

<b>Instance :</b>	Comité de gestion du réseau (CGR)	<b>Date de la rencontre :</b>	2020-08-13
<b>But :</b>	Orientation	<b>Durée de la présentation :</b>	10 minutes
<b>Pièce(s) jointe(s) à la fiche :</b>	▪		

<b>Direction générale ou établissement :</b>	DGRHR, DGGMO, DGAPA
<b>Porteur du dossier :</b>	Josée Doyon

<b>Sujet</b>
Déplacement du personnel entre installations du réseau de la santé et des services sociaux

<b>Résumé du dossier (sommaire exécutif)</b>
<p>La situation pour les préposés aux bénéficiaires était particulièrement difficile avant la crise, alors que le taux de départ annuel pour ce titre d'emploi était d'un peu plus de 14 % en 2018-2019. À ce sujet, il est anticipé que l'ajout de plusieurs milliers de préposés aux bénéficiaires au cours des prochains mois permettra de disposer des ressources requises à une stabilité optimale des équipes.</p> <p>La situation demeure néanmoins préoccupante en ce qui a trait aux infirmières et infirmières auxiliaires qui ne sont pas présentes en nombre suffisant dans l'ensemble des installations pour permettre une pleine stabilité.</p> <p>Quant aux autres professionnels de la santé (physiothérapeutes, ergothérapeutes, travailleurs sociaux, nutritionnistes, etc.), la masse critique requise de résidents pour faire des équipes complètement dédiées rend difficile la stabilité du personnel dans une seule installation.</p> <p>Dans les milieux d'hébergement pour aînés et autres clientèles vulnérables, les exigences particulières pendant la pandémie en matière de prévention et contrôle des infections (PCI), notamment au niveau de l'organisation du travail favorisant les équipes dédiées par installation et par zone, ont eu un impact majeur sur la capacité des équipes à répondre aux besoins des résidents, puisque les procédures à respecter, quoiqu'essentielles, impliquaient des délais additionnels pour ces employés déjà surchargés.</p> <p>Les milieux privés ont aussi été très touchés par la pénurie de main-d'œuvre, entre autres en raison de l'écart salarial existant avec le secteur public, ce qui a amené les établissements à déployer du personnel dans ces milieux privés, parfois de façon importante.</p> <p>Selon les directives CHSLD, RI-RTF et RPA et afin de protéger les résidents et le personnel, on doit retrouver du personnel dédié distinctement pour chacune des zones<sup>1</sup> (froide, chaude et tiède, le cas échéant) et le nombre de personnes différentes qui intervient auprès d'un même résident doit être limité (personnel dédié). Les bonnes pratiques en matière de PCI suggèrent que ces mesures (équipes dédiées) soient appliquées en tout temps dans une même zone durant toute la période de l'éclosion.</p> <p>S'il est requis de remplacer le personnel dédié à une zone (ex : absence maladie, congé), il est demandé de ne pas autoriser le déplacement du personnel (infirmière, infirmière auxiliaire, préposé aux bénéficiaires) d'une zone à l'autre à l'intérieur d'un même quart de travail. Le fait de ne pas déplacer le personnel doit toutefois respecter les dispositions locales des conventions collectives en matière de disponibilité offerte par le personnel. Autrement, en l'absence d'une entente avec le syndicat local ou d'un arrêté ministériel, une telle restriction de la disponibilité ne peut être possible, exposant l'établissement à des griefs de manque à gagner.</p> <p>Toutefois, si le besoin d'une expertise spécifique ou un de bris de services ne permettaient pas l'application en tout ou en partie de cette consigne, il est nécessaire d'établir une procédure de travail sécuritaire pour le déplacement d'une zone chaude vers une zone froide et de s'assurer qu'elle est appliquée et suivie avec rigueur par les intervenants formés en PCI, notamment. Cette situation devrait en être une de dernier recours et temporaire si le personnel est insuffisant, et non une pratique appliquée de façon constante, car les risques inhérents sont élevés.</p>

<sup>1</sup> Applicable en RI-RTF et RPA lorsque l'on retrouve différentes zones.

**Enjeux et impacts importants (ressources humaines, financières, matérielles, législatifs, etc.)**

Enjeux de disponibilité de la main d'œuvre et de respect des conventions collectives

**Liens avec :**

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Plan stratégique ministériel 2019-2023 | <input type="checkbox"/> Ententes de gestion et d'imputabilité | <input checked="" type="checkbox"/> Lois, règlements, directives ministérielles, circulaires, etc. |
|---|--|--|

**Prise en compte des principes de développement durable (CODIR) : Choisissez un élément.**

**Étapes franchies – groupes consultés**

▪

**Étapes à venir**

▪

**Interventions attendues**

Du MSSS (CODIR / CGR)

Des PDG ou établissements (CGR)

▪

▪ Application des orientations ministérielles en matière de mobilité de la main d'œuvre

**Lu et approuvé par :**

\_\_\_\_\_  
Josée Doyon

\_\_\_\_\_  
2020-08-13

**Date**