



Les syndicats CSN font le point sur la pénurie et la rétention de la main-d'œuvre

Le réseau de la santé doit redevenir un employeur de choix

Québec, 29 janvier 2020. – N'eût été la sévère pénurie de main-d'œuvre, le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la Capitale-Nationale aurait fait un déficit de 14 M\$ en 2019. À la place, l'organisation a atteint l'équilibre budgétaire. La différence entre les prévisions et le résultat final ? 150 000 heures de travail qui n'ont finalement pas été payées faute de personnel pour donner les services à la population.

Tout indique que le même scénario va se reproduire en 2020. Le portrait n'est guère plus rose dans le Centre hospitalier universitaire (CHU) de Québec et dans le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de Chaudière-Appalaches, ont révélé les syndicats CSN du réseau de la santé et des services sociaux de la région en conférence de presse ce matin.

Des employés à bout de souffle

C'est un fait connu et documenté, une sévère pénurie de main-d'œuvre frappe le système de santé et de services sociaux. Ce qui est peut-être moins connu, c'est que la pénurie touche un très large éventail de titres d'emploi. « Étant donné leur importance dans le système et la sévérité de la pénurie qui les touche, on a beaucoup parlé des préposé-es aux bénéficiaires dans les dernières années, mais la pénurie touche presque tous les titres d'emploi à des degrés divers », explique Richard Boissinot, président du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

« La même situation prévaut du côté des professionnels et techniciens au CIUSSS, on a en permanence 45 assignations à temps plein en éducation spécialisée et en travail social qui ne sont pas comblées en plus d'une quarantaine d'autres dans différents titres d'emplois », explique Nicole Cliche, présidente du Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux (SPTSSS).

La pénurie de main-d'œuvre a un impact de plus en plus criant sur les services à la population. « Le personnel soignant est obligé d'aller au plus pressé et ne peut plus donner la qualité de soins auquel les gens ont droit, notamment dans les CHSLD, tandis qu'on voit maintenant des situations inimaginables, comme la fermeture de la cafétéria de l'hôpital de Baie-Saint-Paul pendant les fêtes cette année, faute de personnel », illustre Richard Boissinot. La situation est telle que des bonifications de services, pourtant décidées et financées, sont des plus difficiles à réaliser. « C'est triste, mais les maisons des aînés promises par la Coalition Avenir Québec risquent de connaître le même sort que le deuxième bain dans les CHSLD », prévient le syndicaliste.

La pénurie a le dos large

Tout ne s'explique cependant pas par la pénurie de main-d'œuvre. Certains problèmes découlent plutôt de pratiques de gestion désincarnées qui se sont développées au fil des fusions et des réorganisations constatent les syndicats CSN. « Avant, quand tu travaillais dans le réseau de la santé, tu avais un poste qui était lié à un lieu de travail, aujourd'hui les gens ne savent plus d'avance où ils vont travailler quand ils rentrent le matin », explique Pierre Émond, du Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CHU de Québec (CSN), « les gestionnaires ne gèrent plus des humains, mais des budgets et se contentent trop souvent d'aller au plus simple, de remplir des cases et de boucher des trous. Le résultat c'est qu'on est de plus en plus face à un phénomène de portes tournantes, l'an dernier sur 647 embauches dans notre catégorie, il y a eu 503 départs. »

Auparavant, les employé-es avaient un sentiment d'appartenance par rapport à leur lieu de travail. Dans le passé, les gestionnaires avaient une connaissance fine des milieux et arrivaient à gérer de façon humaine les remplacements et le temps supplémentaire en tenant compte des besoins et des réalités des gens avec qui ils travaillaient. « Ce n'était pas plus facile, mais on y arrivait. Aujourd'hui c'est tellement gros et en plus on applique des politiques mur-à-mur ce qui fait qu'on ne tient plus du tout compte d'enjeux propres à chaque salarié comme la conciliation travail-famille », explique M. Émond.

Le personnel du réseau de la santé et des services sociaux a l'impression de se faire presser le citron. « Le résultat de la pénurie de la main-d'œuvre et de la dégradation des conditions de travail c'est que les gens tombent malade ou quittent le réseau », explique Sonya Leboeuf du Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de Chaudière-Appalaches (CSN), « dans notre syndicat, sur 1700 membres réguliers environ, il y en a toujours une bonne centaine sur l'assurance-salaire parce que le travail les a rendus malades. Sur 285 embauches dans notre catégorie au CISSS Chaudière-Appalaches l'an dernier, 80 personnes n'ont même pas fini l'année avec nous. »

Des solutions pour contrer la pénurie

Les syndicats CSN ont des solutions à proposer pour contrer la pénurie de la main-d'œuvre. « Si on veut régler le problème de la pénurie de la main-d'œuvre, il faut être attrayant, le réseau de la santé doit revenir un employeur de choix », dit Nicole Cliche du Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale (CSN), « ce n'est pas compliqué : les gens ont besoin d'un bon salaire, de vacances et de stabilité. »

L'expérience récente du syndicat la pousse à croire qu'il faut ramener la gestion plus près des gens. « Il faut éviter le mur-à-mur et la gestion par ratio, il faut revenir à la base et gérer à partir de la réalité terrain des différentes équipes », explique Nicole Cliche, « ce qui importe surtout c'est d'écouter les salarié-es et de travailler avec les syndicats pour trouver des solutions conjointes. Ça crève les yeux : les solutions centralisées et la gestion autoritaire, ça ne fonctionne pas. »

« Il y a des négociations qui s'en viennent, il faut en profiter pour se mettre en mode solution plutôt que de chercher la confrontation comme le fait le gouvernement avec ses offres actuelles. Les employé-es à la base ont des solutions, il est temps de les écouter », croit Ann Gingras, « ce n'est pas qu'une question d'argent, le réseau doit prendre de toute urgence un virage humaniste, il faut laisser de côté la gestion comptable à la petite semaine pour revenir à la base : soigner des gens dans la dignité. » Pour que le système fonctionne, il faut de toute urgence engager plus de

personnel pour mettre fin aux situations systématiques de sous-effectif. « Pour être attractif et déjouer la pénurie de main-d'œuvre, on ne peut se permettre de se concentrer que sur un ou deux titres d'emploi, il faut améliorer les conditions de travail de tous les employé-es pour leur permettre de souffler un peu », propose Ann Gingras.

Pour la syndicaliste, afin de redresser la situation, il faut également revenir à un modèle plus décentralisé, proche des gens et des employé-es. « Il faut revaloriser le modèle des CLSC, redonner leur place aux services sociaux et aux services de santé de proximité, reconnaître l'expertise des employé-es et redonner aux gens la fierté de leur système de santé. »

À propos

Les syndicats CSN représentent près de 20 000 personnes œuvrant dans toutes les catégories du réseau de la santé et des services sociaux (sauf la catégorie 1 soit le personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires). Le Conseil central de Québec-Chaudière-Appalaches (CSN) compte 250 syndicats représentant plus de 45 000 membres, tant dans le secteur public que privé.

– 30 –

Pour renseignements :

Nicolas Lefebvre Legault, conseiller à l'information
418 997-6726 ou nicolas.lefebvrelegault@csn.qc.ca