

①

Le Devoir, 21 mai 2011, page C6

Personnel professionnel et technique

# Objectif double : contrer la pénurie et favoriser la rétention

«Comme si le ministère nous mettait des bâtons dans les roues»

Orthophoniste, technologue en radio-oncologie, ergothérapeute, psychologue, physiothérapeute, travailleur social, etc. On dénombre ainsi une centaine de titres d'emploi dans la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux qui travaillent au sein du réseau public. Et ici, comme ailleurs, il y a pénurie.

PIERRE VALLÉE

«Lorsqu'on parle de pénurie dans le réseau de la santé et des services sociaux, on pense aussitôt aux infirmières et aux médecins de famille, souligne Dominique Verreault, présidente de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS). Mais la pénurie ne se limite pas à ces deux professions: nous éprouvons aussi énormément de difficultés à recruter du personnel professionnel et technique.» Rappelons que l'APTS est une organisation syndicale comptant 27 000 membres présents dans 117 établissements de santé au Québec.

Deux raisons expliquent cette pénurie. «Il y a d'abord la méconnaissance générale. La population adulte connaît peu ou mal les services rendus par les professionnels et techniciens de la santé et des services sociaux. Cette méconnaissance se

transmet ensuite aux jeunes. Et comme ces métiers ne sont pas très connus, les jeunes se sentent moins attirés par eux. La pénurie s'explique donc en premier par la difficulté que nous avons à intéresser les jeunes à choisir les formations au collège et à l'université qui mènent à l'exercice de ces métiers.»

## Difficile rétention

Mais, une fois formés et embauchés, encore faut-il les retenir. «La seconde raison de cette pénurie, c'est la difficulté que nous avons à retenir le personnel. Plusieurs facteurs expliquent cette difficulté de rétention. Il y a d'abord certaines contraintes, comme la paperasserie administrative, qui en découragent plusieurs. Il y a aussi le fait que les cas s'alourdissent dans le réseau public, ce qui en rajoute au fardeau de la tâche. On exige toujours plus de l'employé. À cela se rajoute la concurrence des agences de placement privées qui

offrent des conditions de travail plus souples. Près de 88 % de nos membres sont des femmes, et un bon nombre d'entre elles sont de jeunes femmes qui entrent dans le métier au début de la vingtaine. Pour elles, la conciliation travail-famille est très importante. Et comme le réseau offre peu de flexibilité, elles se tournent vers les agences.»

Et c'est sans compter sur l'attrait du secteur privé. «Prenez le cas d'un psychologue qui travaille dans un hôpital. Il est appelé à aider des patients atteints de cancer et leurs familles. Le tout pour un peu plus de 40 dollars l'heure. Il est alors très tentant de passer au secteur privé, d'ouvrir son propre cabinet et de doubler, sinon tripler, son taux horaire.»

## Mesures de correction

Lors de la signature de la convention collective pour 2006-2010, les parties avaient convenu, dans une lettre d'entente, de mettre en place des mesures administratives destinées aux travailleurs de catégorie 4, c'est-à-dire les professionnels et les techniciens de la santé et des services sociaux. Cette entente prévoyait un investissement non récur-

rent de 26 millions de dollars dans des projets visant à renforcer la rétention du personnel. L'APTS ainsi que les autres syndicats, de concert avec leurs employeurs, soit les établissements de santé, étaient donc invités à déposer auprès du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) des projets à cette fin. Ces projets étaient répartis en cinq axes d'intervention: le mentorat; la formation en cours d'emploi et le développement des compétences; l'intégration, le soutien, la supervision et l'encadrement clinique; l'organisation du travail; et finalement les processus de travail.

*«Nous avons d'abord perdu deux années complètes, puisque le ministère a tardé à nous donner les critères d'admissibilité. Une fois que les critères ont été connus, on a ensuite compris que le processus de soumission des projets était très lourd, puisque les établissements du réseau devaient donner des preuves de la nécessité du projet avant de pouvoir le soumettre. C'est comme si le ministère nous mettait des bâtons dans les roues.»*

Malgré ces inconvénients, l'APTS et les autres syndicats,



SOURCE APTS

**Dominique Verreault**, présidente de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

en partenariat avec les employeurs, ont présenté un total de 250 projets au MSSS. De ce nombre, 78 ont été acceptés par le ministère. Comme 12 de ces projets sont tombés en route, ce sont au total seulement 66 projets qui ont été menés à terme. *«Au final, pour financer ces projets, le ministère a dépensé seulement cinq millions de dollars. Pourtant, l'enveloppe prévue était de 26 millions de dollars. On est en droit de s'interro-*

*ger sur la volonté politique du ministère quant à son intérêt pour ce type de mesures.»*

De plus, cette convention collective est arrivée à terme et a été remplacée par la suivante; qui, elle, ne reconduit pas la lettre d'entente concernant ces mesures administratives. *«Pourtant, selon le bilan que nous avons réalisé, les projets qui ont vu le jour ont connu beaucoup de succès, dont ceux concernant le mentorat, particulièrement appréciés. Je ne comprends pas pourquoi le MSSS ne s'appuie pas sur ces succès. Plutôt que de mettre un terme à cette initiative, le ministère devrait au contraire la poursuivre et même en étendre la portée. Ces projets ont tellement bien fonctionné que certains établissements de santé ont décidé de les continuer, quitte à jongler avec leurs propres budgets. Quand un employeur et le syndicat s'entendent sur la qualité de ces projets, le ministère devrait avoir une oreille attentive. Sans compter que, lorsqu'on améliore les conditions de travail du personnel, c'est la prestation de services qui est améliorée du même coup, et le tout au bénéfice de la clientèle.»*

*Collaborateur du Devoir*