



## L'EXPRESS, ÉDITION SPÉCIALE DU 22 FÉVRIER 2022

### MOT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE



Comme à chaque année, l'approche de la période estivale demande une planification qui prend en compte, notamment, une moins grande disponibilité des ressources humaines étant donné la prise de vacances bien méritées. Même si l'été 2022 a amené son lot de défis, les mesures mises en place ont donné des résultats assez positifs. Forts de notre expérience, pour l'été 2023, nous avons choisi de procéder à une planification plus hâtive et encore plus minutieuse. En effet, la situation est plus difficile en ce qui concerne la disponibilité de la main-d'œuvre, avec un manque à gagner qui aurait été de plus de 2000 personnes mais qui, grâce aux mesures mises en place, se situera autour de 1300 personnes, tous titres d'emploi confondus.

Pour relever le défi, nous agissons sur quatre grands fronts :

- la rétention et l'attractivité;
- la présence au travail;
- le recrutement;
- l'ajustement des modalités d'accès aux soins et aux services.

Trois principaux facteurs ont influencé les orientations d'ajustement des modalités d'accès aux soins et aux services :

- la préservation de la qualité et de la sécurité des soins et services;
- la demande en soins et services qui est généralement moins importante pendant l'été;
- le respect de toutes les parties prenantes, afin de favoriser l'expérience la plus positive possible pour les membres de la communauté interne comme pour les usagers et usagères.

Des cibles et des stratégies ont été identifiées, et nous vous les présentons dans cette édition spéciale.

Nous profitons de l'occasion pour vous témoigner de nouveau toute notre reconnaissance pour votre engagement et pour les efforts que vous investissez au quotidien afin de maintenir et d'améliorer la qualité des soins et des services offerts à la population.

## DES CIBLES



D'abord nous travaillerons, d'ici le début de la période de vacances, à identifier les meilleures stratégies pour :

- Réduire le temps supplémentaire obligatoire (TSO) à un taux plus bas qu'au cours de l'été dernier, avec l'objectif ultime d'éliminer le TSO;
- Améliorer l'expérience employé(e) et l'expérience gestionnaire pour favoriser la rétention (réduire du tiers le nombre de départs pour des raisons autres que la retraite);
- Assurer la présence au travail (par divers moyens présentés plus bas);
- Embaucher 2800 personnes en 2023.

Nous mesurons l'expérience employé(e) et l'expérience gestionnaire, par exemple, à l'aide de sondages annuels nous permettant de dégager des constats et des pistes d'ajustement. L'objectif: pouvoir agir au bon moment, au bon endroit, sur les bons éléments. Les prochains sondages auront lieu ce printemps.

## DES SOLUTIONS

L'HORAIRE  
COLLABORATIF

# AgiliT

### Poursuivre l'implantation de l'horaire collaboratif AgiliT

Nous mettons les membres du personnel au cœur du processus de gestion des horaires pour une meilleure conciliation travail – vie personnelle.



À la suite du succès du projet-pilote auquel participaient 400 personnes, ce sont 6000 personnes qui y auront accès cet été!



### Diversifier les modalités de prise de vacances

Programme d'étalement des vacances

Découlant d'une nouvelle entente patronale-syndicale, le programme d'étalement des vacances permet au personnel des catégories 1 (FIQ), 2 (SCFP) et aux éducateurs et éducatrices en RAC\* de la catégorie 4 (APTS) de bénéficier, selon les secteurs, d'un horaire :

- de 7 jours de travail consécutifs suivis de 7 jours de congé;
- ou de 6 jours de travail consécutifs suivis de 8 jours de congé.

Les détails se trouvent dans l'intranet ([accessible de l'interne](#)).

\*Résidences à assistance continue



Ce programme favorise la prise de vacances pendant des semaines généralement convoitées.

### Concentration des vacances sur une période de 8 semaines en juillet et août pour le personnel de certains titres d'emplois ou de certains secteurs

Cette stratégie permet la prise de vacances lors d'une période favorable à la conciliation travail – vie personnelle, en vue :

- d'assurer une meilleure prévisibilité de la main-d'œuvre au cours de la période estivale;
- d'accroître ainsi la présence au travail le reste de l'année;
- de profiter d'un maximum de stabilité de l'offre de soins et de services le reste de l'année.

Nous faisons un premier pas en ce sens cette année, mais les efforts se poursuivront au cours des prochaines années.



### Miser sur la prévention

Pour favoriser la présence au travail, nous misons sur la prévention en matière de santé et de sécurité au travail (p. ex. : prévention des chutes, déplacement sécuritaire des personnes, formation Omega, simulation de sauvetage en espace clos, prévention des chutes...).



### Assurer des retours au travail réussis

Une autre stratégie consiste à mettre en place des mesures pour assurer un retour au travail réussi après une absence prolongée, qu'il s'agisse d'une absence pour études, d'un congé de maternité, d'un congé maladie ou autre. Ces mesures sont basées sur l'implication combinée de l'employé ou de l'employée, de son gestionnaire, du partenaire ressources humaines (PRH), et lors d'un congé pour maladie, d'un service de soutien à la santé et réintégration au travail.



### Bonifier les possibilités de télétravail et de télésanté

Différentes mesures sont mises en place pour permettre au plus grand nombre possible de faire du télétravail ou de la téléprésentation, dans les secteurs qui s'y prêtent. De l'information se trouve dans l'intranet ([accessible de l'interne](#)).



## Diversifier le bassin de main-d'œuvre

Nous misons sur le volet « enseignement » de notre mission universitaire pour favoriser le développement des compétences ainsi que la réalisation des aspirations professionnelles du personnel.

La diversification de la main-d'œuvre se fait aussi, notamment, en mettant sur pied des programmes innovants tels que la Formation en cours d'emploi des préposés aux bénéficiaires (PAB), qui permet aux recrues d'être d'abord embauchées puis formées par l'entremise des établissements d'enseignement partenaires.



Une collaboration accrue avec les établissements d'enseignement constitue une condition gagnante!



## Recruter des stagiaires

Nous misons sur le recrutement de stagiaires pour assurer la relève dans une multitude de secteurs. Nous souhaitons aussi leur offrir une expérience positive et mettre en valeur leur expérience acquise afin qu'ils souhaitent poursuivre leur parcours professionnel dans notre établissement.



## Recruter à l'international

Pour diversifier la main-d'œuvre, nous misons aussi sur l'immigration et le recrutement à l'international.

# L'AJUSTEMENT DES MODALITÉS D'ACCÈS AUX SOINS ET SERVICES



Pour avoir une offre de services sécuritaire et de qualité tout au long de l'année et permettre aux employés et employées de prendre des vacances pendant la période estivale, nous ajustons l'organisation de certains services. L'objectif? Offrir certains services de façon différente afin que le plus grand nombre de membres du personnel puisse profiter de vacances pendant une période favorable.

Les ajustements tiendront compte de ces critères, dans l'ordre suivant :

- Accorder la priorité à la DHSLD\* dans la répartition des équipes volantes
- Préserver l'expertise dans les secteurs ultraspecialisés (ex.: urgences, néonatalogie, blocs opératoires, soins intensifs)
- Maintenir la protection de la jeunesse comme étant un secteur protégé

Des mesures sont prises chaque année pour maintenir l'offre de services pendant l'été. Cependant, des efforts supplémentaires seront investis cette année, étant donné la situation de la main-d'œuvre qui est plus difficile.

Des activités de communication spécifiques pour chaque modulation de services sont en cours pour informer en priorité les équipes et les clientèles visées avant de rendre toute l'information disponible à la population.

\*DHSLD : Direction de l'hébergement et des soins de longue durée

Pour obtenir plus d'information sur l'ajustement des modalités d'accès aux soins et services, consultez [l'actualité Web](#).

IMPRIMER

ACCUEIL LA VIETRINE

## Dernières parutions de L'Express

Édition  
spéciale  
Numéro 2 →

22 février 2023

Volume 8  
Numéro 6 →

20 février 2023

Volume 8  
Numéro 5 →

13 février 2023

Volume 8  
Numéro 4 →

6 février 2023

[Voir les archives](#)

## Vous avez une nouvelle à partager? Écrivez-nous!

Nous joindre

## LA VIETRINE NUMÉRIQUE

La VIETrine est le journal de la communauté interne du CIUSSS de l'Estrie – CHUS. Nous permettant de mieux nous connaître et de nous reconnaître, La VIETrine témoigne de notre énergie, de notre engagement à répondre aux besoins de la population et de l'évolution de l'organisation.

## SUIVEZ-NOUS!



Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Estrie – Centre  
hospitalier universitaire  
de Sherbrooke

Québec 