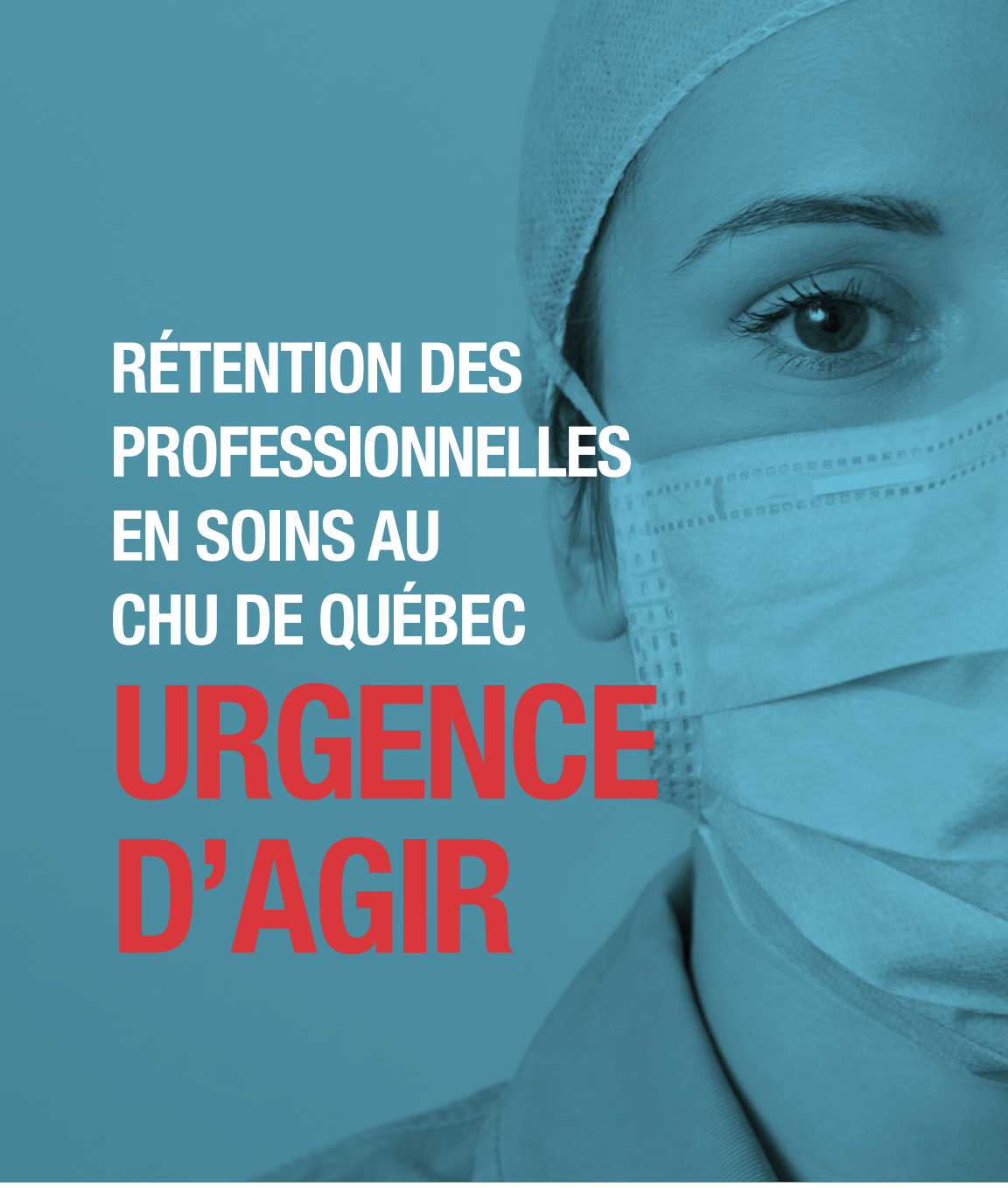


RÉTENTION DES PROFESSIONNELLES EN SOINS AU CHU DE QUÉBEC

URGENCE D'AGIR

SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DU CHU DE QUÉBEC

fiq

Ce document s'adresse :

Aux professionnelles en soins du CHU de Québec, infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes.

Et concerne aussi :

- Les gestionnaires, pour qu'ils constatent l'ampleur du désespoir que vivent les professionnelles en soins.
- Les député-e-s élu-e-s de la Capitale-Nationale, tous partis confondus, ainsi que la ministre de la Santé et des Services sociaux, afin qu'ils-elles fassent pression et prennent les actions qui s'imposent pour que les professionnelles en soins demeurent dans le réseau public de santé et dispensent des soins humains et de qualité à la population.
- Les patient-e-s du réseau de la santé, qui méritent des soins sécuritaires et de qualité.
- La population, puisque votre appui est crucial pour nous.

Mars 2019

Problème de rétention sur les postes au CHU de Québec, L'EMPLOYEUR DOIT AGIR !

Depuis un certain temps déjà, le Syndicat interprofessionnel du CHU de Québec (SICHU) se questionnait sur comment attirer et retenir les professionnelles en soins au CHU de Québec. Nous avons alors proposé des solutions à la direction du CHU de Québec qui n'ont pas été retenues. Pour notre employeur, celles-ci étaient, semble-t-il, d'un autre temps.

En septembre 2018, nous avons mis en ligne un sondage pour comprendre le phénomène qui pousse les professionnelles en soins à changer de postes fréquemment ou à quitter le CHU de Québec. Nous voulions vérifier et mieux cerner nos prétentions auprès des professionnelles en soins du CHU de Québec sur ce qui pourrait être fait pour qu'elles ne perdent pas ou qu'elles retrouvent le goût de soigner.

Vous trouverez, dans les prochaines pages, des résultats-chocs du sondage et d'autres résultats préoccupants, nos constats, des témoignages de membres ainsi que certaines pistes de solution.

Vous êtes 4 500 infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes à travailler au CHU de Québec. Il est plus que temps que l'employeur vous écoute et qu'il agisse en conséquence.

Nous espérons que vous apprécierez ce document.

Bonne lecture,

Nancy Hogan
Présidente

Table des matières

Mot de la présidente

Problème de rétention sur les postes au CHU de Québec, L'EMPLOYEUR DOIT AGIR ! 1

Qui a répondu au sondage ? 3

La situation au Québec 3

La situation au CHU de Québec 3

LES RÉSULTATS-CHOCS DU SONDAGE 4

Démission du CHU de Québec 4

Changement de profession 6

D'AUTRES RÉSULTATS PRÉOCCUPANTS 7

Intention de postuler à un autre poste au prochain affichage 7

Statut de poste souhaité (temps complet ou temps partiel) 8

Postes rotatifs (horaires jour-soir ou jour-nuit) 10

Poste composé (travailler sur deux centres d'activités distincts) 12

Postes avec horaire de 12 heures 13

DES MOYENS POUR S'EN SORTIR 15

Objectif Ratios 15

Les heures supplémentaires obligatoires, ça suffit ! 16

Le CHU de Québec et ses valeurs : RAPPEL À L'EMPLOYEUR ! 17

Restons mobilisées pour maximiser notre rapport d'influence 18

Qui a répondu au sondage ?

Un nombre impressionnant de professionnelles en soins ont participé au sondage, soit 667 répondantes. Ces dernières représentent plus ou moins 15 % des membres du SICHU. Ce taux de réponse, qui ferait l'envie de plusieurs firmes de sondage, nous permet de bien analyser la situation et d'émettre des hypothèses solides.

Plusieurs réponses font écho à des demandes maintes fois formulées par le passé à l'employeur. Nous avons maintenant les chiffres qui démontrent que nous parlons bel et bien au nom des professionnelles en soins lorsque nous affirmons haut et fort qu'**il est urgent d'agir afin d'éviter la catastrophe !**

La situation au Québec

Actuellement, on observe une augmentation de la demande en soins de santé, mais une pénurie de professionnelles en soins sur le marché du travail. Les conditions de travail peu attrayantes dans le réseau de la santé expliquent en très bonne partie cette situation. En effet, les conditions d'exercice des professionnelles en soins ont mauvaise presse depuis déjà trop longtemps : les heures supplémentaires obligatoires, la surcharge de travail, le stress et l'épuisement professionnel n'en sont que quelques exemples.

La situation au CHU de Québec

- 4 500 professionnelles en soins, infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes.
- 51 % ont moins de 35 ans et 90 % sont des femmes. Les congés de maternité, parentaux et pour études sont donc très nombreux.
- Augmentation du nombre de membres en assurance salaire.
- Après une période de cinq ans, seulement 50 % des professionnelles en soins embauchées demeurent en poste. Attractif, le CHU de Québec peut se vanter de l'être, mais concernant la rétention de sa main-d'œuvre, il fait piètre figure.
- De 2016 à 2018, il y a eu un plus grand nombre de départs que d'embauches.
- 2016, la direction du CHU de Québec se dit en équilibre de main-d'œuvre et gèle l'embauche.
- Janvier 2017, la direction menace d'abolir massivement des postes.
- Mars 2017, c'est le début d'une nouvelle crise sur les heures supplémentaires obligatoires. La direction change de discours et se dit alors en pénurie de personnel.
- Diminution de l'expertise sur les centres d'activités.
- Présence d'heures supplémentaires obligatoires.

LES RÉSULTATS-CHOCS DU SONDAGE

En plus des réponses aux questions formulées dans le sondage, nous avons aussi récolté pas moins de 720 témoignages. Cela nous a permis d'aller encore plus loin dans l'analyse des problématiques que vivent les infirmières, les infirmières auxiliaires et les inhalothérapeutes du CHU de Québec.

Démission du CHU de Québec

Q. ***J'ai déjà pensé ou je pense démissionner du CHU de Québec.***

Vous avez répondu **OUI à 63 %.**

CONSTAT

L'alarme est sonnée ! 63 % des professionnelles en soins du CHU de Québec ont déjà pensé ou pensent quitter l'établissement.

Photo©iStock/nzphotonz

Beaucoup de causes sont directement liées à ce résultat, mais en tête de liste on retrouve surtout :

- La surcharge de travail ;
- L'utilisation abusive des heures supplémentaires obligatoires ;
- Un style de gestion qui vise toujours plus de mobilité de ses employées :
  - Les professionnelles en soins se sentent comme des numéros,
  - Le déplacement forcé d'un centre d'activités à l'autre, selon les directives des gestionnaires, nuit grandement au sentiment d'appartenance et au développement de l'expertise,
  - Les horaires gérés à court terme n'assurent aucune stabilité et rendent difficile, voire impossible, la conciliation famille-vie personnelle-travail. En plus de souvent créer d'importants problèmes de santé, notamment des problèmes de sommeil.

« Quand nous n'avons jamais le même horaire de travail et que nous avons une famille à nous occuper, cela crée un stress de plus. »

« C'est très difficile d'avoir des congés, de prendre des vacances ou des jours fériés. On ne sait jamais si notre congé, demandé plusieurs mois à l'avance, pourra être pris ou s'il sera refusé à la dernière minute pour couvrir le manque de personnel. »

« Les déplacements sont une source incalculable de stress pour moi et mes collègues de travail. C'est un irritant majeur pour la relève et je crois que cela poussera plusieurs jeunes professionnelles en soins à quitter la profession. »

« À l'urgence, les filles font des heures supplémentaires obligatoires tous les quarts de travail. Notre tour revient aux deux jours alors que nous sommes une grosse équipe de travail. C'est épuisant et pas normal ! »

Photo©iStock/alvarez

Changement de profession

Q. ***J'ai déjà pensé ou je pense à changer de profession ?***

Vous avez répondu **OUI à 56 %.**

CONSTAT

Des actions doivent être posées rapidement. Les professionnelles en soins lancent un cri du cœur. Il faut réussir à les attirer et à les retenir dans le réseau.

« Le patient n'est pas au centre des interventions que l'on nous demande de faire. »

« C'est dur en ce moment et je viens d'avoir 30 ans, alors je ne me vois pas travailler dans ces conditions à 50 ans ! »

« La passion est partie. C'est trop dur de terminer une journée et ne pas être satisfaite des soins que tu as donnés. On soigne le plus urgent et on néglige le reste. On doit déléguer pour arriver dans nos soins, mais il n'y a personne pour nous aider. »

Photo©iStock/shapecharge

D'AUTRES RÉSULTATS PRÉOCCUPANTS

Intention de postuler à un autre poste au prochain affichage

Q. ***Avez-vous l'intention de postuler à un autre poste au prochain affichage ?***

Vous avez répondu **OUI à 62 %.**

Q. ***Pourquoi avez-vous l'intention de postuler à un poste au prochain affichage ? La ou les raisons.***

1. Statut qui convient mieux : **54 %**
2. Surcharge de travail : **50 %**
3. Style de gestion : **41 %**
4. Trop de temps supplémentaire : **35%**

CONSTAT

Plusieurs insatisfactions nécessitent de trouver des solutions. La surcharge de travail, les heures supplémentaires obligatoires et la gestion malveillante poussent les professionnelles en soins à aller voir si les conditions sont meilleures sur d'autres centres d'activités. Ce mouvement de personnel représente un coût financier et humain important pour l'organisation, sans compter que les expertes deviennent de plus en plus rares.

« Il y a beaucoup de mouvement de personnel, les gens viennent et repartent après quelques mois. La gestion y est pour quelque chose. »

« S'il n'y a aucun changement sur le plan de la gestion sur cette unité, je postulerai effectivement ailleurs même si je l'adorais. Nous étions bien, mais depuis quelques années, tout se détériore de plus en plus. »

Statut de poste souhaité (temps complet ou temps partiel)

Infirmières

Situation actuelle :
Statut de poste à temps complet : 70 %
Statut de poste à temps partiel : 30 %

Q. ***Au moment actuel, quel est le poste qui me convient ou conviendrait le mieux ?***

Temps complet : **59 %**

Temps partiel : **41 %**

Infirmières auxiliaires

Situation actuelle :
Statut de poste à temps complet : 46 %
Statut de poste à temps partiel : 54 %

Q. ***Au moment actuel, quel est le poste qui me convient ou conviendrait le mieux ?***

Temps complet : **68 %**

Temps partiel : **32 %**

Inhalothérapeutes

Situation actuelle :
Statut de poste à temps complet : 50 %
Statut de poste à temps partiel : 50 %

Q. ***Au moment actuel, quel est le poste qui me convient ou conviendrait le mieux ?***

Temps complet : **61 %**

Temps partiel : **39 %**

« Je trouve déplorable que les titulaires de postes à temps plein ne puissent avoir un horaire de travail régulier, ce qui aiderait énormément la conciliation travail/famille. »

« Je crains de ne pas pouvoir me rendre à ma retraite en santé. »

CONSTAT

Une proportion de 60 % de postes à temps complet et de 40 % de postes à temps partiel est un idéal pour la majorité des professionnelles en soins à l'heure actuelle.

Il est important de noter ici qu'un rehaussement volontaire pour toutes les infirmières a été proposé en avril 2018 et qu'une infirmière à temps partiel sur quatre s'est prévalue de cette possibilité. Nous sommes toujours en attente qu'un rehaussement soit accessible pour les infirmières auxiliaires et les inhalothérapeutes.

Q. ***Répondre à cette question si vous avez un temps partiel et que vous n'avez pas augmenté à temps complet lors du dernier rehaussement de poste qui a eu lieu en avril 2018. Pourquoi avez-vous choisi de ne pas rehausser ?***

1. Plus facile de concilier travail-vie personnelle : **53 %**
2. Crainte d'être épuisée : **51 %**
3. Surcharge de travail sur mon département : **41 %**

« Le temps complet d'une profession aussi exigeante physiquement, émotionnellement et psychologiquement devrait être de quatre jours par semaine. »

« Malheureusement, je ne rehausserai pas avec un poste rotatif pour un temps complet, car c'est trop épuisant de changer d'un quart à l'autre dans la même période (14 jours). »

Q. ***Répondre à cette question si vous avez un temps complet et que vous aimeriez avoir un temps partiel. Pourquoi aimeriez-vous avoir un temps partiel ?***

1. Plus facile de concilier travail-vie personnelle : **64 %**
2. Surcharge de travail sur mon département : **54 %**
3. Congés difficiles à obtenir : **53 %**

« Façon de travailler en conflit avec les valeurs annoncées de l'organisation, en conflit également avec mes valeurs personnelles. On nous fait croire que le patient est au cœur des soins, mais on ne nous donne pas les outils et le temps de pouvoir travailler correctement. On est constamment sous pression, on ne reçoit pas l'aide demandée en temps opportun, on vit chaque jour en hypervigilance en souhaitant que rien de grave n'arrive. On a la sensation que le paraître est plus important pour les gestionnaires que les solutions. »

CONSTAT

Peut-on raisonnablement émettre l'hypothèse qu'en diminuant la charge de travail, qu'en limitant les heures supplémentaires obligatoires aux situations réellement exceptionnelles, qu'en offrant un horaire stable et un accès aux congés auxquelles elles ont droit, davantage de professionnelles en soins aimeraient travailler à temps complet ? Au SICHU, nous en sommes persuadées et c'est ce que vos réponses et commentaires nous confirment.

Postes rotatifs (horaires jour-soir ou jour-nuit)

Q. ***Répondre à cette question si vous avez un poste rotatif et que vous aimeriez un poste sur un quart stable. Pourquoi aimeriez-vous avoir un poste sur un quart stable ?***

1. Conciliation travail-vie personnelle plus facile : **80 %**
2. Avoir une certaine stabilité d'horaire : **66 %**

22 % des répondantes au sondage ont un poste rotatif et 100 % d'entre elles aimeraient un poste sur un quart stable.

« La plupart des postes à l'affichage sont peu attractifs : peu de temps partiel 8/14, trop de postes rotatifs, des postes composés avec l'équipe volante et l'obligation d'être formée dans plusieurs secteurs. Cette structure de poste fait en sorte qu'on est fonctionnelle dans plusieurs secteurs, mais jamais experte. Ceci nuit à la qualité des soins, à la satisfaction de la clientèle et à notre satisfaction professionnelle. »

CONSTAT

Les postes rotatifs créent beaucoup de difficultés pour la conciliation famille-vie personnelle-travail quand il n'y a pas de stabilité ni de constance dans la façon de les gérer. Nous sommes convaincues qu'il est possible d'avoir une stabilité d'horaire même en ayant un poste rotatif lorsque la gestion est bienveillante. Nous tenons à souligner cependant qu'il devient difficile d'avoir une perspective d'amélioration de ses conditions quand un trop grand nombre de postes sur un quart stable est converti en postes rotatifs.

« Je fais ce travail depuis presque six ans. Pour moi, avoir un poste rotatif jour-soir si je sais qu'il y a possibilité dans quelques années d'avoir un poste de jour c'est correct, mais en ce moment, on ne peut à peu près pas y rêver. Tous les beaux postes de jour tant attendus de celles et ceux qui partent à la retraite se transforment en postes rotatifs, c'est décourageant. De plus, c'est de jour et de soir dans la même période de paie, beaucoup plus épuisant, alors on est un numéro qui remplit les trous dans l'horaire, du moins c'est ce que ça démontre. »

« C'est extrêmement fatigant de faire les deux quarts dans la même période. »

Photo©iStock/KatarzynaBialasiewicz

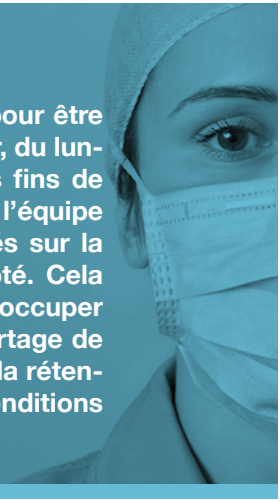
Poste composé (travailler sur deux centres d'activités distincts)

Q. ***Répondre à cette question si vous avez un poste composé et que vous aimeriez avoir un poste sur un seul centre d'activités. Quels sont le ou les irritants d'un poste composé ?***

1. Me génère un stress : **42 %**
2. Je ne peux pas travailler à l'endroit de mon choix seulement : **36 %**

CONSTAT

Il faut savoir que les postes qui sont convertis pour être composés sont généralement des postes de jour, du lundi au vendredi, que l'on vient jumeler avec des fins de semaine sur un autre centre d'activités ou sur l'équipe volante. L'effet général de ces postes composés sur la rétention n'a visiblement pas eu l'effet escompté. Cela entraîne une perte d'espoir de se voir un jour occuper un poste de jour sans fin de semaine. Oui, le partage de l'inconvénient est important, mais pour avoir de la rétention, il faut aussi avoir de l'espoir de voir ses conditions de travail s'améliorer avec le temps.



« Je suis chanceuse d'avoir un poste à temps complet de jour, mais il est à l'équipe volante. Je me sens prisonnière sur ce poste, puisqu'il y a une grande quantité de poste rotatif ou composé à l'affichage. Il y a peu de poste stable de jour ailleurs qu'à l'équipe volante. Les postes du lundi au vendredi ont presqu'entièrement disparus, ils sont devenus des postes composés. »

« C'est un travail exigeant, stressant et qui nécessite beaucoup de compromis familiaux (travailler à Noël ou au Jour de l'an et une fin de semaine sur deux). Par le passé, nous avions l'opportunité, d'obtenir par ancienneté, un poste à temps complet sur le quart de jour. Or, ils sont de plus en plus rares. Il n'est pas étonnant de voir autant de départ et d'avoir autant de difficulté à recruter. »

Postes avec horaire de 12 heures

Q. ***Répondre à cette question si vous avez un poste de 12 h et aimeriez avoir un poste de 8 h. Quelles sont la ou les raisons pour lesquelles vous voulez un poste de 8 h ?***

1. Irritant d'être en 12 h une fin de semaine sur deux : **61 %**
2. Très fatigant à la longue : **48 %**
3. Difficulté à concilier travail-famille : **36 %**

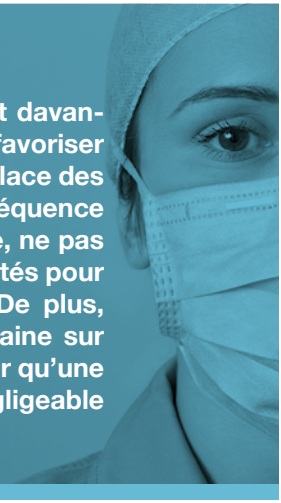
Q. ***Répondre à cette question si vous avez un poste de 8 h et aimeriez avoir un poste de 12 h. Pourquoi aimeriez-vous avoir un horaire de 12 h ?***

1. Davantage de journées de congé : **88 %**
2. Pour ne plus rester en heures supplémentaires obligatoires : **58 %**
3. Pour diminuer les déplacements vers mon lieu de travail : **41 %**

12 % des répondantes ont un horaire de 12 h et cet horaire serait l'idéal pour 20 % des professionnelles en soins ayant répondu au sondage

CONSTAT

Les postes de 12 h sont attractifs, car ils offrent davantage de journées de congé. Cependant, afin de favoriser la rétention sur ces postes, il faudrait mettre en place des conditions favorables (ex. : ne pas placer une séquence trop importante de 12 h l'une à la suite de l'autre, ne pas subir de déplacement sur un autre centre d'activités pour 4 h, augmenter la stabilité de l'horaire, etc.). De plus, considérant le fait que de faire une fin de semaine sur deux en 12 h est un irritant majeur, il apparaît clair qu'une fin de semaine sur trois serait un facteur non négligeable d'attraction et de rétention sur ces postes.



« Je ne veux plus être déplacée sur d'autres unités lorsque je rentre de 20 heures à minuit pour revenir sur mon unité de minuit à 8 heures. »

« Il manquerait beaucoup moins de professionnelles en soins s'il y avait plus de postes de 12 h à mon avis. De plus, moins de gens seraient malades, puisqu'ils seraient moins épuisés. »

Photo©iStock/PeopleImages

DES MOYENS POUR S'EN SORTIR

Objectif Ratios

Nous savons que la surcharge est une des causes majeures de l'insatisfaction au travail. C'est pourquoi nous participons activement avec la FIQ afin qu'une loi garantissant des ratios sécuritaires voie le jour dans un proche avenir.

Les ratios sont la solution la plus prometteuse pour combattre la surcharge de travail des professionnelles en soins, qui est le principal facteur expliquant que certains soins soient omis, réalisés partiellement ou sans conformité avec les standards professionnels. À terme, l'objectif de la FIQ est que des ratios sécuritaires soient garantis pour tous les établissements du Québec, peu importe la mission. Cette solution a déjà fait ses preuves, notamment en Californie et dans certains états australiens. L'insatisfaction au travail et le nombre de *burnout* ont diminué après l'implantation des ratios.

En Californie, en comparant la période précédant les ratios (1999-2003) et les quatre premières années de mise en œuvre des ratios (2005-2009), une réduction des accidents de travail de 31,6 % pour les infirmières et de 38,2 % pour les infirmières auxiliaires a notamment été observée.

Par ailleurs, la FIQ et le ministère de la Santé et des Services sociaux ont mis en place plusieurs projets pilotes sur l'implantation de ratios en 2018-2019, dont un projet en médecine au CHU de Québec. Grâce à ce projet, nous avons appris que lorsque les ratios sont respectés, les professionnelles en soins sont davantage en mesure de prendre leurs pauses, leurs repas et de terminer leur quart de travail à temps. Elles nous ont mentionné observer une diminution de la surcharge de travail permettant ainsi une meilleure qualité des soins et une présence accrue auprès des patient-e-s, ce qui a contribué à améliorer la qualité de vie au travail.

fiq | OBJECTIF RATIOS

« Alors que j'ai l'expertise, les connaissances et l'expérience, je devrais me sentir à l'aise et solide dans mon milieu de travail. Cependant, après 20 ans de carrière, il m'arrive d'avoir peur pour mon permis et mes larmes coulent trop souvent. Je suis inquiète pour mes jeunes collègues (que je n'oriente plus, car je ne suis plus capable de leur transmettre le feu qui m'habitait) et aussi pour les futurs patient-e-s. On a longtemps parlé de la qualité des soins, mais maintenant on souhaite seulement arriver à prodiguer des soins. »

« Le ratio patient-e-s/infirmière et infirmière auxiliaire est beaucoup trop élevé avec 11 patient-e-s (cas lourds). C'est trop exigeant, on n'a pas le temps de donner des soins de qualité. C'est triste, j'aime mon travail, mais c'est tellement exigeant. »

Les heures supplémentaires obligatoires, ça suffit !

Il est important ici de se rappeler que de s'assurer d'avoir une relève compétente n'est pas de la responsabilité des professionnelles en soins, mais celle des employeurs. En 2017, grâce au SICHU, un arbitre a reconnu que le mode de gestion de l'employeur basé sur l'utilisation des heures supplémentaires obligatoires constitue un exercice abusif et déraisonnable de son droit de gérance. Pourtant, nous constatons que plusieurs gestionnaires se déresponsabilisent en utilisant l'argument des devoirs et responsabilités déontologiques pour contraindre ou obliger les professionnelles en soins à effectuer des heures supplémentaires contre leur gré. Nous refusons collectivement de vivre cette situation. C'est assez !

« Il est difficile de garder la motivation au travail lorsque nous ne sentons pas le soutien de la part de nos gestionnaires. Au lieu d'être solidaire à la surcharge de travail présente et démontrer de l'empathie face au temps supplémentaire effectué, on nous accuse d'une mauvaise gestion de notre temps. Cela devient un irritant pour notre équipe de travail, ce qui fait en sorte que plusieurs membres quittent le centre d'activités pour tenter d'avoir de meilleures conditions ailleurs. Ces départs occasionneront ainsi plusieurs TSO sur l'unité. »

Le CHU de Québec et ses valeurs : RAPPEL À L'EMPLOYEUR !

Nous croyons ici qu'il est pertinent de rappeler aux gestionnaires du CHU de Québec leur propre politique de Gestion intégrée de la présence au travail afin de leur souligner qu'ils ont encore énormément de travail à faire pour se conformer à l'essentiel de cette politique.

Gestion intégrée de la présence au travail – CHU de Québec

« Cibler une meilleure qualité de vie au travail est en cohérence avec une des priorités de la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ), soit de réaliser des actions concrètes en lien avec l'expérience-employé. »

« Le bien-être au travail a un impact direct sur la diminution de l'absentéisme. »

« Écouter les préoccupations et gérer avec bienveillance. »

La bienveillance est la pièce maîtresse dont découlent les pratiques de gestion que vous prônez ici même :

1. Être un gestionnaire de proximité ;
2. Promouvoir la reconnaissance au travail ;
3. Préserver un climat de travail sain ;
4. Promouvoir la justice organisationnelle ;
5. Assurer un environnement physique du travail sain et sécuritaire ;
6. Offrir des mesures de conciliation travail-vie personnelle.

CONSTAT

La direction du CHU ainsi que ses gestionnaires peuvent-ils affirmer respecter ces pratiques exemplaires ? Vous n'avez qu'à survoler les réponses et commentaires du sondage et vous aurez votre réponse.

« Tant que l'employeur ne comprendra pas que quand tu soignes tes employé-e-s ceux-ci sont heureux et désirent rester. Le CHU veut l'expérience patient-e et l'humanisme des soins, mais fait le contraire avec ses employé-e-s. Ce qui est inquiétant est la pénurie de main-d'œuvre. Qui veut s'embarquer dans ce genre de conditions ? Personne. Réagissez. »

Restons mobilisées pour maximiser notre rapport d'influence

Notre sondage vient, une fois de plus, souligner votre mobilisation. Grâce à vos commentaires, nous savons que cette profession est encore importante pour vous. Il faudra se battre afin que l'avenir soit plus doux. Sachez qu'ensemble, nous sommes plus fortes et que nous souhaitons vous soutenir dans votre désir de changement.

Selon les résultats, nous constatons que vous souhaitez de meilleures conditions de travail, soit des horaires de travail plus stables afin de faciliter la conciliation famille-vie personnelle-travail, davantage de considération de la part de votre gestionnaire en cessant de vous prendre pour un numéro. Vous voulez aussi la fin du déplacement, l'abolition des heures supplémentaires obligatoires, une diminution de la charge de travail, et enfin, une reconnaissance de l'expertise et des champs de pratique propre à votre profession que vous soyez infirmière, infirmière auxiliaire ou inhalothérapeute.

« Au début, je trippais sur mon travail, je l'adorais plus que tout. Jusqu'à il y a environ 2 ans, je disais à mon conjoint à quel point je n'avais même pas l'impression d'aller travailler. On travaillait fort, mais c'était tellement stimulant. Je détenais un poste de soir et travaillais une fin de semaine sur deux, ce qui ne me dérangeait pas du tout, puisque c'est la réalité de ce métier. Les équipes alors, étaient plus stables, complètes, presque pas de TSO. Progressivement, la clientèle est devenue de plus en plus lourde, sans pour autant que soit modifié le nombre de patient-e-s à notre charge. J'aime mon travail, mais à quel prix. Maintenant, il y a des jours où nous n'avons plus le goût de rentrer du tout, où nos yeux s'emplissent de larmes juste à penser à la lourdeur de la soirée qui nous attend, où on est stressée à l'idée de peut-être devoir rester au travail toute la nuit. Nous sommes épuisées, ce qui peut même nous rendre irritables à la maison. Je souhaite un vent de changement, car nous voulons continuer à soigner et aider les gens, tout en préservant, nous aussi, notre santé. »

Le SICHU prend donc acte que :

- **Vous exigez une meilleure conciliation famille-vie personnelle-travail.**
- **Vous exigez un mode de gestion plus humain et à l'écoute de vos besoins.**
- **Vous exigez de la stabilité dans votre poste.**
- **Vous exigez plus de reconnaissance de la part de l'employeur.**

Nos présentes dispositions nationales et locales de la convention collective contiennent plusieurs clauses qui peuvent répondre à ces exigences si celles-ci sont utilisées à travers un mode de gestion bienveillant.

Le SICHU exige que la direction du CHU de Québec prenne acte de ce sondage et des constats qui en découlent et qu'elle entreprenne les changements nécessaires afin de favoriser l'attraction et la rétention des professionnelles en soins.

Finalement, fort de vos réponses et commentaires, le SICHU fera en sorte que vos exigences demeurent au cœur de ses priorités et de ses représentations. Nous tenons à vous rappeler que nous sommes à vos côtés et que c'est ensemble que nous élaborerons des pistes de solution.

Votre exécutif SICHU

« TOUT CE QUI PEUT ÊTRE IMAGINÉ EST RÉEL. »

Pablo Picasso

« La gestion des employé-e-s est inhumaine et impersonnelle. On en demande toujours plus au personnel soignant même si la surcharge de travail est déjà extrême. La sécurité des soins est compromise lorsqu'on exige une cadence de travail trop importante et impossible à fournir. La majorité du personnel soignant qui m'entoure pense à changer de carrière alors je crois que la situation est alarmante. »

« Je recherche activement un autre lieu de travail, je n'en peux plus des nombreux irritants et de ne plus être écoutée. »

Pour nous rejoindre : SICHU de Québec

418 525-4444 : CHUL : #42758 | Local : J-2
HDQ : #15274 | Local : 4306 Collin
HSFA : #52473 | Local : D1-719
HEJ : #65623 | Local : H-038
HSS : #87792 | Local : L1-11

Présidente Nancy Hogan : 53795

sichudequebec.com

RÉTENTION DES PROFESSIONNELLES EN SOINS AU CHU DE QUÉBEC

URGENCE D'AGIR

SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DU CHU DE QUÉBEC

sichudequebec.com