

**FORMULAIRE**

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

<b>NOM DE / DES ÉTABLISSEMENT/S :</b>	Centre hospitalier régional de Trois-Rivières	<b>RÉGION/S :</b>	04
<b>PERSONNE/S-RESSOURCE :</b>	Alain Gervais	<b>N° téléphone :</b>	819-697-3333 #69886
<b>PARTENAIRES PARTAGEANT LA PROBLÉMATIQUE ET LA MESURE PROPOSÉE  (AGENCE/S, SYNDICAT/S)</b>	Personne/s-ressource :  Agence santé services sociaux Mauricie CDQ  syndicat	<b>N° téléphone :</b>	

<b>Mesure proposée:</b>	Optimisation de l'utilisation de la main-d'œuvre et mise en place des bonnes pratiques en génie biomédical.
<b>Titre/s d'emploi visé/s pour l'application de la mesure:</b>	2367 Technicien en génie biomédical ET 1205 Ingénieur biomédical OU 1207 Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires

## DESCRIPTION DE LA PROBLÉMATIQUE

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

Le génie biomédical exige une expertise très pointue. De plus, l'évolution rapide des technologies dans ce domaine accentue la pression sur cette main d'œuvre rare et extrêmement spécialisée. Aucune formation académique ne permet l'autonomie immédiate en milieu hospitalier. Plusieurs mois, voire des années sont nécessaires pour qu'une personne nouvelle soit apte à travailler de façon autonome et sécuritaire. Les délais ainsi engendrés et la rareté des ressources techniques et professionnelles n'ont jusqu'à maintenant pas permis de libérer les ressources essentielles à la mise en place d'un programme d'entretien préventif et des bonnes pratiques en génie biomédical. Les ressources en génie biomédical sont confinées à des tâches urgentes et plus souvent contraintes d'agir en mode réactif plutôt qu'en mode proactif. De la même façon, le manque d'optimisation des ressources a jusqu'à maintenant empêché la mise sur pied d'un programme de vérification de la sécurité électrique des équipements médicaux. Combiné à une rémunération inférieure au privé, à d'autres titres d'emploi comparables de la santé, l'impossibilité de délester le personnel de tâches peu attrayantes rend ce titre d'emploi est peu attractif. De plus, deux retraites sont prévues d'ici 1 à 2 ans, une autre d'ici 4 ans et ce, parmi les 6 membres du personnel technique. Parallèlement, la désuétude de notre GMAO (gestion de la maintenance assistée par ordinateur) accentue le manque d'optimisation et ne permet pas de fournir un historique fiable d'interventions sur les technologies.

---

### B-Depuis quand cette problématique est-elle présente?

Pour le programme d'entretien préventif, la problématique est présente depuis la fusion de l'établissement en 2004. Depuis, le service de génie biomédical doit supporter des services cliniques majeurs et la complexité du travail est accentuée par l'ajout constant d'équipements ultraspecialisés. De plus, les bonnes pratiques n'ont jamais été instaurées.

---

## 2- CONSÉQUENCES ET INCIDENCES SUR LA PRESTATION DE SERVICES

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

Indisponibilité d'équipements cliniques suite à des bris (temps morts) dans l'ensemble des services. Le personnel doit alors reprendre les examens, ce qui engendre parfois du temps supplémentaire, et des délais dans la prestation des soins.

---

### B-Quels sont les impacts sur les patients?

Attente, reprise ou annulation d'examens, délais dans l'obtention de traitements ou de résultats cliniques. Ces délais peuvent engendrer la détérioration de l'état de santé du patient. La qualité et la sécurité des équipements peuvent ne pas toujours être optimales.

---

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

Un coordonnateur technique a été nommé pour entreprendre un diagnostic du fonctionnement du service de GBM. Il permettra de faciliter l'implantation des mesures. Toutefois, la difficulté de libérer du personnel freine la mise en place des solutions envisagées.

---

## 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. Les temps morts engendrent des délais d'attente pour l'obtention de traitements, d'examens et de diagnostics dans l'ensemble des services.

---

**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. Un plan stratégique a été déposé et vise à ce que le CHRTR soit, face à la pénurie, l'employeur que l'on choisit. Ce plan touche toutes les composantes de l'attraction et de la rétention pour toutes les catégories de professionnels. De plus, des stratégies de formation interne ont été créées de même qu'une stratégie de recrutement spécifique à cette main d'œuvre rare et très spécialisée (GBM). Aussi, des discussions ont été entreprises en CRT avec le syndicat afin de trouver des aménagements aux formations très coûteuses en génie biomédical.

---

**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)*

Oui. Un coordonnateur technique en génie biomédical a été nommé parmi les techniciens. En soulageant les ressources professionnelles en place de certaines tâches, ceci a permis de faire un constat de la situation au niveau des bonnes pratiques. Par contre, la disponibilité et l'expertise du coordonnateur ne permettront pas la réalisation de ces mesures; les techniciens et professionnels n'ont pas la disponibilité requise, à court et à moyen termes.

---

**RECOMMANDATIONS ET ÉLÉMENTS DE SUIVI**

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

1. L'ajout de ressources humaines permettra de corriger ces situations à court terme par la réalisation de l'implantation des programmes requis en libérant le personnel hautement spécialisé à ces fins.
  2. L'acquisition de deux analyseurs est aussi requise en raison de la localisation des ateliers d'électronique dans l'établissement.
- 

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

1. Un professionnel sera engagé pour une année et, sous la supervision du chef de service, mettra à jour le programme d'entretien préventif et implantera les bonnes pratiques, avec les mécanismes et indicateurs que cela suppose.
  2. Un technicien sera engagé pour un mois, permettant ainsi de libérer notre propre personnel pour intégrer ces mesures.
- 

**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?**

La pérennité des mesures (entretien préventif et sécurité électrique) est une des conséquences de la mise en place des bonnes pratiques. Ainsi, l'utilisation de la main d'œuvre sera optimisée et permettra d'envisager des meilleures conditions d'exercice, d'attraction et de rétention.

---

**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**

heures travaillées en préventif (normalisées avec l'étendue du parc d'équipements)

**Résultats visés**

données actuelles N/D en raison d'un système GMAO désuet - l'implantation d'un nouveau GMAO est en cours. Objectif: Plus de 50% des heures en préventif

heures travaillées en correctif (normalisées avec l'étendue du parc d'équipements)

données actuelles N/D en raison d'un système GMAO désuet - l'implantation d'un nouveau GMAO est en cours. Objectif: moins de 50% des heures en correctif

temps morts des équipements

données actuelles N/D en raison d'un système GMAO désuet - l'implantation d'un nouveau GMAO est en cours. Objectif: Une fois les données disponibles, identifier les causes des temps morts et palier à la source.

pourcentage d'implantation des bonnes pratiques

un questionnaire a permis d'évaluer que les bonnes pratiques sont implantées à 48.2%) Objectif: Plus de 90%

Objectif nombre de tests de sécurité électrique d'équipements médicaux

**Indicateurs qualitatifs**

S/O

**Résultats visés**

S/O

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

L'implantation sera effectuée au cours de l'année 2009-2010 et l'application sera permanente.

**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)**

Professionnel (1205 ou 1207) (1 année, avec avantages sociaux)	86 950 \$
Technicien (2367) (1 mois, avec avantages sociaux)	5 484 \$
Analyseurs (2) de sécurité électrique (coût selon MSSS)	20 000 \$
Budget de déplacement pour visites de sites (au Québec)	2 500 \$
Budget de déplacement (ressource professionnelle sera résidente à l'extérieur de Trois-Rivières)	9 000 \$
Documentation	500 \$
<b>Total:</b>	<b>124 434 \$</b>

*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
1203 Physicien	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
1205 Ingénieur GBM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1207 Spécialiste GBM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2367 Technicien GBM	6	0	0	0	6	6	0	0	0	0	0	0

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 <sup>1</sup>	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)	1	1	1	1	1	1	100	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	6	6	0	0	0	0	0	0	0	3	50

**TABLEAU 2 HEURES TRAVAILLÉES 2007-2008**

<sup>1</sup> 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)

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	HEURES TRAVAILLÉES (EXCLUANT LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE)			RATIO DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE <sup>2</sup>		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
1203 Physicien	406	0		0	0	0	0	0	0
1205 Ingénieur GBM	231	0		0	0	0	0	0	0
1207 Spécialiste GBM	280	0		0	0	0	0	0	0
2367 Technicien GBM	9647	441	rappels, réparations urgentes	4,37 %	4,37 %	0	0	0	0

**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
S/O	0	0	0	0	0

**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)**

Il n'y a qu'un poste de professionnel comblé (temps complet) au service de génie biomédical. Le chef de service effectue pour sa part l'équivalent de 90% de sa tâche en travail de professionnel pour compenser. Le travail de professionnel peut être effectué par un physicien (SNS), un ingénieur GBM (APTS) ou un spécialiste GBM (APTS). Le titre d'emploi sera déterminé par la diplomation du détenteur. Dans les mesures présentées ici, les physiciens ne seront PAS concernés.

Un poste professionnel a été ouvert en 2000; à ce jour (janv. 2009), il y a eu 5 détenteurs différents; il a été vacant 27 % du temps. La raison principale de ces départs est que les candidats à ce poste sont formés à Montréal ou y travaillent. Ils y sont déjà bien établis et s'intègrent difficilement à Trois-Rivières.

<sup>2</sup> 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)