



LA GÉNÉRATION Y

La réorganisation des quarts de travail s'impose.

Aux prises avec une pénurie d'infirmières, le CSSS de Papineau a proposé à ces dernières de ne travailler qu'une fin de semaine sur trois. Contrairement à toute attente, ce fut un succès.



Jocelyne Villeneuve-Morin,
directrice de la santé physique
et des soins infirmiers au
CSSS de Papineau.

Cette proposition a été bien accueillie particulièrement par les infirmières de la génération Y qui sont préoccupées par leur qualité de vie. « Les jeunes infirmières sont très mobiles et ne souhaitent avoir aucune attache, souligne Jocelyne Villeneuve-Morin. Elles veulent vivre des expériences professionnelles enrichissantes et être en constante évolution. »

Dans le cadre de ce projet, le personnel infirmier doit offrir une disponibilité minimale de huit jours de travail par deux semaines. Toutefois, le travail une fin de semaine sur trois n'est pas obligatoire, ni le temps supplémentaire. « Le personnel infirmier nous offre lui-même de travailler une journée ou plus en temps supplémentaire durant leur deuxième fin de semaine de congé, précise M^{me} Villeneuve. Certaines infirmières choisissent elles-mêmes de travailler une fin de semaine sur deux. »

L'objectif de ce projet était d'améliorer la qualité des soins, de maximiser le rôle des infirmières, des infirmières auxiliaires et des préposés aux bénéficiaires et de donner à tous un sentiment d'accomplissement. Pour y arriver, on a misé sur la révision des

fonctions de l'ensemble du personnel infirmier. La stratégie adoptée consistait à planifier les horaires de travail et répartir les congés hebdomadaires et les congés fériés selon les besoins de l'employeur tout en répondant aux demandes du personnel. « Nous avons également restructuré des postes de travail à temps complet en postes de travail à temps partiel afin de répondre aux demandes de la génération Y », ajoute M^{me} Villeneuve. Par ailleurs, le temps d'initiation aux soins intensifs est passé de 5 jours théoriques à 21 jours. De plus, un mentorat a été instauré.

RÉSULTANTS CONCLUANTS

D'abord lancé à la salle d'urgence, le projet a été rapidement implanté dans toutes les unités de soins de l'hôpital. Ce nouveau modèle a favorisé la rétention du personnel et les postes vacants de la salle d'urgence ont trouvé preneurs.

Par ailleurs, on a observé une diminution des heures effectuées par le personnel d'agences privées et une diminution majeure du nombre de jours d'absence pour maladie. Ainsi, le ratio d'assurance salaire est passé de 8,42 en 2006 à 6,37 en 2008. Les responsables du projet ont également noté une amélioration du climat de travail et une plus grande facilité de recrutement. « Aujourd'hui nous recrutons du personnel ayant 20 ans d'ancienneté et de l'expérience en spécialités », précise M^{me} Villeneuve.

Le CSSS de Papineau est composé d'un hôpital de 63 lits de courte durée et 55 lits d'hébergement, du centre d'hébergement Vallée-de-la-Lièvre de 95 lits, du centre d'hébergement la Petite-Nation de 115 lits, du CLSC la Petite-Nation équipé d'une salle d'urgence ouverte 6 jours par semaine pendant 8 heures et recevant en moyenne 75 clients par jour.

Avant l'implantation du projet, l'un des problèmes majeurs était la fermeture régulière de trois lits sur six aux soins intensifs de l'hôpital durant les fins de

semaine et en période de vacances estivales. On notait également une insatisfaction du personnel infirmier face à leur accomplissement professionnel. « Les infirmières avaient l'impression de ne pas avoir accompli ce pourquoi elles ont été formées. L'obligation de faire du temps supplémentaire était devenue le mode de fonctionnement régulier des gestionnaires pour remplir les quarts de travail. »

Selon M^{me} Villeneuve, l'implantation du plan thérapeutique infirmier (PTI) était la période idéale

pour établir un tel changement. « C'était le moment de devenir un meilleur employeur, d'être à l'écoute du personnel et de trouver ce qui pourrait retenir et favoriser le recrutement des infirmières. » De plus, aujourd'hui, six lits peuvent être maintenus aux soins intensifs, et ce, en tout temps. ■ F.F.

« La génération Y choisit de travailler chez l'employeur qui offre le plus afin de répondre à son style de vie, poursuivre ses études et ses aspirations professionnelles. »