

FORMULAIRE

**PROPOSITION POUR L'APPLICATION DE MESURES ADMINISTRATIVES
PERSONNEL DE LA CATÉGORIE IV
TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

NOM DE / DES ÉTABLISSEMENT/S :	Centre de réadaptation de la Gaspésie	RÉGION/S :	11-Gaspésie et les-îles-de-la-Madeleine
PERSONNE/S-RESSOURCE :	Caroline Charette , Coordonnatrice du service des ressources humaines et du développement organisationnel	N° téléphone :	(418) 763-3325 poste 232
PARTENAIRES PARTAGEANT LA PROBLÉMATIQUE ET LA MESURE PROPOSÉE (AGENCE/S, SYNDICAT/S)	<p>Personne/s-ressource :</p> <p>, Directeur des ressources humaines - Centre de santé et de services sociaux de la Baie des Chaleurs</p> <p>- Syndicat des travailleuses et des travailleurs en réadaptation de la Gaspésie -</p> <p>Directrice de la coordination et des ressources humaines - Agence de santé et de services sociaux de la Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine</p>	N° téléphone :	<p>(418) 759-3443 poste 2270</p> <p>(418) 268-0209</p> <p>(418) 268- 2349 poste 264</p>

Mesure proposée:	Mentorat de finissants en orthophonie pour une période d'une année.
Titre/s d'emploi visé/s pour l'application de la mesure:	Orthophoniste

DESCRIPTION DE LA PROBLÉMATIQUE

1A-DÉCRIRE LA PROBLÉMATIQUE ET LES CAUSES DE CELLE-CI?

Le Centre de réadaptation de la Gaspésie est confronté à deux problématiques intimement liées. D'abord, nous faisons face à une difficulté de recrutement et de rétention de professionnels qualifiés dans le titre d'emploi d'orthophoniste. Les candidats intéressés à venir s'établir en Gaspésie et aux îles-de-la-Madeleine sont de jeunes professionnels souvent finissants avec peu d'expérience de travail. Conséquemment, la deuxième difficulté à laquelle nous faisons face est de trouver des moyens de briser l'isolement professionnel et offrir des moyens d'intégrer, accompagner et supporter nos jeunes professionnels durant leur première année de pratique. Nous avons présentement 2,5 postes vacants. De plus, notre personnel actuel dans ce titre d'emploi, est composé uniquement de femme dont la grande majorité sont en âge d'avoir des enfants. Il faut donc prévoir des congés de maternité à court et moyen terme.

B-Depuis quand cette problématique est-elle présente?

Au Centre de réadaptation de la Gaspésie, cette problématique existe plus particulièrement depuis 2003 où deux postes sont devenus vacants. Nous avons réussi à recruter pour l'un de ces postes en septembre 2006 mais le poste est de nouveau vacant depuis le début janvier 2009.

2- CONSÉQUENCES ET INCIDENCES SUR LA PRESTATION DE SERVICES

A-Quels sont les impacts sur les services? (*Services menacés ou compromis*)

Il y a un bris de service dans nos deux points de service de la Baie des Chaleurs. Aucune ressource en privé n'est disponible pour ce secteur. Il y a donc une importante liste d'attente en orthophonie. En effet, il y a présentement 37 personnes en attente de service en orthophonie pour le territoire de la Baie des Chaleurs. Il y a également des impacts évidents sur le travail d'équipe et sur notre partenaire du CSSS. En effet, l'orthophoniste de la première ligne se sent obligé de poursuivre le suivi de certains cas sévères, qui devraient être référés à notre établissement, par manque de ressource.

B-Quels sont les impacts sur les patients?

Pas de service en orthophonie dans la Baie des Chaleurs.

3- QUELLES SONT LES DÉMARCHES ET/OU ACTIONS PERMANENTES QUI ONT ÉTÉ ENTREPRISES PAR L'/LES ÉTABLISSEMENT/S POUR TENTER DE RÉGLER CETTE PROBLÉMATIQUE?

L'établissement procède à du recrutement intensif (affichages et salon d'emploi) que cela soit au Québec ou à l'étranger (mission en Belgique). Nous offrons des stages et des emplois d'été aux étudiants afin de leur faire découvrir notre région et notre établissement. Les emplois d'été et les stages nous ont permis de recruter deux finissantes en 2007 et nous prévoyons en recruter deux autres à l'automne 2009. Le fait de pouvoir mettre en place un programme de mentorat, tel que proposé, favoriserait ces deux embauches et augmenterait nos chances de retenir notre nouveau personnel.

PRIORITÉS MINISTÉRIELLES DANS LE SECTEUR D'ACTIVITÉS FAISANT L'OBJET DE VOTRE PROPOSITION

1- CETTE PROBLÉMATIQUE EMPÊCHE-T-ELLE L'ATTEINTE D'UN OBJECTIF OU D'UNE PRIORITÉ MINISTÉRIELS? (*Si oui, lequel/laquelle et préciser*)

Oui. cette problématique a un impact direct sur le plan d'accès pour le territoire de la Baie des Chaleurs.

2- AVEZ-VOUS ENTREPRIS DES DÉMARCHES LOCALE OU RÉGIONALE DE PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR CE TITRE D'EMPLOI?

(Si oui, résumer les constats et le/les plan/s d'action)

Oui, nous avons réalisé un portrait de main-d'oeuvre dans le secteur de l'orthophonie. Nous avons une bonne connaissance de nos besoins actuels et futurs.

3- AVEZ-VOUS PROCÉDÉ À UN EXERCICE DE RÉORGANISATION DU TRAVAIL DANS LE SERVICE OU LE SECTEUR D'ACTIVITÉS CONCERNÉ?

(Si oui, quelles sont les actions qui ont été posées et les impacts de celles-ci)

Non

RECOMMANDATIONS ET ÉLÉMENTS DE SUIVI

1- Quelle mesure proposez-vous pour corriger la situation à court terme?

Poursuivre nos efforts de recrutement. Offrir des emplois d'été et des stages à des étudiants en orthophonie. Lorsque nos deux nouvelles orthophonistes rentreront en poste à l'automne 2009 et à l'hiver 2010, offrir un programme de mentorat afin de favoriser la rétention de ces deux candidates et les deux autres recrutées à l'automne 2007.

2- Détailler les modalités et les conditions d'application de la mesure proposée?

Nous désirons vous soumettre un projet novateur et rassembleur qui nous permettrait de recruter et de retenir de nouveaux orthophonistes tout en améliorant la qualité de nos services à la clientèle.

Nous voyons, depuis la création du Centre de réadaptation, programme en déficience physique, un roulement important de la main-d'œuvre en orthophonie et une vacance de poste et de remplacement. Afin de pallier à cette problématique, nous croyons fermement qu'un soutien professionnel serait nécessaire.

Ce soutien, de type mentorat, aurait pour but :

- De parfaire le savoir, le savoir-être et le savoir-faire des nouveaux orthophonistes.
- D'augmenter l'efficacité et l'efficience des nouvelles recrues par le partage de l'expertise.
- De s'assurer de la qualité des services offerts.
- D'uniformiser la pratique au sein de l'établissement.
- D'accélérer la vitesse de croisière des nouvelles recrues.
- De fournir une personne ressource aux nouvelles recrues.
- De permettre un transfert de compétence malgré la polyvalence exigée dans un emploi en région.
- Et enfin, d'optimiser nos chances de rétention et d'embauche de nos nouvelles employées.

Ce soutien doit s'appliquer à toutes les nouvelles recrues en orthophonie, qu'elles soient engagées pour un remplacement ou pour un poste ainsi qu'aux orthophonistes de moins de trois ans d'expérience travaillant pour le Centre de réadaptation ou le CSSS de la Baie des Chaleurs.

Puisque nous n'avons aucun orthophoniste sur le territoire de la Baie des Chaleurs et que notre seule ressource d'expérience est située à plus de 250 kilomètres de ce territoire, nous privilégions l'utilisation d'une orthophoniste d'expérience de notre partenaire, le CSSS Baie des Chaleurs. D'ailleurs, cette orthophoniste connaît bien notre clientèle et nos services puisqu'elle a déjà travaillé pour nous. De plus, en partenariat avec le CSSS Baie des Chaleurs, nous avons déjà identifié une personne pour la remplacer durant ce mandat. Cette dernière pourra également bénéficier de ce mentorat.

Ce soutien comprend donc une partie en présence physique où le mentor démontre, observe et discute de l'intervention avec la recrue. Ce support prend aussi la forme de soutien téléphonique et informatique en dehors de la présence physique pour soutenir la rédaction de rapport, la recherche de solution et tout autre besoin.

Le mentor accompagnera les nouveaux orthophonistes lors :

- De la gestion de la liste d'attente
 - De la gestion et de l'organisation de charge de cas
 - Des évaluations
 - Des thérapies
 - Des plans d'intervention
 - Des plans de service
 - Des rencontres à l'école
 - Des évaluations à domicile
 - Des évaluations sur la route
 - De la rédaction de ses rapports
 - De l'élaboration de ses recommandations et des interventions.
- et ce, en collaboration avec le supérieur immédiat de la MRC concernée.

Nous croyons sincèrement que nous devons apporter un soutien professionnel à nos orthophonistes. Connaissant la réalité du Centre de réadaptation, de par sa ruralité, son éclatement et sa vocation multi-clientèle, nous devons briser l'isolement professionnel et profiter de l'expertise de cette ressource afin de retenir nos recrues et assurer un service de qualité.

3- Si la problématique risque de perdurer après l'échéance de la mesure, quelles sont les mesures structurantes (permanentes) ou le plan de substitution qui accompagneront cette mesure et qui permettront de régler définitivement cette problématique?

Nous croyons que la problématique serait corrigée par la mesure que nous proposons dans ce document. Dans le futur, nos orthophonistes auront plus d'expérience et pourront assumer eux même le mentorat de futur candidat. De plus, si l'expérience est concluante, le Centre de réadaptation de la Gaspésie analysera la possibilité d'attribuer ce mandat à l'une de ses ressources sur la base d'un temps partiel.

4- Quelles sont les indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui serviront à suivre l'évolution de la situation et qui permettront d'évaluer l'atteinte des résultats?
(Définir les indicateurs de façon précise ainsi que la source de ces données) (Indiquer le point de départ et le point d'arrivée pour chacun des indicateurs)

Indicateurs quantitatifs

Résultats visés

Taux de recrutement	Recrutement de 2 orthophonistes
Taux de rétention	Retention de 3 orthophonistes
Réduction de la liste d'attente	Réduire de façon substantielle la liste d'attente pour le territoire de la Baie des Chaleurs

Indicateurs qualitatifs

Résultats visés

Sondage auprès des nouveaux orthophonistes sur leur satisfaction face à la mesure	Satisfaction des nouveaux orthophonistes à un niveau de 80%
Évaluation de rendement des nouveaux orthophonistes	100% de succès à la période de probation et une évaluation de rendement annuel satisfaisante

5- Quelle est la période d'application de la mesure proposée?

Septembre 2009 à décembre 2010

6- À combien estimez-vous le besoin de financement pour l'application de cette mesure? (Présenter en détails les éléments de coûts et les calculs)

92 000 \$ (salaire d'un orthophoniste au maximum de son échelle pour une durée de 1 an et 3 mois plus les frais de déplacement lors des supervisions en présence.

Aux fins d'évaluation de votre proposition, veuillez compléter les tableaux joints à la présente. Lorsqu'une proposition vise l'application d'une mesure dans plus d'un établissement, chaque établissement concerné complète les tableaux pour les joindre à la proposition globale.

TABLEAU 1

DONNÉES SUR LES EFFECTIFS

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	STRUCTURE DE POSTES						POSTES VACANTS PAR QUART DE TRAVAIL					
	Temps complet	Temps partiel		Non détenteurs de postes	TOTAL		JOUR		SOIR		NUIT	
	Personnes	Personnes	ETC	Personnes	Personnes	ETC	Personnes	ETC	Personnes	ETC	Personnes	ETC
Orthophoniste	5				5	5	2.5	2.5				

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	EFFECTIF TOTAL AU 31 MARS 2008		EMBAUCHES DEPUIS LE 31 MARS 2008		DÉPARTS DEPUIS LE 31 MARS 2008		TAUX DE ROULEMENT DU PERSONNEL ¹	PROPORTION DE JEUNES FEMMES DANS LA PROFESSION (20-39 ANS)		PROPORTION DE L'EFFECTIF AYANT 50 ANS ET PLUS	
	Personnes	ETC	Personnes	ETC	Personnes	ETC	%	Personnes	% de l'effectif total	Personnes	% de l'effectif total
(SUITE)	6	6			1	1	17	4	67	1	17

¹ Le taux de roulement se calcule de la façon suivante : (Le nombre de départs dans l'année X 100) / l'effectif moyen de l'année *
* Effectif moyen de l'année = Effectif total au début de l'année + Effectif total à la fin de l'année divisé par 2)

TABLEAU 2**HEURES TRAVAILLÉES 2007-2008**

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	HEURES TRAVAILLÉES (EXCLUANT LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE)			RATIO DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ²		HEURES TRAVAILLÉES PAR LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE (MOI)			
	À taux régulier	En temps supplémentaire	Motifs d'utilisation des heures supplémentaires	Total de l'année 2007-2008	Total des 6 dernières périodes	À taux régulier	En temps supplémentaire	Nombre de recours à la MOI durant l'année	Motifs de recours à la MOI
Orthophoniste	6680					496			clientèle anglophone et manque de ressources

TABLEAU 3**ABSENCES DE PLUS DE 28 JOURS**

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	Pour chaque type d'absence (invalidité, congé sans solde, congé parental, retrait préventif, congé à traitement différé, etc.), indiquer les absences actuelles et celles prévues à court terme.				
	Type d'absence	Nombre de personnes	ETC	Absences non remplacées et qui auraient dû l'être	
				Personnes	ETC
Orthophoniste	CTD	1	1	1	1

7- Lorsque la problématique découle de difficultés de recrutement et de rétention du personnel, veuillez documenter la nature de celles-ci. (exemple : durée de vacance du poste, nombre d'affichages, candidatures obtenues, rejets de candidatures, désistements, motifs de rejets et de désistement, motifs de départs du personnel)

1 poste vacant depuis décembre 2003 jusqu'en septembre 2009 et 1 poste vacant depuis octobre 2003 à septembre 2006 puis de nouveau vacant depuis le 3 janvier 2009 jusqu'en janvier 2010. Ces deux postes sont vacants sur le territoire de la Baie-des-Chaleurs. Durant cette période, nous avons procédé à plus de 20 affichages dans les journaux sans

² Ce ratio se calcule de la façon suivante : heures travaillées à temps supplémentaire divisées par les heures totales travaillées (heures régulières et heures temps supplémentaire)

compter l'ordre professionnel, les universités et les sites de recrutement en ligne. Nous n'avons rejeté aucune candidature. Cependant, certaines de nos offres d'emploi faites à des finissantes ont été refusées en raison de l'isolement professionnel (1 orthophoniste par point de service) et le manque de mentorat. L'orthophoniste qui nous a quitté, en début d'année 2009, l'a fait en raison d'un retour dans sa région natale.