poste 3003

Publicité
Dominic Desjardins et Jean Thibault
CPS Média Inc.
450 227.8414, poste 309
1 866 227.8414, poste 309
ddesjardins@cpsmedia.ca

Dépôt légal
1^{er} trimestre 2020
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
ISSN1207-2311
ISSN1916-9493 (version en ligne)
Numéro de convention de
la Poste-publication 40012566

Note
L'OPTMQ n'est pas responsable du contenu des articles soumis par les auteurs pour publication dans la rubrique *In Vivo* de la revue *Le LabExpert*. Il ne fait aucune représentation ou recommandation, quelle qu'elle soit, quant à tout produit ou service qui y est mentionné. La reproduction de la revue *Le LabExpert* est autorisée avec mention de la source.



LA CIVILITÉ AU TRAVAIL : COMPÉTENCE REQUISE POUR TOUS

SOMMAIRE

- 04** | **À PREMIÈRE VUE** | QUE NOUS RÉSERVE LA PROCHAINE DÉCENNIE ?
- 08** | **IN VIVO** | LA CIVILITÉ AU TRAVAIL : COMPÉTENCE REQUISE POUR TOUS
- 14** | **FORMATION +** | CONGRÈS OPTMQ : DU 24 AU 26 SEPTEMBRE 2020
- 18** | **DE FACTO** | CHEMINEMENT D'UNE ENQUÊTE
- 20** | **SENTINELLE** | AVEZ-VOUS DIT CODE DE DÉONTOLOGIE ?
- 22** | **ET CÆTERA** | ÉLECTIONS 2020 : C'EST LE TEMPS DE VOUS IMPLIQUER !
- 24** | **QUORUM** | PRIX PASSION 2019 DU CONSEIL MULTIDISCIPLINAIRE DU CISSS DE LAVAL : YANNICK GUILLEMETTE, T.M., RÉCIPIENDAIRE
- 26** | **RELÈVE** | CHARLES RATTÉ-LABRECQUE, T.M. : ENGAGÉ ET TOUJOURS À L'AFFÛT DE NOUVELLES CONNAISSANCES !



ORDRE PROFESSIONNEL DES
TECHNOLOGISTES MÉDICAUX
DU QUÉBEC

| À PREMIÈRE VUE |



Par **Doris Levasseur Bourbeau**, T.M., B.Sc.
Présidente de l'OPTMQ

QUE NOUS RÉSERVE LA PROCHAINE DÉCENNIE ?

En ce début d'une nouvelle décennie, que se souhaiter pour rendre notre profession plus agile ?

Face à une pression externe qui nécessite de s'adapter rapidement dans un environnement changeant, complexe et ambigu, le technologiste médical doit se transformer, devenir plus souple et plus réceptif, tout en étant polyvalent dans tous les secteurs d'activités. Pour ce faire, il serait souhaitable que le responsable du secteur, **avec son équipe**, cible les enjeux à surmonter, établisse et communique les priorités à atteindre et que, solidairement, le groupe établisse un plan d'action réalisable s'ajustant à la réalité de l'installation, tout en considérant les attentes souhaitées par l'organisation.

À cet égard, j'estime qu'il serait opportun de favoriser la responsabilisation de chacun des membres de l'équipe dans les initiatives choisies et, à la rigueur, de les fragmenter. Cette façon de faire aura l'avantage d'instaurer un climat de confiance et mènera à une organisation plus souple, ce qui pourrait faciliter des réajustements en cours de route le cas échéant. L'idée de fractionner les actions entre des plus petites équipes compétentes permettra de s'attaquer à des enjeux différents, d'effectuer des réalignements et, si nécessaire, de changer de cap. La responsabilisation individuelle accentuera l'estime de soi dans ce que l'on fait.

Par ailleurs, outre le fait de reconnaître le travail bien fait, lorsqu'il s'agit d'intensifier l'engagement du personnel, les organisations (petites ou grandes) auraient avantage à créer un environnement propice à la mobilisation en misant sur le capital humain tout en maintenant un bon climat de travail, ce qui aura un impact favorable sur l'ensemble de l'équipe. Dans l'univers changeant de la biologie médicale, il serait également souhaitable de

partager entre nous les idées novatrices et surtout de maximiser les rétroactions entre les membres de l'équipe. Se rappeler que la force même de l'organisation c'est l'équipe. Petit à petit, la confiance mutuelle s'installera en privilégiant la collaboration collective dans un univers en agitation constante.

Pour y arriver, il faut nécessairement être à l'écoute, croire en l'équipe et en l'expertise de technologistes médicaux qualifiés qui deviennent alors un levier déterminant pour rendre l'organisation plus forte facilitant le travail de tous, incluant le supérieur immédiat en poste. La reconnaissance des individus doit se vivre au quotidien. Ce sont ces mêmes individus qui doivent accomplir des tâches trop souvent complexes et exigeantes. Et chaque membre de l'équipe contribue à atteindre les objectifs fixés selon ses forces et ses compétences.

C'est ce que j'appelle : *créer la synergie d'une équipe*.

Être encadré et être soutenu par la force de l'équipe.... Et surtout, ne pas oublier de mettre l'humain au centre des organisations, pas exclusivement le patient.

C'est ce que je vous souhaite pour la prochaine décennie.

ÊTRE ENCADRÉ ET ÊTRE SOUTENU
PAR LA FORCE DE L'ÉQUIPE....
ET SURTOUT, NE PAS OUBLIER DE
METTRE L'HUMAIN AU CENTRE DES
ORGANISATIONS [...]

L'APPORT DE L'OPTMQ À CES DIVERS COMITÉS DÉMONTRE LA RECONNAISSANCE DE NOTRE PROFESSION ET OFFRE UNE TRIBUNE DE CHOIX POUR FAIRE RECONNAÎTRE NOTRE EXPERTISE DANS LE DOMAINE DE LA BIOLOGIE MÉDICALE.

I L'ORDRE Y PARTICIPE

Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) : Comme présidente de l'OPTMQ, je siège à l'assemblée des membres qui réunit les présidents (ou son représentant) des 46 ordres professionnels. Cette assemblée est l'instance décisionnelle suprême du CIQ où le partage d'informations portant sur le système professionnel en général, tels les projets de loi ou de règlement, les enjeux de société visant la protection du public, la nomination de certains dirigeants, l'intégration des personnes immigrantes à la société québécoise, l'utilisation de l'intelligence artificielle, la transformation du système professionnel, etc. La participation à cette assemblée est un lieu d'échanges privilégié permettant d'assurer notre rôle comme professionnel.

LA PARTICIPATION À CETTE ASSEMBLÉE EST UN LIEU D'ÉCHANGES PRIVILÉGIÉ PERMETTANT D'ASSURER NOTRE RÔLE COMME PROFESSIONNEL.

CIQ — Comité des enjeux collectifs : Le 13 décembre dernier, mon mandat à ce comité a été reconduit pour une autre période de deux ans. Le rôle de ce comité est d'assurer une vigie des enjeux d'intérêt communs pour tous les ordres professionnels, en plus de conseiller et de faire des recommandations à l'assemblée des membres sur ces enjeux.

BNQ — Comité d'impartialité-Évaluation des laboratoires : Au moins une fois l'an, le comité, composé de trois membres internes et de trois membres externes dont je fais partie, se réunit afin d'assurer le respect de l'impartialité du BNQ. Lors de nos rencontres, nous traitons exclusivement de questions liées au respect du principe de l'impartialité et de l'absence de conflit d'intérêts et de la compétence des membres qui participent à l'accréditation des laboratoires.

L'apport de l'OPTMQ à ces divers comités démontre la reconnaissance de notre profession et offre une tribune de choix pour faire reconnaître notre expertise dans le domaine de la biologie médicale.

I ÉLECTIONS 2020

Le mandat de quelques technologistes médicaux administrateurs élus pour siéger au conseil d'administration de l'OPTMQ arrivera prochainement à terme. Ainsi, par l'application du nouveau règlement qui traite de l'organisation de l'OPTMQ et les élections à son conseil d'administration (*chapitre C-26, r. 250,1*) découlant de la mise en œuvre de la Loi 11, le nombre d'administrateurs élus qui assurent une représentativité régionale sera diminué à onze (11) technologistes médicaux au lieu de quinze (15). En conséquence, selon le nombre de candidatures qui seront reçues, des élections pourraient se tenir dans les régions suivantes : Saguenay-Lac-Saint-Jean (un poste), Mauricie-Centre-du-Québec (un poste), Montréal (deux postes), Laval-Laurentides-Lanaudière (un poste), Montérégie (un poste), et Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec (un poste).

Il y a lieu de se rappeler que le technologiste médical élu représente la PROFESSION. Cependant, l'administrateur élu apporte une couleur locale représentative des réalités de sa région.

Des informations supplémentaires vous seront transmises dès avril prochain pour les régions précédemment indiquées. Soyez à l'affût.

[...] L'ADMINISTRATEUR ÉLU APORTE UNE COULEUR LOCALE REPRÉSENTATIVE DES RÉALITÉS DE SA RÉGION.

Suite à la page suivante 

I INSCRIPTION AU TABLEAU DE L'ORDRE

Le 31 mars 2020 est la date limite pour renouveler son inscription au Tableau des membres de l'Ordre.

Outre la poste, le moyen électronique qui vous est offert est rapide et demeure sécuritaire. Par ailleurs, il ne faut surtout pas attendre aux derniers instants pour le faire.... Un problème technique imprévu peut survenir de part et d'autre pouvant occasionner un retard non souhaité pour traiter votre demande d'inscription au Tableau dans le délai prescrit. Au-delà du 31 mars, tout retard d'inscription occasionnera des frais administratifs afférents obligatoires.

Subséquentement, et ce dès le 1^{er} avril, le conseil d'administration procédera à la radiation administrative au Tableau des technologistes médicaux n'ayant pas complété à temps leur demande d'inscription. C'est dans la loi. Des frais supplémentaires **non négociables** pour une réinscription seront appliqués pour toute demande effectuée après le 31 mars 2020.

En conséquence, les candidats radiés ne pourront effectuer les activités réservées aux technologistes médicaux, n'y porter le titre «T.M.» sous peine d'être poursuivis pour pratique illégale de la profession et/ou usurpation du titre.

I MISE EN CANDIDATURE — QUATRE PRIX ÉMÉRITES

MÉRITE DU CIQ - RECONNAISSANCE [ÉLITE & INNOVATION] — IMPLICATION RELÈVE

Le temps est venu de penser à soumettre le nom/les noms de technologistes médicaux inspirants pour des prix honorifiques soulignant l'excellence de collègues qui se distinguent par la qualité de leur mérite académique ou de leurs activités professionnelles, leur leadership et leur participation à des services de qualité au sein de leur installation.

La période de mise en candidature se terminera le **16 avril 2020**. Les lauréats seront honorés lors du prochain congrès annuel de l'Ordre qui se tiendra du 24 au 26 septembre 2020 au Sheraton Laval. Pour plus de détails, visiter le site de l'Ordre dans la section «Événements et congrès» sous l'onglet «Prix et distinctions».

Doris Levasseur Bourbeau, T.M.

Doris Levasseur Bourbeau, T.M., B.Sc.
Présidente

MERCI!

Claudia-Isabel Tardif

**AVANTAGES PENSÉS
POUR LES EMPLOYÉS DES
SERVICES DE LA SANTÉ**

d'être là au quotidien pour nous et nos familles

Rabais exclusif sur chaque assurance auto, habitation ou véhicule de loisirs parce que vous êtes membre de l'OPTMQ

450 \$ d'économie moyenne¹ pour nos clients des services publics qui regroupent leurs assurances

Heures d'ouverture étendues, tenant compte de vos horaires de travail atypiques

Obtenez une soumission!

1 855 441-6015

lacapitale.com/optmq



La Capitale 
Assurance et services financiers

Cabinet en assurance de dommages. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent.
1. Sondage SOM mené en juin 2017, auprès d'employés ou de retraités des services publics clients de La Capitale et ayant regroupé au moins deux produits d'assurance auto, habitation ou véhicules de loisirs. Économie moyenne calculée à partir des montants déclarés par 96 répondants ayant réalisé une économie.

7 ÉTAPES POUR OBTENIR L'INDÉPENDANCE FINANCIÈRE

Certaines personnes n'ont pas à travailler à temps plein pour assumer leurs besoins de base. Leurs actifs génèrent des revenus qui sont supérieurs à leurs dépenses. C'est ce qu'on appelle l'indépendance financière. Et cette situation, qui donne envie, n'est pas une question de salaire. Découvrez comment vous pourriez y parvenir.



1 Définir ses buts et ses objectifs

Des objectifs mesurables et réalistes vous aideront à résister à la tentation d'acheter le dernier gadget technologique ou de tomber dans le piège de la surconsommation.

2 Faire un budget

Tenir un budget à jour vous aidera à prendre conscience de vos dépenses, tout en simplifiant la gestion de votre argent. Qu'il s'agisse d'un fichier Excel ou d'un document plus complexe, compiler les entrées et les sorties d'argent dans un tableau vous évite de dépenser plus que vous ne gagnez.

3 Gérer ses dettes

Qu'il s'agisse d'un prêt étudiant, d'un solde de carte de crédit ou d'une hypothèque, il est essentiel de liquider en priorité vos dettes dont le taux d'intérêt est élevé. Bien entendu, cela peut signifier avoir à faire quelques concessions pour mettre l'argent au bon endroit.

4 Mettre de l'argent de côté

Le plus simple est d'opter pour l'épargne systématique. Par exemple, programmer un virement automatique vers un compte épargne au lendemain du dépôt de votre paie. Sans même y penser, vous amasserez au bout de quelques mois un montant à investir judicieusement.

5 Créer un fonds en cas d'urgence

Difficile de prévoir les imprévus. Mais en ayant mis de côté un montant dans un fonds d'urgence, vous éviterez de vous endetter à nouveau. Votre fonds d'urgence devrait correspondre à trois mois de salaire normal. Avec un budget, vous pourrez amasser plus facilement le montant nécessaire.

6 Suivre son plan

L'indépendance financière n'est pas un rêve. C'est un objectif réalisable qui demande beaucoup de détermination, de rigueur et de discipline. Après avoir couché sur papier des objectifs et établi des buts à atteindre, élaborer un plan par étapes pour y arriver.

7 Réévaluer ses besoins

Réévaluez votre budget, vos dépenses fixes (loyer ou hypothèque, assurances, chauffage) et vos dépenses variables (restaurants, sorties au cinéma, vêtements) sur une base régulière. L'exercice vous permettra peut-être d'économiser davantage pour ensuite passer en mode investissement et vous rapprocher de votre objectif d'indépendance financière.

Entre retraite et indépendance financière

Qu'est-ce qui définit une retraite réussie et agréable? Si jadis on économisait pour la retraite, aujourd'hui, on économise pour acquérir l'indépendance financière. De toute façon, la retraite projetée par les baby-boomers est bien différente de celle envisagée par les générations X et Y. L'objectif n'est plus d'arrêter de travailler, mais plutôt de faire ce que l'on aime.

Avec une bonne planification, vous pourrez compter sur des revenus passifs pour assumer les dépenses courantes et maintenir votre indépendance financière après 65 ans. Il peut s'agir de placements plus ou moins risqués ou encore d'investissements immobiliers qui rapportent des revenus récurrents.

Selon votre profil, un conseiller financier peut vous aider à prendre en main vos finances et à établir un scénario qui tracera la voie vers votre indépendance financière et vers... la liberté!

BANQUE NATIONALE PROPOSE UNE OFFRE EXCLUSIVE POUR LES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX. POUR CONNAÎTRE LES AVANTAGES RELIÉS À CETTE OFFRE SPÉCIALEMENT ADAPTÉE, VISITEZ LE

bnc.ca/specialiste-sante.

Pour tout conseil concernant vos finances et celles de votre entreprise, veuillez consulter votre conseiller de la Banque Nationale, votre planificateur financier ou, le cas échéant, tout professionnel (comptable, fiscaliste, avocat, etc.).

En tant que client de la Banque Nationale, vous pourrez ouvrir un compte NATgo et suivre vos investissements en temps réel. Pour tous les détails visitez bnc.ca/natgo

MC La marque nominale NATGO est une marque de commerce de la Banque Nationale du Canada utilisée sous licence par les tiers autorisés.

Fièvre partenaire :  ORDRE PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC

 **BANQUE NATIONALE**
Réalisons vos idées^{MC}

MC RÉALISONS VOS IDÉES est une marque de commerce de la Banque Nationale du Canada.

| IN VIVO |

LA CIVILITÉ AU TRAVAIL : COMPÉTENCE REQUISE POUR TOUS



Par **M^{me} Josianne Brouillard**, conseillère
Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du
secteur affaires sociales

Tout le monde souhaite se rendre au travail pour y trouver un climat de confiance, d'entraide et de collaboration. Est-ce votre réalité? Parlons civilité et voyons comment elle favorise ce climat de travail.

Tous les jours, nous côtoyons des collègues ou des clients. Qu'est ce qui influence la qualité de toutes ces relations? L'attitude, la façon dont on interagit et communique, nos gestes, nos comportements. Bref, cela réfère au savoir-être. Notre manière de nous comporter a pour effet de créer ou de maintenir un climat de travail sain ou, à l'inverse, un climat tendu.

| CIVILITÉ ET INCIVILITÉ

La civilité, ce sont des petits gestes qui font une grande différence pour les autres. Ils influencent la capacité d'un individu ou d'une équipe de travail à se sentir bien. La civilité peut se définir comme suit¹ «...l'ensemble de tous les petits sacrifices que l'on doit faire si l'on veut être capable de vivre ensemble... On se doit d'agir avec civilité même avec les gens que l'on n'aime pas, car la civilité est le plus petit dénominateur commun de nos relations interpersonnelles. Agir avec civilité peut nous demander un effort, mais l'on souhaite tous que les autres fassent ce même effort envers nous.»

Par ailleurs, Andersson et Pearson² (1999) définissent l'incivilité comme suit : «Des traitements interpersonnels négatifs à faible intensité où l'intention de nuire est ambiguë

*Reproduction avec l'aimable autorisation de l'ASSTSAS.
Cet article a tout d'abord été publié dans la revue OP
(Objectif prévention), vol.38, no 4.*

NOTRE MANIÈRE DE NOUS COMPORTER A POUR EFFET DE CRÉER OU DE MAINTENIR UN CLIMAT DE TRAVAIL SAIN OU, À L'INVERSE, UN CLIMAT TENDU.

et qui vont à l'encontre des normes de respect mutuel en milieu de travail. Les comportements d'incivilité réfèrent à des comportements impolis, grossiers, discourtois et font preuve d'un manque de considération pour autrui. »

Ces réflexions devraient nous sensibiliser à l'importance de notre attitude au travail. L'**encadré 1** montre quelques exemples de ces deux types de comportements dans nos relations avec les autres.

I INCIVILITÉ OU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Souvent, les gestes ou les comportements d'incivilité peuvent s'apparenter à ceux du harcèlement psychologique. Dans ce cas, il faut évaluer la présence de certains critères : une conduite vexatoire, la répétitivité des comportements, des paroles, des gestes, des actes hostiles ou non désirés. Quoi qu'il en soit, la ligne entre l'incivilité et le harcèlement psychologique demeurant très mince, il importe d'agir en prévention, avant que de tels gestes ne se transforment en conflits, agressions ou violence au travail.

L'incivilité peut avoir beaucoup d'impact sur le bien-être et, en conséquence, sur la santé psychologique. Pensez à une situation où un collègue ou un client s'est conduit de façon irrespectueuse avec vous. Quel a été l'effet de sa conduite sur votre bien-être ? Peut-être avez-vous réagi spontanément de la même façon, avec irrespect, à son égard. Peut-être n'avez-vous rien dit, mais avez ruminé pendant des heures, même à la maison. Les effets de telles situations peuvent se faire sentir longtemps (**encadré 2**).

PUISQUE LA LIGNE ENTRE L'INCIVILITÉ ET LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE DEMEURE TRÈS MINCE, IL IMPORTE D'AGIR EN PRÉVENTION, AVANT QUE DE TELS GESTES NE SE TRANSFORMENT EN CONFLITS, AGRESSIONS OU VIOLENCE AU TRAVAIL.

I PRÉVENTION DE L'INCIVILITÉ

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR ET DES GESTIONNAIRES

Bien que nous soyons convaincus de l'importance de se conduire avec respect envers les autres, il se peut que le quotidien, le stress ou la charge de travail amènent des réactions ou des propos pouvant déplaire, offusquer ou blesser. L'employeur doit donc émettre des lignes directrices en matière de civilité au travail et informer les employés des moyens mis en place pour prévenir l'incivilité. Ses attentes doivent être connues, comprises et, au besoin, rappelées.

Par la politique de promotion de la civilité, l'employeur pourra préciser les comportements attendus, les conséquences de comportements non tolérés et la procédure lorsqu'un employé se croit victime d'incivilité. Dès l'embauche, le nouveau personnel doit être informé de cette politique et de l'importance qu'on y accorde. Une politique sur la civilité aura de la valeur uniquement si elle est respectée, si l'on intervient rapidement en cas d'incivilité et si l'on gère les conflits avant que la situation ne se transforme en harcèlement psychologique, violence ou agression.

RESPONSABILITÉS DU COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CPSST)

Puisque la civilité s'inscrit en prévention de la santé psychologique, il est souhaitable que le CPSST intègre des actions concrètes à son plan d'action, par exemple, en produisant un dépliant sur la civilité au travail, avec des définitions et des exemples. Ce type d'information permet d'en parler ouvertement entre collègues et, ainsi, d'agir pour favoriser le bien-être au travail.

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYÉ

Pour sa part, l'employé doit se soucier de son propre comportement et être sensible aux conséquences de son attitude sur les autres. Chacun doit se demander si sa façon d'agir ou ses paroles favorisent la collaboration et le bien-être des collègues ou, au contraire, conduisent à un climat de tension.

L'employé qui se croit victime d'incivilité ne doit pas hésiter à rencontrer son collègue pour lui faire part des conséquences de son attitude. Contrairement au harcèlement psychologique, l'auteur de l'attitude reprochée agit rarement dans le but de blesser. La situation peut

Suite à la page suivante 

donc se résorber simplement en rencontrant la personne pour l'informer des effets qu'entraîne son comportement.

Dans un premier temps, il est souhaitable que les employés concernés discutent directement entre eux, ouvertement et avec respect, dans le but de résoudre la situation. Si les comportements reprochés sont maintenus et que le climat demeure tendu, ce sera au gestionnaire d'intervenir pour une mise au point afin d'amener ces personnes à trouver une solution.

I MEILLEURES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

Certains auteurs, dont Lim et Bernstein³ (2014), sont d'avis que la civilité est une compétence acquise qui peut être développée chez les travailleurs. Voici, selon eux, quelques-unes des pratiques pour prévenir l'incivilité et le harcèlement en milieu de travail et, ainsi, favoriser des relations plus saines et harmonieuses.

- Élaborer et mettre en place des politiques et des procédures en lien avec l'incivilité et le harcèlement psychologique au travail.
- Informer les membres de l'équipe sur les comportements professionnels attendus, tels que définis par le code de conduite de l'organisation, en mettant l'accent sur le respect. Les responsabiliser en ce sens.
- Offrir de la formation sur les comportements civils, les habiletés sociales de base, la communication et la gestion de conflits.
- Faire respecter le code de conduite de façon uniforme et équitable, peu importe la fonction de l'employé ou son ancienneté.
- Reconnaître et souligner les bons coups et agir en cas d'incivilité pour démontrer l'importance accordée à la civilité.

I RÉFÉRENCES

1. CARTER, S. L. *Civility: Manners, Morals, and the Etiquette of Democracy*, New York: Basic Books. 1998.
 2. ANDERSSON, L. M., C. M. Pearson. "Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace", *Academy of Management Review*, 1999, 24, 452-2.
 3. LIM, F. A., I. BERNSTEIN. "Civility and Workplace Bullying: Resonance of Nightingale's Persona and Current Best Practices", *Nursing Forum*, 2014, 49(2), 124-129.
- NICHOLSON, T., B. GRIFFIN, B. "Here Today but Not Gone Tomorrow: Incivility Affects After-Work and Next-Day Recovery". *Journal of Occupational Health Psychology*, 2015, 20, 218-225.

I LES BONNES MANIÈRES AU TRAVAIL, ÇA S'APPREND!

Peu importe le type d'actions mises en place pour favoriser la civilité, il s'agit d'abord de reconnaître nos propres attitudes et comportements et d'agir rapidement lorsqu'une situation d'incivilité survient. Ce sont ces pratiques qui, à la longue, peuvent favoriser un changement de culture et créer un climat de travail sain et harmonieux.

LA CIVILITÉ EST UNE COMPÉTENCE ACQUISE QUI PEUT DONC ÊTRE DÉVELOPPÉE CHEZ LES TRAVAILLEURS.

DÉFINITION DE LA CIVILITÉ

Carter (1998)

«La civilité, c'est l'ensemble de tous les petits sacrifices que l'on doit faire si l'on veut être capable de vivre ensemble.»

Il croit que l'on se doit d'agir avec civilité même avec les gens que l'on n'aime pas car la civilité est le plus petit dénominateur commun de nos relations interpersonnelles.

Agir avec civilité peut nous demander un effort mais l'on souhaite tous que les autres fassent ce même effort envers nous.



INTERPRÉTATION D'UNE ATTITUDE

Notre perception d'un comportement, d'un geste ou d'une parole peut être influencée par les éléments suivants :

- Notre éducation
- Notre culture
- Nos valeurs
- Le contexte (période de changement, compréhension des rôles et des responsabilités)
- Notre relation avec l'autre (plus ou moins d'affinités)
- Notre état physique et psychologique

| Encadré 1: Des comportements qui influencent les relations au travail

MARQUES DE CIVILITÉ	MARQUES D'INCIVILITÉ
■ Félicitations à un collègue pour son travail	■ Commérage, médisance, rumeurs
■ Attitude positive, constructive	■ Refus d'aider et attitude négative
■ Bonne humeur	■ Regard déplaisant
■ Ponctualité aux réunions	■ Ton de voix impatient ou fort
■ Rangement du matériel à l'endroit prévu	■ Bruit, gestes brusques
■ Maintien de la propreté et de l'ordre	■ Attitude négative
■ Offre d'aide, de collaboration	■ Reproche à une personne devant un groupe
■ Etc.	■ Ignorance ou exclusion envers un collègue.

| Encadré 2: Effets possibles de l'incivilité sur la santé

EFFETS/RÉACTIONS IMMÉDIATES	EFFETS À MOYEN TERME	EFFETS À LONG TERME
Adoption de comportements d'incivilité (pour rendre la pareille)	Diminution de la capacité à récupérer après une journée de travail	Augmentation de l'intention de quitter
Augmentation du doute de soi, de la passivité	Diminution de la satisfaction au travail	Diminution de l'engagement et de la prestation au travail
Augmentation des émotions négatives	Augmentation de la détresse et diminution du bien-être	Augmentation du risque d'épuisement professionnel

Suite à la page suivante 

BESOIN D'UN COUP DE MAIN ? L'ASSTSAS OFFRE DES SERVICES SUR LA CIVILITÉ AU TRAVAIL

Un conseiller de l'ASSTSAS peut rencontrer vos équipes de travail pour les sensibiliser à l'importance de la civilité, aux effets de l'incivilité et aux moyens d'interventions possibles en cas d'incivilité. Comment aborder un collègue sans que la situation dégénère? Des questionnaires confidentiels sur la civilité et l'incivilité permettent aussi aux participants de s'autoévaluer et de mieux reconnaître quelles attitudes ils peuvent maintenir ou améliorer.

Pour information, communiquez avec **Josianne Brouillard** (jbrouillard@asstsas.qc.ca)



L'ASSTSAS tient à remercier Mme Gerlanda Cacciatore, Psy.D., Ph.D. pour sa collaboration à la recherche et développement liés au contenu de cet article.



LIAISON® XL

Analyse gastro-intestinale spécialisée des selles

Automatiser et consolider les analyses gastro-intestinales des selles

Nous aidons votre laboratoire
à s'occuper de ce qui est
le plus important...
Les soins aux patients

LIAISON® Meridian *H. pylori* SA

LIAISON® Calprotectin

LIAISON® Elastase-1

Pour obtenir plus d'informations au sujet de DiaSorin
composez le 1-855-677-0600
ou visitez le site www.diasorin.com

Problèmes de santé

Insuffisance pancréatique exocrine
Affection abdominale inflammatoire
Ulcères gastroduodénaux

Marqueurs de maladies

Elastase-1
Calprotectin
H. pylori SA

DiaSorin

FORMATION +



Par **Mamour Diouf**, T.M.
Coordonnateur du développement professionnel

CONGRÈS OPTMQ : DU 24 AU 26 SEPTEMBRE 2020 SHERATON LAVAL

THÈME : 20/20 VISIONS L'HUMAIN

C'est avec enthousiasme que nous vous invitons à participer au Congrès annuel de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ), qui se déroulera du **24 au 26 septembre 2020** à l'hôtel Sheraton Laval.

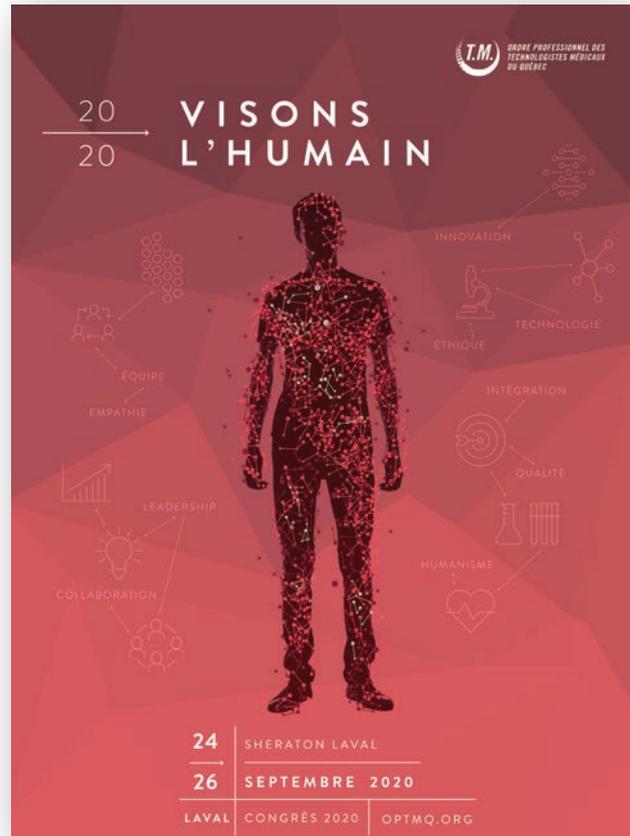
Venez nous rencontrer sous le thème « **20/20 Visions l'humain** », et ainsi prendre du recul, réfléchir, anticiper et préparer l'avenir de notre profession.

Ce thème, qui met en évidence l'humain derrière le patient, permet d'oser et de se remettre en question, même quand tout va bien. Il permet également d'innover et de relever des défis qui repoussent nos limites.

Le thème, **20/20 Visions l'humain**, offre l'opportunité de vibrer à l'idée d'évoluer, de grandir et de devenir meilleur. Pour les technologistes médicaux, la ressource la plus importante est de reconnaître l'être humain derrière le patient, ce qui est une valeur inestimable pour toute organisation de la santé.

La vision de l'Humain nous amène à être sensible aux préoccupations de nos patients, à faire preuve d'une empathie sincère, à développer davantage un lien de confiance avec eux et à mettre en commun les forces de chacun pour réaliser ce qu'il est impossible de réaliser seul.

Ce rendez-vous annuel des membres et autres partenaires de la profession est une occasion unique pour les technologistes médicaux de parfaire leurs connaissances par une vaste gamme de sujets d'intérêt.



Étant donné la popularité des ateliers, nous vous offrons de nouveau des ateliers pratiques et d'échanges. Ils seront offerts par des spécialistes en la matière (Héma-Québec, Institut national de santé publique, SQBC, etc.).

Des conférences sur les nouveautés technologiques et les mises à jour des différents secteurs de la profession seront bonifiées par des plénières sous forme de partage de connaissances sur des sujets d'intérêt général.

La participation au congrès est reconnue pour les heures de formation continue.

Vous êtes également conviés aux activités de réseautage, à la visite du Salon des exposants dès le jeudi après-midi, à la cérémonie d'ouverture, à l'assemblée générale annuelle et au banquet du comité. Au cours de ce banquet, nous honorerons des confrères et consœurs qui se seront démarqués en posant un geste remarquable pour la profession et pour les patients. Sur ce dernier point, nous vous recommandons l'INFOPTMQ de décembre 2019 pour un exemple de présentation d'un dossier de candidature.

NOUS RENOUVÈLERONS ENSEMBLE LA PROFESSION DE TECHNOLOGISTE MÉDICAL À L'ÈRE DE LA BIOLOGIE MOLÉCULAIRE ET DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE PAR DES ACTIVITÉS FORMATIVES, PERCUTANTES ET PERTINENTES.

Nous renouvèlerons ensemble la profession de technologiste médical à l'ère de la biologie moléculaire et de l'intelligence artificielle par des activités formatives, percutantes et pertinentes.

Le congrès **persiste à demeurer éco-responsable** par l'utilisation des médias numériques afin de réduire notre empreinte carbone.

Nous, membres du comité organisateur, serons très honorés de votre présence à ce rendez-vous qui promet d'être des plus agréables dans une très belle région du Québec : Laval! Oui, Laval qui, en plus d'être reliée à Montréal par métro, a l'avantage d'offrir des places de stationnement gratuites, un Cosmodôme et des séances de chute libre dans un simulateur de vol; décharge d'adrénaline et de stress garantie.

Au plaisir de vous compter parmi nous.

Comité congrès OPTMQ 2020

NOUVEAUTÉ À LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE SCIENCE DE LABORATOIRE MÉDICAL (SCSLM) (FORMATIONS OFFERTES EN FRANÇAIS)

INTRODUCTION À L'IMMUNOHISTOCHEMIE : PRINCIPES ET VUE D'ENSEMBLE

Programme d'enrichissement
professionnel (PEP) : 16.5 heures

Crédits Certificat d'études
professionnelles (ÉPC) : 1.6

Prix : 90 \$

À noter : Les heures PEP et / ou crédits
ÉPC ne seront accordés qu'à la réussite
de l'examen final.

Visitez <https://lean.csmls.org/> pour plus de détails.

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL NOUVEAUTÉ À L'OPTMQ

FORMATION EN LIGNE SUR LA BIOLOGIE MOLÉCULAIRE

Compte tenu du rythme soutenu et de l'ampleur des changements qui touchent les laboratoires de biologie moléculaire, cette formation permet la mise à jour de vos connaissances afin d'être au fait des dernières tendances en biologie moléculaire. Ce cours donne accès à des activités pédagogiques variées de grande qualité, dispensées par des formateurs inspirants et qualifiés. Venez bénéficier de leur expérience et de leurs conseils avisés et repartez avec une panoplie d'outils pour maximiser vos connaissances de base en biologie moléculaire. Devenez un joueur stratégique dans l'évolution des laboratoires.

Objectifs de la formation :

- Initier les technologistes médicaux aux concepts théoriques de la biologie moléculaire.
- Comprendre les notions de base en biologie moléculaire, une discipline scientifique dont les connaissances et les outils sont en pleine expansion dans les laboratoires.
- Transmettre aux apprenants une connaissance par les terminologies actuelles de la biologie moléculaire.

Heures : 7h

Prix : 75 \$

Visitez <https://formaline.optmq.org/>
pour plus de détails et pour l'inscription.

Suite à la page suivante 

ORDRE PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC

UNE FORMATION ÉMERGE D'UNE COLLABORATION

Jour après jour, le technologiste médical est amené à collaborer avec différents professionnels qui additionnent leurs efforts pour offrir des services de qualité. Dans la pratique, l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ) mise sur la collaboration interdisciplinaire. À cet égard, les dirigeants de l'Ordre multiplient les rencontres avec les autres ordres du domaine de la santé pour renforcer les liens avec ceux-ci, toujours dans le but d'assurer sa mission première de protection du public et permettre aux usagers de recevoir les services en technologie d'analyses biomédicales qu'ils méritent.

De cette manière, la présidente de l'OPTMQ, Doris Levasseur Bourbeau, T.M., B.Sc., a récemment rencontré son homologue de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ), la présidente madame Carole Grant, inf. aux. Leurs échanges ont principalement porté sur la collaboration entre ces différents professionnels.

I COLLABORATION ENTRE LES ORDRES ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Ces professionnels travaillant étroitement auprès du patient, les deux ordres joignent ainsi leurs forces respectives en favorisant leur collaboration de différentes manières.

« Nous sommes ravis de pouvoir entretenir cette collaboration avec l'OIIAQ, notamment par le biais de formations offertes en partenariat », conclut madame Levasseur Bourbeau.

L'OPTMQ a d'ailleurs mis sur pied une formation portant sur les prélèvements (**formationprelevement.com**), accessible pour tous les professionnels de la santé sur le Portail de développement professionnel *Formaline*. Cette formation est divisée en trois volets, portant chacun sur un thème bien précis.

Le premier, *Actualisation interprofessionnelle* de la base de connaissances commune porte sur les notions de gestion de la qualité, de santé et de sécurité ainsi que les étapes de la phase préanalytique. Ce module est d'ailleurs offert **gratuitement** à tous les professionnels qui effectuent des prélèvements biologiques.

La formation se poursuit avec un second module traitant des *exigences de la phase préanalytique de la ponction veineuse*. Celui-ci précise la procédure de collecte de sang ainsi que les principaux facteurs affectant les analyses en lien avec les ponctions veineuses.

Enfin, la dernière portion de cette formation spécifique aux prélèvements porte sur *Les exigences de la phase préanalytique de la ponction capillaire*. Ce module explique et décrit la procédure de collecte de sang par ponction capillaire étape par étape ainsi que les principaux facteurs qui affectent les analyses en lien avec les ponctions capillaires.

« Par la mise à profit de son plein champ d'exercice, l'infirmière auxiliaire est aussi une partenaire incontournable pour les technologistes médicaux, lance madame Grant. En centre de prélèvements, les membres de l'OIIAQ peuvent compter sur l'expertise des technologistes médicaux pour mener à bien leurs activités. »

De son côté, la présidente de l'OPTMQ, Doris Levasseur Bourbeau, applaudit cette collaboration interordres qui, au final, vise à donner de meilleurs services aux usagers et des prélèvements de qualité qui reflètent l'état du patient au moment du prélèvement, évitant ainsi les rejets et les non-conformités. Ultiment, c'est le but recherché.



A droite, sur la photo, la présidente de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec, Doris Levasseur Bourbeau, lors de sa rencontre avec la présidente de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec, Carole Grant. (Photo : Laurence Goulet-Tremblay)

LES *Prix*

Reconnaissance

ET **Implication** *Relève*

de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec

Souligner l'implication!
Inscrivez-vous!

Bourse de 500 \$ et inscription au congrès remises aux lauréats.

POSEZ VOTRE CANDIDATURE AVANT LE 16 AVRIL 2020!

Les détails sont disponibles au optmq.org, dans la section *Événements et congrès*, sous l'onglet *Prix et distinctions*



ORDRE PROFESSIONNEL DES
TECHNOLOGISTES MÉDICAUX
DU QUÉBEC

| DE FACTO |

CHEMINEMENT D'UNE ENQUÊTE

LA PERSONNE QUI A DEMANDÉ UNE ENQUÊTE EST PÉRIODIQUEMENT INFORMÉE DU PROGRÈS DE L'ENQUÊTE. LA DURÉE DU PROCESSUS VARIE SELON LA COMPLEXITÉ DU CAS ET DE L'ENQUÊTE.

I ENQUÊTE DU SYNDIC

Lorsque le Bureau du syndic reçoit une demande d'enquête, il en accuse réception dans les jours suivant sa réception.

Au cours de son enquête, le syndic, le syndic adjoint ou le syndic correspondant responsable du dossier recueille tous les renseignements et les documents pertinents qui lui permettront de déterminer si le technologiste médical a commis une faute déontologique ou non. Le déroulement de l'enquête varie selon le cas, mais dans la majorité des situations, le syndic contacte la personne qui a demandé la tenue d'une enquête, les témoins ainsi que le technologiste médical afin d'obtenir les différentes versions des faits. Il s'assure de constituer un dossier aussi complet que possible pour lui permettre de prendre sa décision et pour détenir une preuve suffisante pour déposer une plainte devant le conseil de discipline. Lorsque nécessaire, le syndic peut s'adjoindre tout expert ou toute personne pour l'assister et l'aider à mener à bien son enquête.

La personne qui a demandé une enquête est périodiquement informée du progrès de l'enquête. La durée du processus varie selon la complexité du cas et de l'enquête.

Au terme de son enquête, le syndic doit, sur la base des faits constatés et selon la preuve disponible, opter pour une des solutions suivantes :

- si la plainte est jugée non fondée : fermeture du dossier ;
- le recours à des interventions non disciplinaires ;
- le dépôt d'une plainte devant le conseil de discipline.

I DEMANDE DE RÉVISION DE LA DÉCISION DU SYNDIC

Lorsque le syndic décide de ne pas porter plainte devant le conseil de discipline, la personne qui a demandé l'enquête peut solliciter l'avis du comité de révision dans les 30 jours suivant la réception de la décision du syndic. Le comité est composé de cinq personnes, soit trois technologistes médicaux et deux représentants du

public nommés par l'Office des professions. Dans son avis, le comité peut conclure, comme le syndic, qu'il n'y a pas lieu de porter plainte devant le comité de discipline, suggérer au syndic de compléter son enquête, ou conclure qu'il y a lieu de porter plainte. Le comité dispose d'un délai de 90 jours pour rendre sa décision.

I INTERVENTIONS NON DISCIPLINAIRES

Compte tenu du fait que la discipline ne constitue pas toujours la solution optimale pour la protection du public, certaines mesures de remplacement sont parfois envisagées :

- confier le dossier au comité d'inspection professionnelle ;
- communiquer par écrit ou par téléphone avec le technologiste médical pour résoudre le différend ;
- transmettre un avis de non-conformité au technologiste médical ;
- transmettre une réprimande au technologiste médical ;
- recommander au technologiste médical des améliorations dans sa pratique ;
- faire prendre des engagements au professionnel.

I DÉPÔT D'UNE PLAINTE DEVANT LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Dans les cas où l'infraction est jugée fondée et où la preuve disponible est suffisante, le syndic peut déposer une plainte devant le conseil de discipline.

Le syndic ou le syndic adjoint informe, par écrit, toute personne qui a demandé la tenue d'une enquête de sa décision.

I AUDIENCE DISCIPLINAIRE

Si le Bureau du syndic décide de déposer une plainte devant le conseil de discipline, celui-ci entend les parties ainsi que les témoins assignés lors d'une audience disciplinaire. Il reçoit les éléments de preuve, les étudie et rend une décision. L'audience du conseil de discipline est publique, à moins que celui-ci n'ordonne le huis clos dans l'intérêt de la morale ou de l'ordre public.

Reproduction avec l'aimable autorisation de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec. Cet article a tout d'abord été publié sur le site Internet de l'Ordre, omvq.qc.ca, dans la section Protection du public, sous l'onglet Cheminement d'une enquête.

I DÉCISION DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Lorsque le conseil de discipline conclut que le professionnel est coupable d'une infraction, il lui impose une ou plusieurs des sanctions prévues au Code des professions, soit :

- une réprimande;
- une amende d'au moins 2 500 \$ et d'au plus 62 500 \$ pour chaque infraction, ce minimum et ce maximum pouvant être doublés en cas de récidive;
- la radiation temporaire ou permanente du tableau de l'Ordre;
- la limitation ou la suspension du droit d'exercer des activités professionnelles;
- la révocation de son permis d'exercice;
- etc.

Lorsque le conseil de discipline conclut que le professionnel n'est pas coupable, la procédure prend fin. Toutefois, le plaignant peut en appeler de cette décision devant le Tribunal des professions.

I APPEL AU TRIBUNAL DES PROFESSIONS

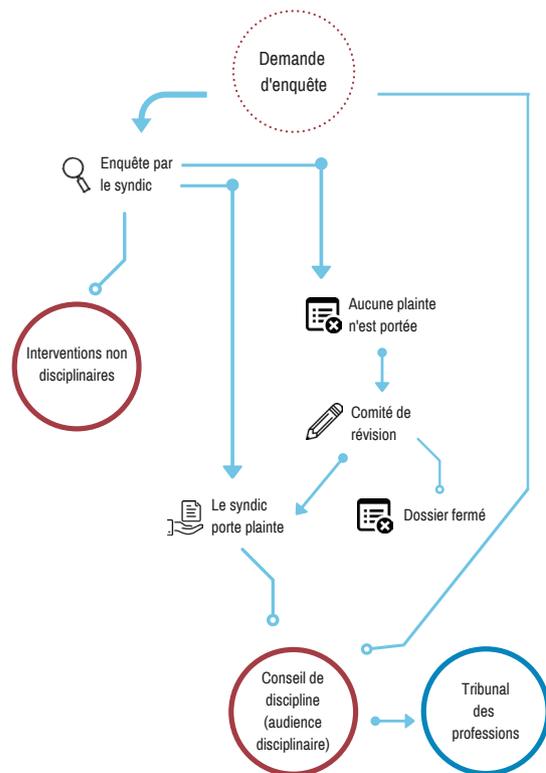
Une fois la décision du conseil de discipline rendue, si le plaignant (habituellement le syndic, mais parfois un plaignant privé) ou le professionnel visé par la plainte considère que le conseil de discipline a erré, il peut en appeler de cette décision devant le Tribunal des professions.

Le Tribunal des professions peut confirmer, modifier ou infirmer la décision rendue par le conseil de discipline. Il peut rendre la décision qui, selon lui, aurait dû être rendue. Il peut également substituer une autre sanction à celle imposée par le conseil de discipline.

Pour en savoir davantage sur la procédure d'appel, visitez le site Web du Tribunal des professions, http://www.tribunaux.qc.ca/tribunal_professions/index_professions.html

LE CHEMINEMENT D'UNE ENQUÊTE

Pour comprendre le cheminement d'une demande d'enquête déposée au Bureau du syndic, vous pouvez consulter l'organigramme ci-dessous.



I SIMONE CHABOILLEZ, NOUVELLE CHARGÉE DE DOSSIERS SCIENTIFIQUES À L'OPTMQ



C'est avec plaisir que l'OPTMQ accueille madame Simone Chabouillez, T.M. à titre de chargée de dossiers scientifiques dans son équipe. Sa devise : Avec rigueur professionnelle, ensemble nous pouvons faire la différence! Depuis l'obtention de son diplôme, trente et une belles années ont passé. Elle a notamment travaillé dans plusieurs établissements de la grande région de Montréal, dont l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal.

Dans le cadre de ses fonctions en tant que coordonnatrice de recherche respiratoire pendant plus de vingt et un ans, elle a côtoyé plusieurs professionnels de la santé, dont la rigueur et le perfectionnement l'ont inspirée.

Elle a aussi eu l'occasion de travailler dans six secteurs d'activités différents, où oeuvrent les technologues médicaux. Ses expériences lui ont permis d'acquérir plusieurs compétences qui lui seront utiles dans son nouveau rôle à titre de chargée de dossiers scientifiques au sein de l'OPTMQ.

Son plus grand défi pour l'année 2020 sera de maintenir et d'élaborer les guides pour permettre aux membres de soutenir leurs compétences et de jouer un rôle important dans l'établissement du diagnostic, le choix du traitement et le suivi thérapeutique.

Nous lui souhaitons la bienvenue au sein de l'équipe et du succès dans ses nouvelles fonctions.

| SENTINELLE |



Par **Rose-Marie Moreno**, T.M.
Coordonnatrice de l'inspection professionnelle

AVEZ-VOUS DIT CODE DE DÉONTOLOGIE ?

Le présent code détermine, en application de l'article 87 du Code des professions (chapitre C-26) les devoirs et obligations dont doit s'acquitter tout membre de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ).¹ C'est ainsi que s'annoncent les devoirs qui incombent aux technologistes médicaux (T.M.), comme tous ceux des autres codes de déontologie du système professionnel québécois. Mais ce n'est ni étrange ni sorcier qu'une organisation, qu'elle soit professionnelle, sportive, philanthropique ou autre, délimite les conduites qui sont attendues de la part de ceux qui en font partie. Un peu comme des règles du jeu.

I QU'EST-CE QU'UN CODE DE DÉONTOLOGIE ?

Telles des règles du jeu, un code de déontologie n'est nul autre qu'un ensemble de règles de conduite, de consignes de bienséance professionnelles, d'instructions quant aux agissements voulus et de formalités comportementales essentielles. Tout ça, en regard des façons de faire et surtout des attitudes prévues. Le Code de déontologie des membres de l'OPTMQ énonce les règles auxquelles les T.M. doivent obligatoirement adhérer. Celles-ci couvrent des éléments comportementaux dont les T.M. doivent faire usage lors de tout contact avec le public, avec les collègues, avec d'autres professionnels, avec leurs partenaires. Ceci prévaut également envers la profession elle-même. Agir et se conduire de façon irréprochable en tout lieu, en

tout temps. C'est ce qui est attendu d'un professionnel membre d'un ordre professionnel. Un code de déontologie, contrairement au code d'éthique d'un établissement de santé ou aux protocoles que les T.M. sont habitués de suivre, accompagne le professionnel même à l'extérieur de son cadre de travail.

I QUELQUES DÉFINITIONS

« Un code de déontologie régit un mode d'exercice d'une profession ou d'une activité en vue du respect d'une éthique. C'est un ensemble de droits et devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients ou le public. Il permet de lutter contre la corruption. »

Source : Wikipédia

« Texte réglementaire énonçant les règles de conduite professionnelle qui régissent l'exercice d'une profession ou d'une fonction et faisant état des devoirs, des obligations et des responsabilités auxquelles sont soumis ceux qui l'exercent. »

Source : Le grand dictionnaire terminologique

« Texte énonçant les règles de conduite professionnelle auxquelles sont soumis les membres d'une profession. »

Source : Le grand dictionnaire terminologique

UN CODE DE DÉONTOLOGIE, CONTRAIREMENT AU CODE D'ÉTHIQUE D'UN
ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ OU AUX PROTOCOLES QUE LES T.M. SONT
HABITUÉS DE SUIVRE, ACCOMPAGNE LE PROFESSIONNEL MÊME
À L'EXTÉRIEUR DE SON CADRE DE TRAVAIL.

¹ Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec, Code des professions (chapitre C-26, a. 87)

I DES EXEMPLES

Voici quelques articles tirés du Code de déontologie des technologistes médicaux accompagnés de courtes descriptions.

ARTICLE 5. *Le technologiste médical doit s'abstenir d'exercer sa profession ou de poser certains actes professionnels dans des conditions ou des états susceptibles de compromettre la qualité de ses services.*

Il est évident qu'aujourd'hui on ne conduit pas un véhicule avec des facultés affaiblies. De la même façon, on ne s'attend pas à être en présence d'un technologiste médical sur un banc de travail à faire des manipulations sans être pleinement en maîtrise de ses moyens. On pense immédiatement à certaines substances en particulier. Toutefois, de simples médicaments pris avec ou sans ordonnance, quelle que soit la raison, peuvent eux aussi altérer le niveau de vigilance ou même le niveau cognitif. On sait tous que plusieurs composantes sont susceptibles de modifier un état de conscience. Mais on oublie que certaines situations et événements peuvent aussi venir affecter l'état émotionnel d'une personne faisant en sorte que son niveau de concentration s'en trouve diminué. Avant de se rendre au travail ou de se mettre à l'œuvre, il convient de se questionner en tant que professionnel, pour s'assurer d'être totalement alerte et que le degré d'attention qui est porté aux tâches et responsabilités soit entier. En cas de doute quant à ses capacités, il faut s'abstenir.

ARTICLE 13. *Le technologiste médical doit subordonner son intérêt personnel à celui du client.*

Les mots sont simples, on dirait presque simplistes. Et pourtant, l'intention derrière est très sérieuse! Le patient doit toujours demeurer au cœur des services qu'offre le technologiste médical à travers toute la panoplie d'actes qu'il accomplit, et ce, qu'il soit en contact direct ou non avec lui. Tout ce que le T.M. fait est dirigé vers le bien-être du patient, de ses échantillons, de ses analyses et ultimement de ses résultats. Tout ce que le T.M. entreprend dans son quotidien doit être empreint d'empathie et de professionnalisme. Au centre de ses préoccupations doivent être l'exactitude, la précision, la sécurité, le souci d'agir en toute transparence et honnêtement. L'intérêt du patient doit dépasser celui du T.M. que ce soit en retardant un moment de pause, en redoublant de prudence lorsque requis par une activité réalisée en urgence, en s'appliquant consciencieusement et indépendamment de l'heure du jour, du soir ou de la nuit.

ARTICLE 23. *Le technologiste médical doit, sauf urgence, avant d'entreprendre toute intervention, obtenir du client ou de son représentant légal, un consentement libre et éclairé.*

Un T.M. ne peut procéder à quelque intervention que ce soit sans obtenir au préalable le consentement du patient. Celui-ci a, en général, tous les droits sur les soins qu'on lui prodigue. Le T.M. doit expliquer au patient ce qu'il s'apprête à faire de manière à ce qu'il puisse facilement comprendre. Si on pense aux prélèvements, le simple fait de tendre le bras pour procéder est en soi un consentement implicite. Ce consentement peut être concédé par une personne dès l'âge de quatorze (14) ans. Si le patient est dans l'impossibilité de consentir seul, le T.M. doit absolument l'obtenir de la personne qui l'accompagne avant de débiter (sauf en cas d'extrême urgence). Il faut également se souvenir que le patient peut refuser l'intervention à tout moment. Dans ces cas-là, le T.M. doit connaître la marche à suivre ou la politique de l'établissement en vigueur.

L'éthique est plutôt un ensemble de valeurs qu'une personne adopte comme étant moralement correctes et qui peuvent donc être différemment teintées selon la perspective de chaque individu, chaque profession ou chaque société. Un code de déontologie, quant à lui, est un code de conduite qui s'applique à tous ceux qui exercent la même profession. Une voie que tout membre d'une profession doit obligatoirement emprunter.

Des obligations accompagnent bien souvent les droits qui nous sont concédés dans notre vie professionnelle tout comme dans notre vie privée! Faire partie d'un ordre professionnel est certes un privilège, mais souvenons-nous qu'avec tout privilège vient aussi une part de responsabilité!

| **ET CÆTERA** |

Par **M^e Caroline Scherer**, avocate, MBA
Directrice générale et secrétaire

ÉLECTIONS 2020 C'EST LE MOMENT DE VOUS IMPLIQUER!

Prenez part activement à la gestion de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ) en vous impliquant au sein du conseil d'administration, en présentant votre candidature ou en exerçant votre droit de vote. Des élections auront lieu dans six régions ce printemps (voir le calendrier électoral ci-après). Saisissez cette opportunité de vous impliquer à l'OPTMQ! L'OPTMQ c'est aussi vous!

En quoi consiste le rôle d'administrateur? Les administrateurs et le président de l'Ordre sont les gardiens de la bonne gouvernance et la saine gestion de l'Ordre. Ils veillent à la réalisation de sa mission principale qui est la protection du public. La technologie d'analyses biomédicales étant une profession qui est en constante évolution, ils soutiennent et encouragent, notamment, le développement professionnel des membres et l'encadrement de leurs pratiques pour que ces derniers offrent des services de qualité à la population. Leur rôle est donc hautement stratégique.

En 2020, pour se conformer au Règlement portant sur l'organisation de l'OPTMQ et les élections à son conseil d'administration, il y aura élection de sept administrateurs issus des régions électorales suivantes :

- Saguenay–Lac-Saint-Jean (1)
- Mauricie–Centre-du-Québec (1)
- Montréal (2)
- Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec (1)
- Laval-Laurentides-Lanaudière (1)
- Montérégie (1)



LES ADMINISTRATEURS SORTANTS SONT :

02 – Saguenay – Lac-Saint-Jean

→ Élise Desbiens, T.M.

04 – Mauricie – Centre-du-Québec

→ Frédéric Tousignant, T.M.

06 – Montréal*

→ Doris Levasseur Bourbeau, T.M.

→ Suzanne Deschênes Dion, F.T.M.

→ Florence Lacasse, T.M.

→ Loan Luu, T.M.

08 – Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec

→ Marcelle Latreille, T.M.

09 – Laval – Laurentides – Lanaudière**

→ Marie-Hélène Robert, T.M.

10 – Montérégie

→ Natacha Brouillette, T.M.

* En vertu du règlement portant sur l'organisation de l'OPTMQ et les élections à son conseil d'administration («Règlement»), le nombre d'administrateurs pour la région de Montréal a été fixé à deux (2) administrateurs.

** En vertu des dispositions transitoires du Règlement, le mandat de l'administrateur de la région Laval – Laurentides – Lanaudière sera de deux ans, plutôt que de quatre ans.

DES ÉLECTIONS AURONT LIEU DANS SIX RÉGIONS CE PRINTEMPS.
SAISISSEZ CETTE OPPORTUNITÉ DE VOUS IMPLIQUER À L'OPTMQ !
L'OPTMQ C'EST AUSSI VOUS !

CALENDRIER ÉLECTORAL 2020

Activité / Action	Date
Début de la période électorale Mise en ligne sur le site Internet des bulletins de présentation des candidats et envoi d'un courriel à chaque membre de la région où un administrateur doit être élu. Seuls peuvent être candidats dans une région donnée les membres de l'Ordre qui y ont leur domicile professionnel.	Lundi 6 avril 2020
Période de mise en candidature	Du 6 avril au 5 mai 2020
Fin de la période de mise en candidature	Mardi 5 mai 2020, 16 h
Présentation de la liste des candidats sur le site Web	Mardi 19 mai 2020
Transmission d'un identifiant et d'un mot de passe à l'électeur pour accéder à la plateforme de votation	Mercredi 20 mai 2020
Rappel et invitation à consulter les bulletins de présentation des candidats	Lundi 25 mai 2020 et du 1 ^{er} au 4 juin 2020
Début du scrutin / ouverture du vote sur la plateforme de votation	1 ^{er} juin 2020, 9 h
Clôture du scrutin / fermeture de la plateforme de votation	4 juin 2020, 16 h
Dépouillement du vote	4 juin 2020
Présentation formelle des résultats sur le site Web	4 juin 2020
Entrée en fonction des administrateurs	Première réunion du CA suivant la date de l'élection

De plus amples informations vous seront communiquées au cours du mois d'avril dans «L'INFOPTMQ» et seront également disponibles sur notre site Internet.

| QUORUM |

Prix Passion 2019 du conseil multidisciplinaire du CISSS de Laval

YANNICK GUILLEMETTE, T.M., RÉCIPiendaIRE

Avec la collaboration du CISSS de Laval



Chaque année, le conseil multidisciplinaire reconnaît l'excellence du travail effectué par des employés qui ont à cœur le bien-être des usagers. Le 5 novembre 2019, le Prix Passion, volet soutien à l'intervention et services diagnostics a été remis à monsieur Yannick Guillemette, T.M., assistant-chef au laboratoire d'hématologie, coagulation et banque de sang.

Par son attitude optimiste, passionnée et dévouée face à son rôle d'assistant-chef au laboratoire d'hématologie, coagulation et banque de sang, monsieur Guillemette agit également à titre d'assistant-chef d'hématologie pour la grappe OPTILAB Laval, Lanaudière et Laurentides (LLL) et comme président du comité des assistants-chefs du laboratoire de Laval. Il fait régulièrement partie des comités de sélection locaux et provinciaux lors de différents appels d'offres entourant le remplacement d'équipements médicaux d'hématologie.

| ENTHOUSIASTE FACE AUX DÉFIS

Lors du déploiement du logiciel Virtuo au sein des laboratoires, monsieur Guillemette a été sélectionné pour implanter ce logiciel en projet pilote avec la collaboration du service des approvisionnements du CISSS de Laval. Il a par la suite aidé ses collègues assistants-chefs à déployer et configurer le logiciel dans leurs secteurs respectifs.

Reconnu pour son souci de la qualité des analyses effectuées par son secteur, monsieur Guillemette a conçu un système permettant de faire une traçabilité des envois aux laboratoires sous-traitants afin de rendre ce processus plus efficient, contribuant ainsi à diminuer le taux de perte d'échantillons envoyés à l'extérieur.

Très autonome et doté de solides compétences informatiques, monsieur Guillemette a souvent créé des outils informatiques tels que des tableaux croisés dynamiques pour ensuite les partager avec ses collègues.

| UN SOUCI POUR LE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES

Au quotidien, monsieur Guillemette présente un intérêt marqué envers son domaine d'activité et veille à maintenir et développer ses compétences afin de toujours demeurer à l'affût de nouvelles pratiques. Au cours des dernières années, il a d'ailleurs eu l'opportunité de se rendre aux États-Unis pour suivre deux formations de pointe sur la cytométrie de flux. En suivant ces formations données par des sommités internationales, monsieur Guillemette est devenu une référence sur cette technique d'analyse, et ce, pour l'ensemble des employés de la grappe OPTILAB LLL. Au printemps 2019, il a d'ailleurs formé l'équipe du laboratoire de l'Hôpital de Saint-Jérôme sur leur nouveau cytomètre de flux, qui a souligné sa disponibilité et son aisance à transférer ses connaissances.

Se distinguant par sa rigueur dans son travail et le respect les objectifs et échéanciers définis, monsieur Guillemette a un fort esprit d'équipe. Il mobilise facilement son équipe grâce à sa recherche de solutions constantes face aux différentes problématiques et en montrant l'exemple.



Sur la photo, Yannick Guillemette, T.M., est entouré de Karine Guérin, présidente du conseil multidisciplinaire, Carol Ladouceur, directrice du programme santé mentale et dépendance, et Régis Pearson, direction du programme soutien à l'autonomie des personnes âgées (Photo : CISSS de Laval)

**À PARTIR DE MAI 2020
LE LABEXPERT SUR VOTRE CELLULAIRE !**

Les sondages le démontraient, vous le demandiez depuis longtemps : le *LabExpert* sera publié en format électronique dès le numéro de mai 2020. Ce numéro de mars 2020 est donc le dernier à vous être transmis en version papier. Nous avons été à l'écoute de vos suggestions.

Vous pourrez le consulter sur votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur. Nous vous communiquerons plus de détails au cours des prochaines semaines.



CHANGEMENT D'ADRESSE ?

Si vous avez déménagé, l'OPTMQ tient à rappeler aux technologistes médicaux qu'ils doivent aviser l'Ordre de tous changements, qu'il s'agisse d'un **changement d'adresse professionnelle ou personnelle**. En l'absence d'un lieu de travail, c'est l'adresse personnelle qui est considérée comme lieu de travail et c'est **cette information qui est diffusée publiquement**. **N'attendez pas, faites-le maintenant!**



**PRIX RECONNAISSANCE ET IMPLICATION RELÈVE
SOYEZ CANDIDAT!**

Vous vous êtes démarqué par votre implication dans votre milieu de travail, la réalisation d'un projet innovateur améliorant la qualité des soins, votre contribution au rayonnement de la profession? Présentez votre candidature ou celle d'un confrère ou d'une consœur pour l'un des prix remis par l'OPTMQ, le Prix Reconnaissance Élite, le Prix Reconnaissance Innovation et le Prix Implication Relève. Les mises en candidature se terminent **le jeudi 16 avril 2020, à 16 h 00**.

Pour plus de détails, rendez-vous sur le site optmq.org, dans la section **Événements et congrès**, sous l'onglet **Prix et distinctions**



ACCREDITATION DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE DU QUÉBEC

Le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) a signé une entente avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour l'accréditation des laboratoires de biologie médicale du Québec, et ce, en collaboration avec le Conseil canadien des normes (CCN). Les travaux ont commencé depuis près d'un an. L'obtention d'une accréditation confirme la compétence d'une organisation à réaliser certaines activités pour lesquelles elle a été accréditée. L'ensemble des activités accréditées constitue la portée d'accréditation. C'est un processus d'amélioration continue à tout point de vue.

L'OPTMQ voit de nombreux avantages à l'accréditation dont celui d'améliorer la qualité et la sécurité d'un produit ou d'un système, tout en améliorant l'efficacité et la réduction des risques. Aussi, à la demande du BNQ qui désire bonifier sa banque d'évaluateurs techniques, vous êtes invités à soumettre votre intérêt pour participer, à titre d'évaluateur technique sous-traitant, aux visites d'accréditation des laboratoires.

Pour plus d'information à ce sujet et pour présenter votre candidature, veuillez contacter M. Guillaume Beaudry à Guillaume.Beaudry@bnq.qc.ca.

RELÈVE

CHARLES RATTÉ-LABRECQUE, T.M.

Engagé et toujours à l'affût de nouvelles connaissances!

Charles Ratté-Labrecque, T.M., fait partie des jeunes technologistes médicaux qui s'engagent activement dans leur milieu de travail et auprès de leur ordre professionnel. Diplômé en 2008, il a notamment été nommé syndic adjoint à l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec en 2017.



Premier emploi comme technologiste médical :

Mon premier emploi comme T.M. a été à l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont, aux départements d'hématologie et de banque de sang. J'y ai exercé ma profession de jour, de soir et de nuit et y ai aussi appris avec mes pairs dans le but de me spécialiser dans ces champs d'activités.

Votre emploi actuel :

CHUM-Optilab-Hôpital Maisonneuve-Rosemont.

Ce qui vous a fait choisir cette profession :

Tout d'abord, je dirais ma personnalité car j'aime comprendre les choses et analyser tout ce qui m'entoure. Je dirais aussi un besoin de pouvoir utiliser et développer des connaissances dans les deux disciplines scolaires qui m'intéressaient déjà au secondaire; la biologie humaine et la chimie. La volonté de vouloir prendre action dans notre système de santé et aider les autres est aussi une des raisons.

Quelles sont les réalisations et les implications qui vous ont valu votre nomination au comité multidisciplinaire de votre établissement ?

Je crois que mon leadership est mobilisateur et j'ai pu le démontrer à travers diverses réalisations et implications professionnelles, comme la transmission des connaissances au travers mon rôle d'instituteur clinique et le souci de la déontologie professionnelle par mon rôle de syndic adjoint pour mon ordre professionnel. J'aime accompagner mon équipe dans les changements et dans des études visant l'amélioration des services rendus par notre laboratoire.

Quelles sont les réalisations et les implications dont vous êtes le plus fier ?

Mon implication dans l'enseignement dans le secteur de la banque de sang, que ce soit auprès de mes collègues T.M. que je forme ou les stagiaires du Collège de Rosemont que j'accueille année après année. Mon implication au sein du comité d'attraction et de rétention du personnel pour le CHUM m'apparaît aussi une belle réalisation personnelle. Le grand apprentissage au cours des dernières années au niveau des concepts de la déontologie m'a rendu assez fier aussi.

Vos sources de motivation et d'inspiration

Un besoin constant d'un travail dynamique, diversifié et une volonté de toujours apprendre et avoir la capacité de transmettre ces connaissances constituent mes plus grandes sources de motivation. Mon inspiration se situe dans la spécialisation de certains de mes collègues en médecine transfusionnelle et les sciences biomédicales de façon générale. Constaté les résultats du travail mit en commun dans la vie des patients, même si souvent notre travail est méconnu du grand public, l'acquisition de nouvelles connaissances et l'épanouissement professionnel sont donc mes sources d'inspiration.

Que diriez-vous à un jeune à la recherche d'une profession pour le convaincre de choisir celle en Technologie d'analyses biomédicales

Que le domaine du laboratoire médical c'est entrer dans un monde aux très vastes opportunités, notamment par la diversité de la profession selon tous les types de laboratoires dans lesquels on peut exercer, ainsi que sur le plan de l'acquisition de connaissances. Qu'être T.M., c'est exercer dans une grande famille scientifique au service de la population que sont les laboratoires publics, privés et de recherches. Que c'est un travail exigeant, mais valorisant.

Que conseillez-vous à un jeune T.M qui veut rayonner à travers sa profession ou se démarquer des autres ?

Je lui dirais de toujours essayer de garder un intérêt à vouloir en savoir plus. Je l'inciterais aussi à faire le lien avec les autres disciplines de laboratoire, mais surtout avec les autres professionnels de la santé, tels les infirmières, les médecins et autres. Je lui dirais aussi de se montrer disponible pour participer à de nouveaux projets et de s'adapter dans ce milieu qui évolue rapidement et de garder sa pratique professionnelle le plus irréprochable possible. Finalement, je lui rappellerais d'être fidèle à ses valeurs personnelles et à celles de notre profession.

Dans la perspective d'une pratique exemplaire en laboratoire médical, pourquoi est-il important de tenir ses connaissances à jour à travers la formation continue ?

En fait, je vois la science médicale de laboratoire comme une possibilité d'apprendre des choses continuellement. Il est donc important d'essayer d'accroître son niveau de connaissances à travers sa pratique. Apprendre permet de s'adapter aux changements et de perfectionner ses connaissances afin de pouvoir aider et soutenir nos collègues, mais, encore plus, pour offrir un service toujours meilleur et visant à offrir des soins de qualité pour les patients.



LE COMITÉ RELÈVE A BESOIN DE VOUS!

- Vous êtes membre de l'Ordre.
- Vous aimez communiquer, partager vos idées.
- Vous voulez contribuer à faire connaître la profession auprès des jeunes.
- Vous avez moins de 30 ans **ou** êtes inscrit au Tableau de l'Ordre depuis moins de 10 ans.

Ce défi est pour vous! Le comité relève recherche deux personnes pour combler deux postes vacants.

Être membre du comité relève implique que :

- vous fournissez des recommandations, des avis et des conseils sur les préoccupations et la réalité des jeunes T.M.;
- vous participez activement à faire connaître la profession auprès des jeunes;
- vous travaillez en partenariat avec les différents comités de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec;
- vous êtes en mesure d'être libéré environ trois à quatre fois par année;
- votre perte de salaire et autres frais inhérents à vos déplacements sont remboursés selon la politique de remboursement des frais de séjour et de voyage de l'Ordre en vigueur.

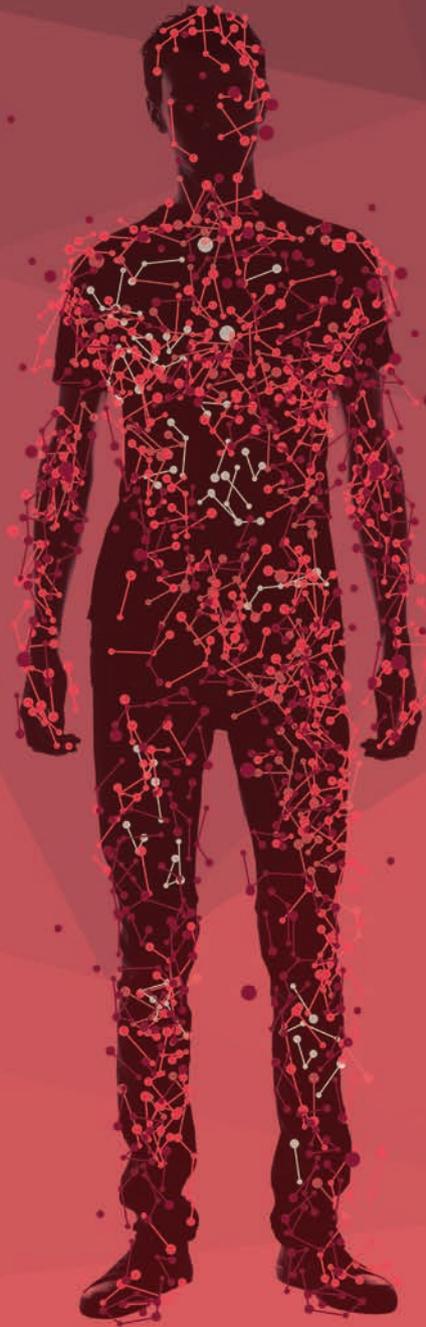
Ça vous intéresse? Veuillez nous faire parvenir une courte lettre nous signifiant votre intérêt pour ce comité, de même que votre curriculum vitae, **avant le vendredi 27 mars 2020**.

Si vous désirez obtenir des informations supplémentaires, n'hésitez pas à communiquer avec Michelle Gosselin, responsable des communications, au 514 527-9811, poste 3001, 1 800-567-7763, ou par courriel au mgosselin@optmq.org.



20
→
20

VISONS L'HUMAIN



INNOVATION



TECHNOLOGIE

ÉTHIQUE

INTÉGRATION



QUALITÉ



HUMANISME



ÉQUIPE

EMPATHIE



LEADERSHIP



COLLABORATION



24

SHERATON LAVAL

26

SEPTEMBRE 2020

LAVAL

CONGRÈS 2020

OPTMQ.ORG