



Plan d'action gouvernemental - Outaouais

Août 2024



Plan de la présentation

1. État de situation
2. Comité de travail sur les enjeux relatifs à l'attraction et à la rétention du personnel du CISSS de l'Outaouais
3. Plan d'action
4. Travaux sur les enjeux de concurrence liés aux conditions de travail
5. Prochaines étapes

1. État de situation



Contexte

- ▶ La situation actuelle et projetée de la main-d'œuvre indique que **si la tendance actuelle se maintient, le risque de bris de service augmentera**
- ▶ La construction d'un nouvel hôpital à Ottawa, prévue en 2028, accentuera la demande RH dans la région
- ▶ La situation concurrentielle du CISSS de l'Outaouais vis-à-vis les établissements de la région d'Ottawa est défavorable sur le plan des conditions de travail et de la mobilité (main-d'œuvre québécoise bilingue)

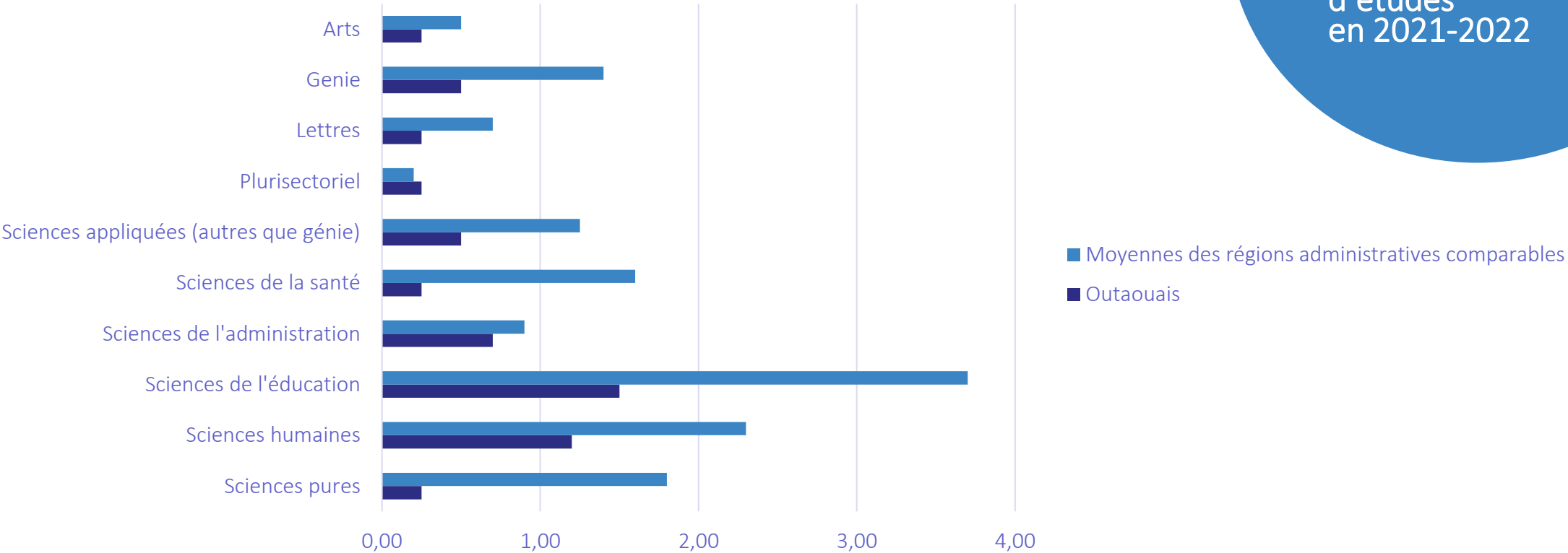
Projections



Regroupement de titres d'emploi	Variation des effectifs depuis 2020		Variation des effectifs d'ici 2030	
Technologistes médicaux	-12,94%	-8,29%	-34,06%	-17,11%
Technologues - Radiodiagnostic	-16,94%	-0,76%	-45,74%	-0,93%
Infirmières (toutes)	-10,24%	-1,88%	-27,00%	-4,36%
Infirmières auxiliaires	-0,15%	6,24%	-0,45%	18,46%
PABS & ASSS	+2,32%	+1,83%	+5,79%	+5,65%
Psychologues	-13,21%	-4,18%	-34,88%	-5,20%
Travailleurs sociaux	-5,25%	+2,47%	-13,29%	+8,18%
	▲ Outaouais	▲ RSSS	▲ Outaouais	▲ RSSS

Données sur l'éducation : Déficit de programmes de formation en Outaouais

Nombre de programmes de baccalauréat offerts par tranche de 100,000 habitants selon le domaine d'études en 2021-2022



Causes fondamentales identifiées



- ▶ Offre de formation régionale proportionnellement inférieure à la moyenne nationale et nettement inférieure à la demande de main-d'œuvre pour le RSSS
- ▶ Situation d'agglomération transfrontalière générant une concurrence défavorable sur le plan des conditions de travail et d'exercice (conciliation travail-vie personnelle, écart salarial pour certaines catégories d'emploi)

2. Comité de travail sur les enjeux relatifs à l'attraction et à la rétention du personnel du CISSS de l'Outaouais



Mandat

- ▶ **Brosser un portrait des enjeux relatifs à l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre** des titres d'emploi ciblés de la région de l'Outaouais et définir des recommandations qui guideront le MSSS, Santé Québec et le CISSSO dans la mise en place d'actions structurantes pour la région de l'Outaouais
- ▶ **Déployer des mesures innovantes** qui auront un impact sur les causes fondamentales et qui pourraient être déployées dans les autres établissements
- ▶ **Suivre l'évolution des travaux et des mesures mises en place** (pôle formation, mesures d'attraction/rétention)
- ▶ **Soutenir l'établissement** en termes de gestion de la main-d'œuvre



Cibles

- ▶ **Actualiser des mesures** permettant d'augmenter les effectifs après un an d'implantation
- ▶ **Mettre en place des mesures structurantes** pour que l'évolution des effectifs de l'établissement atteigne la moyenne du RSSS d'ici trois ans
- ▶ **Augmenter le nombre de diplômés** et développer des programmes de formation permettant d'augmenter le taux de diplomation

Échéancier



Livrable

- ▶ Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le groupe de travail produira un état de situation qui présentera les résultats des analyses effectuées et les recommandations qui en découleront

3. Plan d'action

Trois axes



1- Augmenter le bassin de MO



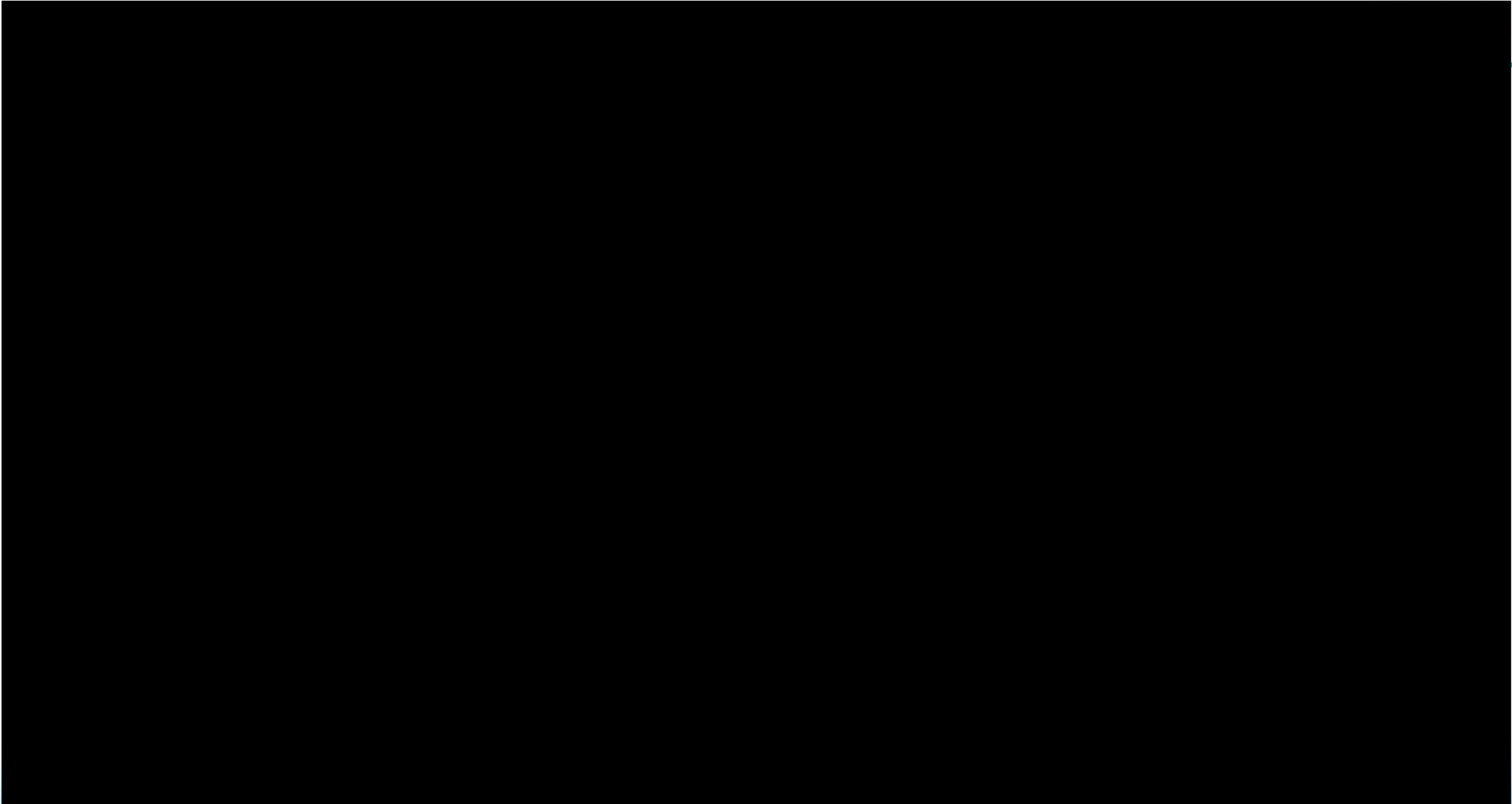
Déployer le pôle de formation phase 1

Officialiser le financement et assurer les arrimages gouvernementaux

État d'avancement	Indicateurs de suivi	Cible	Échéancier	Responsable
75%	Non applicable	Non applicable	août-24	MSSS (MEQ/MES)

Déposer le plan de déploiement et actualiser la phase 1 en 2024-25

État d'avancement	Indicateurs de suivi	Cible	Échéancier	Responsable
Débuté	Non applicable	Non applicable	janv-25	CISSSO (MEQ)





1- Augmenter le bassin de MO



Augmenter le taux de diplomation programme de formation et le taux de réussite aux examens des ordres

Identifier les programmes et professions dont les taux de diplomation et de réussite sont les plus problématiques et convenir avec les partenaires des mesures d'amélioration à apporter

État d'avancement	Indicateurs de suivi	Cible	Échéancier	Responsable
Non débuté	-	-	-	MSSS (MES/SCT)

1- Augmenter le bassin de MO



Augmenter la contribution des étudiants en octroyant des permis restrictifs adaptés aux compétences acquises

Déployer un projet pilote en collaboration avec l'ordre professionnel
Résoudre l'obstacle du statut étudiant

État d'avancement	Indicateurs de suivi	Cible	Échéancier	Responsable
25%	Nombre d'étudiants embauchés	À déterminer	2024-12-01	MSSS-SCT (MES)

1- Augmenter le bassin de MO



Évaluer les opportunités de combler des besoins spécifiques par des ressources de l'équipe volante publique

Analyser les adéquations possibles entre les besoins de l'établissement et les profils recrutés de l'équipe volante publique

État d'avancement	Indicateurs de suivi	Cible	Échéancier	Responsable
50%	Nombre de ressources déployés	À déterminer	2024-10-01	Santé Québec / CISSSO

2- Agir sur l'attraction-rétention

Pour les titres d'emploi identifiés pour la phase 1 (groupe des technologues et infirmières) :

Analyser l'impact sur la rétention de la gestion des horaires et du type de postes offert à l'embauche - Analyser les écarts salariaux

Déposer les résultats de l'analyse et des recommandations

État d'avancement

25%

Indicateurs
de suivi

Taux de rétention /
nombres effectifs/
heures travaillées

Cible

Cesser les départs
pour les
établissements de
l'Ontario

Augmenter
l'embauche de 50%

Échéancier

À déterminer

Responsable

Groupe de
travail à
déterminer

2- Agir sur l'attraction-rétention



Établir des scénarios visant à améliorer la compétitivité des conditions de travail

Déposer des recommandations (incluant l'estimation des coûts)

État d'avancement	Indicateurs de suivi	Cible	Échéancier	Responsable
20%	Non applicable	Non applicable	août 2024	MSSS / SCT / CISSSO

Évaluer l'impact de l'entente convenue pour l'octroi d'un forfaitaire temporaire progressif pour certains technologues de la région de l'Outaouais

Identifier les primes et leurs modalités qui ont eu un réel impact sur l'attraction et la rétention au cours de la dernière année

État d'avancement	Indicateurs de suivi	Cible	Échéancier	Responsable
90%	Nombre d'effectifs	À déterminer	26 août 2024	MSSS/SCT

2- Agir sur l'attraction-rétention



Créer un programme de bourses spécifique pour la situation régionale en lien avec les technologues en imagerie

Octroyer les bourses pour les finissants de 2024

État d'avancement	Indicateurs de suivi	Cible	Échéancier	Responsable
100%	Nombre de boursiers	2024 : 3/5 (60%)	Juin 2024	CISSSO / MSSS

Octroyer les bourses pour les finissants de 2026

État d'avancement	Indicateurs de suivi	Cible	Échéancier	Responsable
75%	Nombre de boursiers	2026 : 6	Juin 2026	CISSSO / MSSS

3- Optimiser l'organisation des services

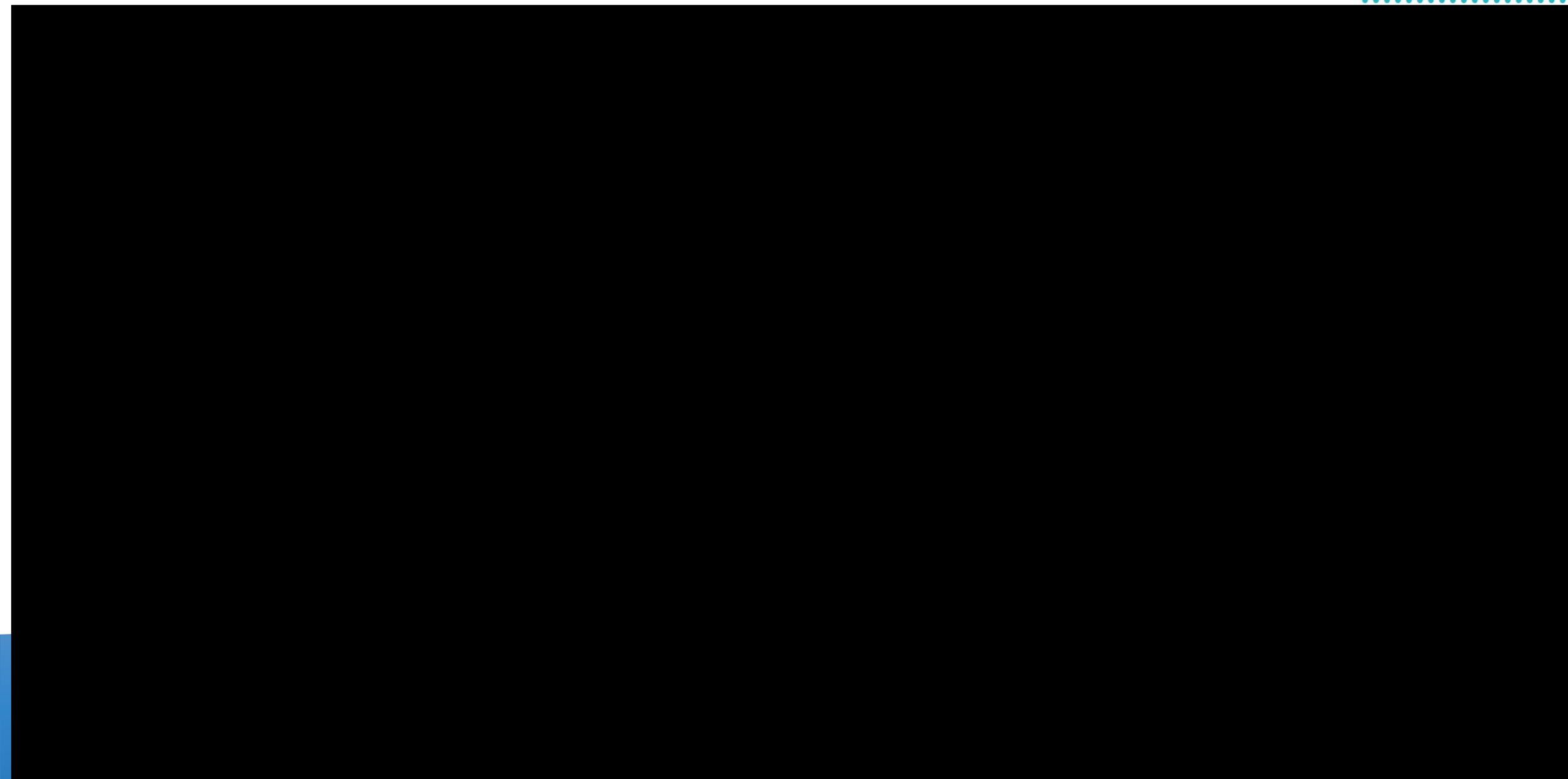


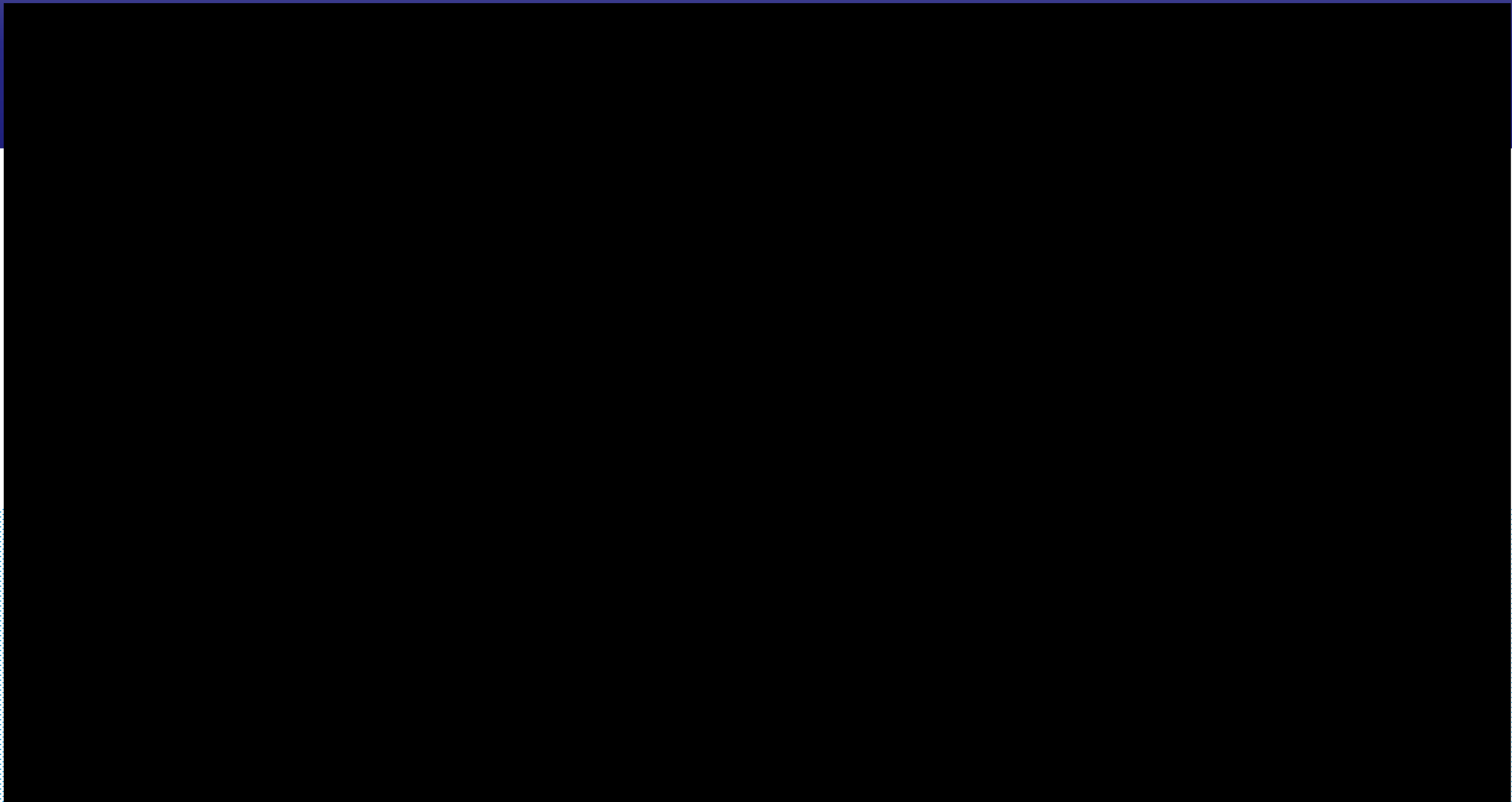
À déterminer par Santé Québec et le CISSSO

Livrables

État d'avancement	Indicateurs de suivi	Cible	Échéancier	Responsable
-	-	-	-	-

4. Travaux sur les enjeux de concurrence liés aux conditions de travail





Mesure de rattrapage salarial

Coût du rattrapage du taux horaire et de l'avancement d'échelon pour la région de l'Outaouais par rapport à l'hôpital de Montfort³ pour les TE en soins directs pour l'année financière 2024-2025

Titre d'emploi identifié comme à risque	Coût total avec parts employeurs pour chaque TE	Coût total avec parts employeur pour chaque TE et sa sous-catégorie visée
2471 – Infirmier ou infirmière	9 074 749 \$	15 724 694 \$
1911 – Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne	7 453 477 \$	10 752 866 \$
2244 – Inhalothérapeute	2 575 118 \$	2 581 902 \$
1546 – Psychologue	993 447 \$	993 447 \$
1230 – Ergothérapeute	1 021 403 \$	1 021 403 \$
1233 – Physiothérapeute	295 928 \$	295 928 \$
1550 – Travailleur social ou travailleuse sociale	280 801 \$	280 801 \$
1553 – Agent ou agente de relations humaines	894 820 \$	894 820 \$
1652 – Psychoéducateur ou psychoéducatrice	2 492 \$	2 492 \$
2208 - Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire	152 008 \$	152 008 \$
2223 - Technologiste médical ou technologiste médicale	2 255 682 \$	2 255 682 \$
2286 - Technologue en électrophysiologie médicale	136 961 \$	136 961 \$
2205 - Technologues en imagerie médicale (regroupement)	2 515 921 \$	2 515 921 \$
Total	27 652 808 \$	37 608 926 \$

Facteurs positifs sur l'attraction et la rétention de la MO (autres que le salaire)

Les leçons apprises du plan d'action MOI démontrent

- ▶ **La capacité à concilier le travail et la vie personnelle** liée à la gestion des horaires et à la composition du poste peut avoir un impact significatif sur l'attraction et la rétention
- ▶ **Pour l'Outaouais, le gouvernement ne peut pas investir des sommes significatives** sans être assuré que les autres conditions de travail seront également attractives et concurrentielles



Analyse préliminaire des coûts pour atteindre une rémunération concurrentielle avec les établissements d'Ottawa

Pour les catégories d'emploi incluses dans la phase 1 (sous-catégorie infirmières-inhalothérapeutes et l'ensemble du groupe des technologues), les coûts sont estimés à approximativement :

33 968 026 \$

Les coûts peuvent varier selon les scénarios choisis



5. Prochaines étapes



Actions prévues pour les 60 prochains jours

- ▶ Actualiser le plan de travail pour améliorer la compétitivité des conditions de travail avec les établissements d'Ottawa
- ▶ Forer les causes liées aux horaires et à la nature de postes offerts à l'entrée de la profession (horizon : 5 premières années dans la profession)
- ▶ Identifier les améliorations qui doivent être apportées et les prochaines étapes
- ▶ Préciser les coûts pour améliorer significativement l'attraction-rétention en début de carrière



Actions prévues pour les 60 prochains jours (suite)

- ▶ Officialiser et annoncer le pôle de formation
- ▶ Amorcer les démarches avec les établissements d'Ottawa pour convenir d'une entente de service
- ▶ Informer les ordres professionnels du plan d'action pour lequel ils seront appelés à contribuer
- ▶ Statuer sur l'enjeu des forfaitaires des technologues (18k\$ vs 22k\$)
- ▶ Effectuer un premier bilan des actions réalisées en octobre prochain et préciser les prochains échéanciers