

ÉDITION SPÉCIALE

Planification estivale



Mot de la PDG

LA PRÉPARATION DE LA SAISON ESTIVALE : UNE PLANIFICATION CRUCIALE POUR LES USAGERS ET LE PERSONNEL

Notre établissement, comme tous ceux du réseau de la santé et des services sociaux du Québec, n'échappe pas au phénomène de rareté de la main-d'œuvre, et de plus en plus de titres d'emploi en sont touchés. Tous les gestionnaires intensifient les démarches afin d'augmenter le nombre de personnes salariées disponibles à prodiguer des soins et des services pour maintenir l'accessibilité et la qualité des services aux usagers. Il faut permettre à tous de profiter de vacances bien méritées.



DES BESOINS EN ÉVOLUTION

Outre la rareté de la main-d'œuvre, la situation actuelle s'explique aussi par la modulation des besoins de santé et de services sociaux de la population que nous desservons. C'est elle qui est au cœur des décisions que nous devons prendre pour offrir des soins et des services accessibles, de qualité et sécuritaires.



LA RARETÉ

Au moment de vous écrire ces lignes, notre planification de main-d'œuvre laisse présager qu'il pourrait avoir, pour combler à la fois les besoins actuels et les remplacements de vacances, un écart de 600 travailleurs entre les besoins exprimés et la disponibilité du personnel. Cette donnée évoluera au fur et à mesure que nous observerons des résultats associés aux nombreuses actions entreprises en vue de la préparation de la période estivale. Nous sommes confiants que l'écart soit moins grand au moment où, à tour de rôle, vous profiterez de vacances estivales, car nous y aurons mis tous les efforts nécessaires.

Chaque réduction d'écart avec les besoins requis, aussi minime soit-elle, permettra de diminuer les impacts chez notre personnel et dans l'offre de service aux usagers.

Nous estimons qu'il nous manquera :

180 PAB | 180 infirmières | 40 secrétaires médicales | 60 professionnels en services sociaux

Étant donné que le nombre de ressources disponibles pour assurer les soins et les services est influencé par plusieurs phénomènes : le recrutement; les congés divers; la mise en place de services additionnels et les départs, nos actions ne peuvent être concentrées que sur le recrutement de nouvelles ressources. Il faut aussi agir sur la façon dont on les utilise et sur les moyens pour augmenter leurs disponibilités.

Vous trouverez, dans cette édition spéciale de *La VIETrine express*, une liste d'actions soutenues par l'ensemble des directions de l'établissement pour diminuer l'écart entre les besoins et la disponibilité des ressources. Le nombre d'actions s'intensifiera d'une semaine à l'autre.

Ces actions ont été convenues par l'ensemble des cadres supérieurs et les résultats de celles-ci sont évalués régulièrement.

Les actions



RACCOURCIR LES DÉLAIS D'EMBAUCHE ET D'ENTRÉE EN FONCTION

Ce que ça veut dire :

- Mise en place de nouvelles passerelles stage-emploi (ex. : éducateurs, travailleurs sociaux, psychoéducateurs, etc.). Cette pratique permet de limiter le nombre d'étapes du processus d'embauche.
- Réduction des délais de certaines étapes du processus (analyse des curriculum vitae, prise de références, examens préemploi, etc.).
- Réduction des délais de répartition des nouvelles embauches dans l'organisation.
- Accommoder si nécessaire les candidats en fonction de leurs disponibilités (entrevue le soir, la fin de semaine ou au moyen de technologies).



RÉVISER LES EXIGENCES D'EMBAUCHE DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI

Ce que ça veut dire :

- Réduction du nombre d'années d'expérience pour compenser l'absence de formation reconnue.
- Ajout de postes de techniciens plutôt que de professionnels pour certaines fonctions.

Les actions



ACCENTUER LES ACTIONS AFIN DE JOINDRE LES ÉTUDIANTS POUR LES EMPLOIS D'ÉTÉ

Ce que ça veut dire :

- Visite des maisons d'enseignement pour rencontrer les étudiants des disciplines de la santé ou des services sociaux avec prise de rendez-vous pour embauche.
- Envoi de courriels aux étudiants qui ne seront pas visités.



OFFRIR DES AFFECTATIONS TEMPORAIRES À DES PROFESSEURS DANS UNE DISCIPLINE DE LA SANTÉ OU DES SERVICES SOCIAUX POUR L'ÉTÉ

Ce que ça veut dire : Certains enseignants en soins infirmiers qui sont en relâche tout l'été pourraient être intéressés à exercer leur profession dans une de nos installations pour quelques semaines durant la période estivale.



OFFRIR AUX RETRAITÉS (ACTUELS ET FUTURS) DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI EN PÉNURIE DE CONTINUER À TRAVAILLER SELON DES DISPONIBILITÉS MINIMALES

Ce que ça veut dire : Une secrétaire médicale qui prendra sa retraite au mois d'avril serait peut-être prête à offrir deux ou trois fins de semaine de travail durant la période estivale.



MIEUX UTILISER LES TRAVAILLEUSES ENCEINTES EN LES RÉAFFECTANT À DES TÂCHES QU'ELLES SONT EN MESURE D'ACCOMPLIR (NE COMPORTANT PAS DE DANGER POUR ELLES-MÊMES OU POUR L'ENFANT À NAÎTRE OU ALLAITÉ)

Ce que ça veut dire : Par exemple, une éducatrice qui, dans son milieu habituel, devrait être retirée à 24 semaines en raison d'un risque pour elle-même ou pour son enfant à naître, pourrait travailler dans un autre secteur encore une douzaine de semaines, dans la mesure où la nouvelle affectation respecte les règles du Programme de maternité sans danger.



ÉVALUER LE DÉPLOIEMENT D'HORAIRE DE 12 HEURES

Ce que ça veut dire : L'évaluation des horaires de 12 heures pourrait permettre de diminuer la main-d'œuvre requise sur certains quarts de travail.



FAVORISER L'ACCEPTATION DE CONGÉ POUR ÉTUDES À DES PERSONNES QUI OCCUPENT UNE FONCTION EN PÉNURIE

Ce que ça veut dire : Permettre aux étudiants d'offrir une disponibilité de travail sans empêcher le retour aux études.



RÉDUIRE LA PRÉCARITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

Par les garanties d'heures :

- Temps complet pour les PAB durant l'été
- Temps complet pour les professionnels en services sociaux
- Bonifier des postes d'infirmières



AUTRES ACTIONS POUR FAVORISER LA RÉTENTION ET RÉDUIRE LES IMPACTS SUR LES SOINS ET LES SERVICES

- Réviser, diffuser et utiliser des plans de contingence
- Miser sur le développement des personnes
- Bien accueillir et soutenir les nouveaux employés



ÉCRIVEZ-NOUS

D'ici là, vous êtes conviés à échanger avec vos gestionnaires pour en connaître davantage ou émettre vos commentaires et suggestions par courriel à l'adresse suivante : santeglobale.ciusse-chus@ssss.gouv.qc.ca

Une nouvelle édition spéciale de *La VIETrine express* présentant les résultats obtenus et les autres actions mises en place sera diffusée en :

mai 2019