bulletin d'information officiel
de la SOCIÉTÉ PROFESSIONNELLE DES PHARMACIENS D'HÔPITAUX

Vol. 5 No. 1 Janvier 1972

PROJET DE CONTRAT TYPE DANS LE CAS DE PHARMACIENS-CADRES PRÉSENTÉ PAR LA PARTIE PATRONALE AU COMITÉ DE NÉGOCIATION DE LA S.P.P.H.

Contrat intervenu

entre

L'HÔPITAL.....

.....ci-après

désigné, L'EMPLOYEUR,

et

.....

.....

ci-après désigné, L'EMPLOYÉ

LESQUELS CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1.- L'employeur retient les services de l'employé en qualité de.....

L'employé entre en fonction à partir du.....

2.- Le présent contrat est d'une durée d'un an sous réserve des dispositions relatives à sa dénonciation et à son renouvellement.

D'un commun accord, les parties peuvent mettre un terme au présent contrat. Tel accord doit être constaté dans un écrit dont chacune des parties a copie.

3.- L'employé est considéré à l'essai à partir du moment où il entre en fonction jusqu'à ce qu'il ait effectué cent vingt (120) jours de travail chez l'employeur.

Pendant cette période, l'employeur peut le démettre de ses fonctions sans que l'employé ne puisse exercer quelque recours en vertu du présent contrat.

Si l'employé ainsi démis de ses fonctions travaillait au service de l'employeur en une autre qualité avant l'obtention du poste mentionné au paragraphe 1, l'employeur, s'il le démet de ses fonctions, lui offre le poste qu'il occupait antérieurement ou un poste équivalent.

Si l'employé ainsi démis de ses fonctions ne travaillait pas au service de l'employeur avant l'obtention du poste mentionné au paragraphe 1, cet employé est remercié de ses services.

4.- L'employeur peut, même après la période d'essai, mettre un terme au présent contrat ou suspendre l'employé mais dans ces cas, il doit en notifier ce dernier par écrit.

L'employé qui voit ainsi son contrat résilié ou qui se voit suspendu à la suite de la période d'essai, peut demander la revision de son cas en adressant une damande écrite à cet effet au Directeur Général ou à la Directrice Générale de l'hôpital, ceci, dans les quinze (15) jours de la réception par lui de l'avis écrit de l'employeur.

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application du présent contrat peut faire l'objet d'un grief. L'employé doit présenter tel grief dans les quinze (15) jours de la connaissance qu'il a du fait qui donne lieu au grief.

A défaut d'une réponse de la part du Directeur Général ou de la Directrice Générale dans les quinze (15) jours suivants, ou, si l'employé juge que les réponses reçues ne sont pas satisfaisantes, il peut soumettre son cas à un artibre unique.

L'employé qui veut se prévaloir de ce droit, doit en aviser par écrit son employeur, dans un délai de trente-cinq (35) jours de la réponse de l'employeur.

A compter de la réception de l'avis écrit de l'employé avisant l'employeur de son intention de porter l'affaire en arbitrage, l'employé et l'employeur ont dix (10) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente entre les parties quant au choix d'un arbitre à l'intérieur dudit délai de dix (10) jours, l'une ou l'autre d'entre elles peut s'adresser au Ministre des Affaires Sociales qui nomme d'office cet arbitre à même la liste annexée au présent contrat.

L'arbitre, en vertu du présent contrat, a le pouvoir de:

1° Soit renverser la décision d l'employeur.

2° Soit maintenir la décision de l'employeur.

3° Soit prendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

En aucun cas l'arbitre ne peut ajouter, soustraire ou modifier le présent contrat.

L'arbitre peut requérir chacune des parties de lui remettre, dans un délai imparti, un exposé de ses prétentions, avec les pièces qu'elle invoque.

L'arbitre doit entendre les parties et recevoir leur preuve, ou, le cas échéant, constater leur défaut; il procède suivant la procédure qu'il détermine, à moins que les parties n'en soient autrement convenues.

La sentence arbitrale est finale et lie les parties pour la durée du présent contrat.

L'employeur et l'employé peuvent se faire représenter pour les fins de l'arbitrage, par des représentants dûment mandatés.

5.- L'employeur fournit à l'employe les informations nécessaires à l'exécution de ses fonctions. Il le fait participer aux stages requis pour le familiariser avec celles-ci ainsi qu'aux changements qui

peuvent y être apportés. L'employeur tient l'employé au courant de l'évolution de ses politiques administratives.

L'employeur informe l'employe des programmes de perfectionnement professionnel établi en faveur du personnel cadre des hôpitaux. L'employeur s'efforce pour faciliter la participation de son employé à de tels programmes.

6.- L'employeur reconnaît à l'employé le droit de faire application à tous les postes de niveau supérieur ou équivalent qui peuvent devenir vacants ou s'ouvrir en pharmacie. L'employeur promet d'attribuer ces postes suivant la compétence et l'expérience des candidats.

L'employé ne sera pas tenu d'accepter une promotion s'il estime qu'il ne peut remplir adéquatement ces fonctions ou que le poste offert n'est pas conforme à son expérience professionnelle.

7.- A la demande de l'employé, au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de ce contrat ou de chacun de ses renouvellements, l'employeur remet à l'employé une appréciation écrite de son travail et discute de telle appréciation avec l'employé concerné.

8.- Les salaires et les bénéfices d'appoint à être versés à l'employé sont mentionnés en annexes.

9.- Le présent contrat se renouvelle d'année en année pour un terme d'un (1) an à chaque fois, à moins que l'une des parties ne donne à l'autre un avis écrit de son intention de ne pas le renouveler au moins soixante (60) jours avant l'expiration du contrat ou de son renouvellement.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, il est entendu que les conditions de travail et de salaire prévues en annexes doivent être renégociées dans les trente (30) jours qui suivent la conclusion des ententes aux termes du Bill 46 dans le secteur des Affaires Sociales.

10.- Si l'employeur refuse de renouveler le contrat de travail d'un employé qui a cinq (5) ans et plus de service dans une institution, ce salarié peut exiger d'être entendu personnellement par le conseil d'administration de l'institution qui l'emploie.

L'employé qui désire ainsi se prévaloir de son droit d'être entendu par le conseil d'administration de l'institution qui l'emploie peut se faire accompagner par un représentant de son choix, il peut faire entendre des témoins, ceci en la manière et de la façon prescrite par ledit conseil d'administration.

La décision du conseil d'administration doit lui être communiquée par écrit, elle est finale et sans appel.

11.- Le présent contrat est fait en deux (2) originaux qui font également foi de leur contenu.

En foi de quoi les parties ont signé à.....
.....

ce..... jour ..... du mois .....

_____

_____
HÔPITAL

_____
EMPLOYÉ

_____
Témoin

ANNEXE A

HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

La semaine régulière de travail est d'environ trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail.

Il est accordé à tout employé un repos de deux journées complètes par semaine, consécutives si possible.

ANNEXE B

CONGÉS FÉRIÉS ET PAYÉS

L'employeur reconnaît et observe durant l'année, onze (11) congés fériés et payés.

Lorsque le congé tombe un samedi, un dimanche, un jour de repos hebdomadaire, pendant les vacances de l'employé ou pendant une absence-maladie n'excédant pas quatre (4) semaines précédant ou suivant la fête, l'employé ne perd pas ce congé. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas à l'employé absent par suite d'un accident de travail au sens de la loi.

Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit remplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit autorisée, au préalable, par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

ANNEXE C

CONGÉS ANNUELS

Pendant la durée du présent contrat, l'employeur n'apporte aucun changement au régime de vacances actuellement en vigueur.

ANNEXE D

JOURS PAYÉS EN MALADIE ET RÉGIME APPLICABLE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Pendant la durée du présent contrat, l'employeur n'apporte aucun changement au régime de jours payés en maladie et au régime applicable en cas d'accident du travail.

ANNEXE E

CONGÉ SPÉCIAUX

L'employeur accorde à l'employé:

1- Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, époux, épouse, enfant, beau-père, belle-mère, bru et gendre;

2- Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents;

3- Un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant, au choix de l'employé.

Les congés mentionnés aux sous-paragraphes 1 et 2 du présent paragraphe se situent de la date du décès à celle des funérailles inclusivement.

Les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au premier paragraphe de la présente annexe sont payés au taux du salaire régulier. Ils ne sont pas payés s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

Dans tous les cas, l'employé prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ANNEXE F

ASSURANCE-GROUPE

Les parties conviennent de maintenir le statu quo concernant le régime d'assurance-vie et maladie existant.

ANNEXE G

ABSENCE POUR MATERNITÉ

L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat

peut être vérifié par le medecin en charge du bureau de santé du personnel.

L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement. Le bureau de santé du personnel se réserve toutefois, le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

L'employée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin, le tout sujet aux dispositions de l'Annexe D (Jours payés en maladie).

L'employée doit aviser le Service du Personnel de la date de son retour au travail et ce, deux (2) semaines à l'avance.

De retour au travail, l'employée reprend l'ancienneté qu'elle avait au départ. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, l'employée perd, à la date de son départ, son ancienneté et son emploi.

ANNEXE H

REMBOURSEMENT DE FRAIS

Frais d'automobile

Lorsque l'employé utilise sa propre automobile, les taux suivants s'appliquent:

Taux

0.14 pour les premiers 10,000 milles
0.07 à l'excédent.

Le point de départ pour le calcul du millage est l'institution.

Frais de repas

Déjeûner:	$1.25
Dîner:	$2.75
Souper:	$3.00

Ces frais ne seront remboursables que sur présentation des pièces justificatives.

CHRONIQUE SCIENTIFIQUE

Lise Allaire, L. Pharm.

"POLLUTION" PAR VOIE INTRAVEINEUSE

Introduction

La présence de particules étrangères à l'intérieur des solutions parentérales demeure un problème, depuis l'avènement de cette voie d'administration.

Ce bulletin a pour objet de vous sensibiliser au sujet. La première partie de ce travail est le résumé d'une étude publiée par "The American Journal of Hospital Pharmacy". La seconde partie donne un aperçu des dangers que comporte cette situation.

Expérience

Des solutés provenant de quatre maisons différentes furent étudiés, le but de l'expérience étant:

- de déterminer le nombre et la grosseur des particules présentes dans les solutés;
- de déterminer les variations quantitatives des particules
  - chez différents manufacturiers
  - entre quelques lots d'un même manufacturier;
- d'évaluer le degré de contamination amené par addition d'un appareil ou d'un médicament aux solutés (4,5).

Résultats

a) Des particules étrangères furent retrouvées dans chaque soluté, mais dans des proportions différentes:

Tableau 1

Total des particules (› 5μ) par litre de solution, chez quatre manufacturiers (Moyenne de 12 échantillons)

	D-5-W	D-5-NS	D-5-½NS	D-10-W	NS
Cutter	159 (Lot 1) 222 (Lot 2)	300	451	388	718
Abbott	85	87	130 (Lot 1) 90 (Lot 2)	57	140
McCaw	1,551	849	709	914	2,300 (Lot 1) 2,630 (Lot 2)
Baxter	320 (Lot 1) 316 (Lot 2)	625	222	248	433

A noter la variation du nombre de particules chez un même manufacturier pour différents lots du même soluté.

b) La grosseur des particules est très variable; le tableau 2 nous en donne la preuve.

Tableau 2

Nombre total de particules, par litre de solution, classifiées selon leur grosseur(5) (Moyenne de 12 échantillons)

	5-50μ	50-100μ	›100 μ	Fibres
CUTTER				
D-5-W (Lot 1)	130	22	7	2
D-5-W (Lot 2)	183	25	11	2
D-5-NS	274	23	3	0.6
D-5-½NS	400	39	9	3
D-10-W	352	29	7	1.5
NS	662	42	8	2
ABBOTT				
D-5-W	76	7	2	0.4
D-5-NS	68	14	4	0.1
D-5-½NS (Lot 1)	116	11	2	0.2

D-5-½NS (Lot 2)	78	9	3	0.5
D-10-W	52	4	1.5	0.15
NS	123	15	3	0.33
McGAW				
D-5-W	1,472	71	6	1.5
D-5-NS	795	46	6	2
D-5-½NS	677	22	5	1.5
D-10-W	853	5	6	1.5
NS (Lot 1)	2,171	109	11	4
NS (Lot 2)	2,515	99	14	2
BAXTER				
D-5-W (Lot 1)	280	25	3.7	1
D-5-W (Lot 2)	290	19	6	2
D-5-NS	583	33	8	1
D-5-½NS	204	14	3	0.7
D-10-W	218	23	4	2
NS	398	30	5	1

c) Le tableau 3 montre le degré de contamination des solutés après addition d'un nécessaire à administration et d'un médicament.

Tableau 3

Nombre total de particules (» 5μ) par litre de solution de dextrose 5%, de dextrose 5% avec nécessaire à administration, de dextrose 5%, etc... (5)

	Cutter	Abbott	McGaw	Baxter
D-5-W	262	40	991	218
D-5-W & N.Adm.*	332	126	1,875	430
D-5-W & N.Adm. & KCl	506	109	3,402	768
D-5-W & N.Adm. & Vit.	2,748	645	5,130	3,362
D-5-W & N.Adm. & KCl & Vit.	2,958	625	6,380	5,120
D-5-W & N.Adm. & KCl & Vit. & (Filtre terminal Baxter)	21 (80% 5-25μ)	12 (80% 5-25μ)	11	48
D-5-W & N.Adm. & KCl & Vit. & (Filtre terminal Abbott)	14 (80% 5-25μ)	23 (80% 5-25μ)	15	18

* N.Adm.: nécessaire à administration,
Ex.: Plexitron (Baxter)
Venopak (Abbott)

Deux autres points viennent s'ajouter à ces résultats; en effet, on a constaté que:

1- les solutés en sac de plastique contenaient un nombre intérieur de particules [4];

2- l'usage d'un filtre terminal** réduit presque de 100% le nombre de particules [5].

** Filtre millipore que l'on juxtapose au nécessaire à administration

Tableau 4

Nombre total de particules par litre de solution après addition d'un filtre terminal (moyenne de 6 échantillons)

Abbott	D-5-W	& Filtre terminal 5
Baxter	D-5-W	& Filtre terminal 3

Nature des contaminants

Les principaux contaminants rencontrés dans les solutés sont classés de la façon suivante:

1- particules de caoutchouc,
2- particules chimiques,
3- fibres de cellulose,
4- champignons,
5- divers (particules de rouille, de verre, etc...)

Effets macropathologiques des contaminants

1- **Effets au niveau des poumons:**
L'administration de grands volumes de soluté provoque, au niveau des poumons, l'apparition de granulomes formés par la prolifération d'histiocytes et contenant une ou plusieurs particules étrangères. Cet effet fut démontré après examen:

- des poumons de lapins ayant reçu de grands volumes de soluté (préparés pour usage intraveineux chez l'humain)
- des poumons de patients qui en phase terminale de leur maladie avaient reçu eux aussi de grands volumes de soluté [6].

Après autopsie de 19 de ces patients, Bruning [4] révèle que tout en ne pouvant attribuer leur décès aux particules étrangères injectées, le seul facteur commun chez ces 19 patients est la thérapie intraveineuse.

2- **Effet au niveau de la circulation cérébrale**
L'examen du lobe occipital droit d'un patient, ayant subi une angiographie, révèle la présence de granulomes dus à des fibres de cellulose et à des granules d'amidon. Pour cette épreuve, 40 ml de substance opacifiante et 100 ml de chlorure de sodium furent injectés. La solution de chlorure de sodium, claire en apparence, révèle après examen, de nombreuses particules étrangères dont des fibres de cellulose et des granules d'amidon semblables à celles retrouvées dans le cerveau du patient [4].

3. **Effet au niveau des plaquettes sanguines**
La quantité de particules étrangères présentes dans l A.C.D.* serait responsable de la dénaturation (inactivation) des plaquettes du donneur. L'administration de grands volumes sanguins contaminés par ces particules pourrait également diminuer les plaquettes du receveur. Ce phénomène pourrait être responsable de la thrombocytopenie observée en chirurgie, chez certains patients ayant reçu de nombreuses transfusions[1]

*A.C.D.
Mélange de citrate de sodium, d'acide citrique et de dextrose, servant à la conservation du sang des donneurs.

Conclusion

Vu l'étendue du problème, il serait bon:
de reviser, dans certains cas, la nécessité d'une thérapie intraveineuse;
– de minimiser dans la mesure du possible, les additions aux solutés;
– d'utiliser un filtre terminal chez les patients en thérapie intraveineuse prolongée (l'usage du filtre terminal étant une pratique trop onéreuse pour pouvoir se pratiquer de routine).

Recherches faites par Hélène Marier, B. Pharm.
Texte revisé par Lise Allaire, B.L. Pharm.

RÉFÉRENCE
Bulletin du C.H.U.L. Vol. 2 No. 13