

FORMULAIRE

**PROPOSITION POUR L'APPLICATION DE MESURES ADMINISTRATIVES
PERSONNEL DE LA CATÉGORIE IV
TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

NOM DE / DES ÉTABLISSEMENT/S :	Centre Jeunesse de Québec Institut universitaire	RÉGION/S :	03
PERSONNE/S-RESSOURCE :	Martial Boudreault	N° téléphone :	418 661-7291 poste 1512
PARTENAIRES PARTAGEANT LA PROBLÉMATIQUE ET LA MESURE PROPOSÉE (AGENCE/S, SYNDICAT/S)	Personne/s-ressource : / Présidente du SPEPCJQ-CSN ASSS de la Capitale-Nationale	N° téléphone :	

Mesure proposée:	Programme de candidats à la profession d'éducateur et programme de mentorat
Titre/s d'emploi visé/s pour l'application de la mesure:	Éducateur

DESCRIPTION DE LA PROBLÉMATIQUE

1A-DÉCRIRE LA PROBLÉMATIQUE ET LES CAUSES DE CELLE-CI?

Nous éprouvons des difficultés importantes liées à la pénurie d'éducateurs ainsi qu'au transfert de connaissances difficilement assuré avec les nombreux départs d'éducateurs seniors dans les différents services d'hébergement. Voir document en annexe

B-Depuis quand cette problématique est-elle présente?

Depuis mars 2008.

2- CONSÉQUENCES ET INCIDENCES SUR LA PRESTATION DE SERVICES

A-Quels sont les impacts sur les services? (*Services menacés ou compromis*)

.Nous éprouvons des difficultés sur le plan du savoir-faire, de l'efficience, de l'absentéisme et de la surutilisation des employés à temps partiel. Voir document en annexe.

B-Quels sont les impacts sur les patients?

Nous observons que nos jeunes éducateurs ont plus de difficulté à déterminer rapidement une réponse adaptée au besoin du client. Voir document en annexe

3- QUELLES SONT LES DÉMARCHES ET/OU ACTIONS PERMANENTES QUI ONT ÉTÉ ENTREPRISES PAR L'/LES ÉTABLISSEMENT/S POUR TENTER DE RÉGLER CETTE PROBLÉMATIQUE?

Nous avons entamé différentes démarches concernant le recrutement/attraction, l'embauche de stagiaires, la structure de postes, l'organisation du travail et le transfert de connaissances. Voir document en annexe

PRIORITÉS MINISTÉRIELLES DANS LE SECTEUR D'ACTIVITÉS FAISANT L'OBJET DE VOTRE PROPOSITION

1- CETTE PROBLÉMATIQUE EMPÊCHE-T-ELLE L'ATTEINTE D'UN OBJECTIF OU D'UNE PRIORITÉ MINISTÉRIELS? (*Si oui, lequel/laquelle et préciser*)

Oui, sur le plan de l'absentéisme et de l'accessibilité. Voir document en annexe.

2- AVEZ-VOUS ENTREPRIS DES DÉMARCHES LOCALE OU RÉGIONALE DE PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR CE TITRE D'EMPLOI?

(*Si oui, résumer les constats et le/les plan/s d'action*)

Oui, l'agence régionale a déterminé que le titre d'emploi d'éducateur était la priorité pour l'année 2009-2010. Des travaux sont présentement en cours pour améliorer la disponibilité de cette main-d'œuvre.

3- AVEZ-VOUS PROCÉDÉ À UN EXERCICE DE RÉORGANISATION DU TRAVAIL DANS LE SERVICE OU LE SECTEUR D'ACTIVITÉS CONCERNÉ?

(Si oui, quelles sont les actions qui ont été posées et les impacts de celles-ci)

La structure de postes pour certains services est actuellement à l'étude et leur application ne sera pas complétée avant la fin de l'année 2009. Par contre, un investissement majeur a été effectué dans les foyers groupe où nous avons créé dix nouveaux postes de 30 heures/semaine.

RECOMMANDATIONS ET ÉLÉMENTS DE SUIVI

1- Quelle mesure proposez-vous pour corriger la situation à court terme?

Programme de candidats à la profession d'éducateurs et programme de mentorat. Voir document en annexe

2- Détailler les modalités et les conditions d'application de la mesure proposée?

Voir document en annexe

3- Si la problématique risque de perdurer après l'échéance de la mesure, quelles sont les mesures structurantes (permanentes) ou le plan de substitution qui accompagneront cette mesure et qui permettront de régler définitivement cette problématique?

Voir document en annexe

4- Quelles sont les indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui serviront à suivre l'évolution de la situation et qui permettront d'évaluer l'atteinte des résultats?

(Définir les indicateurs de façon précise ainsi que la source de ces données)

(Indiquer le point de départ et le point d'arrivée pour chacun des indicateurs)

Indicateurs quantitatifs

Heures travaillées en temps supplémentaire

Résultats visés

Réduire le temps supplémentaire de 30 % par rapport à l'année précédente

Nombre d'embauches	Embaucher 70 % des candidats à la profession pour augmenter le nombre d'embauches à 71 éducateurs
Taux de rétention chez les employés ayant deux années de service et moins	Augmenter le taux de rétention de 60 % à 70 %
Taux d'absentéisme chez les employés âgés de moins de 35 ans	Ramener le taux des absences psychologiques des 35 ans et moins à la moyenne du CJQ-IU, soit 40 %
Indicateurs cliniques (fugues, isolements, contention) Voir document en annexe	Réduction de 10 % des fugues et contentions pour l'année 2009-2010 par rapport à celle de 2008-2009

Indicateurs qualitatifs
Groupes de discussion

Résultats visés
Effectuer à nouveau deux groupes de discussions afin de comparer la situation avant l'implantation du projet-pilote et la nouvelle situation.

Voir document en annexe	

5- Quelle est la période d'application de la mesure proposée?

De mai 2009 à avril 2010.

6- À combien estimez-vous le besoin de financement pour l'application de cette mesure? (Présenter en détails les éléments de coûts et les calculs)

Le coût total pour les deux programmes est évalué à 257 802,56 \$. Voir document en annexe

Aux fins d'évaluation de votre proposition, veuillez compléter les tableaux joints à la présente. Lorsqu'une proposition vise l'application d'une mesure dans plus d'un établissement, chaque établissement concerné complète les tableaux pour les joindre à la proposition globale.

TABLEAU 1**DONNÉES SUR LES EFFECTIFS**

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	STRUCTURE DE POSTES						POSTES VACANTS PAR QUART DE TRAVAIL					
	Temps complet	Temps partiel		Non détenteurs de postes	TOTAL		JOUR		SOIR		NUIT	
	Personnes	Personnes	ETC	Personnes	Personnes	ETC	Personnes	ETC	Personnes	ETC	Personnes	ETC
Éducateur	205	72	26,21	153	383	231,21	35	23,01	Postes de rotation		N/A	

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE (SUITE)	EFFECTIF TOTAL AU 31 MARS 2008		EMBAUCHES DEPUIS LE 31 MARS 2008		DÉPARTS DEPUIS LE 31 MARS 2008		TAUX DE ROULEMENT DU PERSONNEL ¹	PROPORTION DE JEUNES FEMMES DANS LA PROFESSION (20-39 ANS)		PROPORTION DE L'EFFECTIF AYANT 50 ANS ET PLUS	
	Personnes	ETC	Personnes	ETC	Personnes	ETC	%	Personnes	% de l'effectif total	Personnes	% de l'effectif total
	383		61		36		9,63	178	47 %	68	18 %

¹ Le taux de roulement se calcule de la façon suivante : (Le nombre de départs dans l'année X 100) / l'effectif moyen de l'année *

* Effectif moyen de l'année = Effectif total au début de l'année + Effectif total à la fin de l'année divisé par 2)

TABLEAU 2**HEURES TRAVAILLÉES 2007-2008**

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	HEURES TRAVAILLÉES (EXCLUANT LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE)			RATIO DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ²		HEURES TRAVAILLÉES PAR LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE (MOI)			
	À taux régulier	En temps supplémentaire	Motifs d'utilisation des heures supplémentaires	Total de l'année 2007-2008	Total des 6 dernières périodes	À taux régulier	En temps supplémentaire	Nombre de recours à la MOI durant l'année	Motifs de recours à la MOI
Éducateur	460 903	4 072,88	Augmentation de la demande de travail	0,2 %	0,9 %	N/A	N/A	N/A	N/A

TABLEAU 3**ABSENCES DE PLUS DE 28 JOURS**

TITRE/S D'EMPLOI VISÉ/S POUR L'APPLICATION D'UNE MESURE	Pour chaque type d'absence (invalidité, congé sans solde, congé parental, retrait préventif, congé à traitement différé, etc.), indiquer les absences actuelles et celles prévues à court terme.				
	Type d'absence	Nombre de personnes	ETC	Absences non remplacées et qui auraient dû l'être	
				Personnes	ETC
Éducateur	Assurance-salaire	71 090 heures	36,7	Cette donnée n'est pas documentée	
Éducateur	CSST	9 877 heures	5,1		
Éducateur	Retrait préventif, parental, paternité	26 375 heures	13,6		
Éducateur	Congé sans solde, traitement différé,	25 957,2 heures	12,9		

² Ce ratio se calcule de la façon suivante : heures travaillées à temps supplémentaire divisées par les heures totales travaillées (heures régulières et heures temps supplémentaire)

	etraite progressive,				
--	----------------------	--	--	--	--

7- Lorsque la problématique découle de difficultés de recrutement et de rétention du personnel, veuillez documenter la nature de celles-ci. (exemple : durée de vacance du poste, nombre d'affichages, candidatures obtenues, rejets de candidatures, désistements, motifs de rejets et de désistement, motifs de départs du personnel)

Nous recueillons actuellement des données afin d'analyser les motifs de départs.