



LES SOINS DE SANTÉ PUBLICS, ÇA MARCHE!

Ressources humaines en santé

Les gens sont importants

Notre système de soins de santé accorde la priorité aux gens – aux patients et aux personnes qui s'en occupent. Les travailleurs de la santé – qu'ils soient médecins, infirmières, physiothérapeutes ou pharmaciens, ou qu'ils soient ceux qui assurent la propreté des hôpitaux pour prévenir les infections – sont nos « ressources humaines en santé ». Et nous vivons présentement une grave pénurie de ressources humaines en santé partout au Canada.



Le problème

Pour préserver la qualité des ressources humaines en santé (RHS), il faut assurer leur formation et leur maintien en poste, en plus de recruter un nombre suffisant de professionnels de la santé compétents.

Au début des années 90, les inscriptions aux facultés de médecine et aux programmes de soins infirmiers ont été réduites, car on croyait, à tort, que le Canada formait trop de médecins et d'infirmières. En 1995, le gouvernement fédéral a radicalement réduit le financement destiné aux soins de santé et à l'éducation postsecondaire. Des salles d'opération et des lits d'hôpitaux ont été fermés. Les professionnels de la santé qui faisaient déjà partie du système et ceux qui venaient d'obtenir leur diplômes sont partis ailleurs chercher du travail.

Les changements démographiques ont exacerbé le problème. La majorité de la main-d'œuvre en santé est formée d'infirmières qui sont, en moyenne, âgées de cinq ans de plus que le travailleur canadien typique. Quarante-neuf pour cent des infirmières prennent leur retraite avant 65 ans.

Planifions l'avenir

Agissons dans les domaines suivants:

Éducation postsecondaire

Les compressions financières restreignent toujours la capacité des écoles à embaucher des professeurs. L'accès aux stages cliniques demeure limité. La moitié des programmes de soins infirmiers au Canada en 2004-2005 disaient ne pas disposer des ressources suffisantes pour le nombre d'étudiants inscrits. Si les ressources pour l'éducation postsecondaire destinée aux infirmières augmentaient, les écoles pourraient hausser le nombre de leurs inscriptions.

Recrutement

En 2004, pour la première fois depuis longtemps, il y a eu une nette *entrée* de médecins au Canada. Le recrutement de professionnels formés à l'étranger a compensé certaines pertes, mais il a aussi contribué à une pénurie mondiale de médecins et d'infirmières. Le « pillage » des pays en développement n'est pas ce qu'on peut appeler une solution à long terme. Il est aussi extrêmement difficile d'attirer des travailleurs de la santé dans les régions rurales et éloignées, de même que dans les communautés autochtones.

Maintien en poste

L'amélioration des conditions de travail et de la sécurité est essentielle au maintien en poste des professionnels de la santé. Plus il y a de travailleurs, moins il y a d'heures supplémentaires, et moins il y a d'accidents et d'absentéisme. Nous devons réformer la façon dont les soins de santé sont dispensés, tout en gardant les rares fournisseurs dans le système public.

Pour de plus amples informations visitez notre site : medicare.ca

Le saviez-vous ?

- Quatre millions de Canadiens n'ont pas de médecin de famille.
- Un Canadien sur cinq attend trop longtemps avant de recevoir des services spécialisés et la même chose est vraie pour un Canadien sur dix qui attend de subir des épreuves diagnostiques.
- D'ici dix ans, on prévoit une pénurie de 113 000 infirmières au Canada et ce chiffre grimpe à un million pour les É-U.
- Pour contrebalancer les effets du départ à la retraite des infirmières (en supposant que les infirmières travailleront jusqu'à 65 ans), les inscriptions devront grimper à 41 314. Le Canada compte présentement environ 12 000 places en soins infirmiers.
- La probabilité de mortalité chez les patients augmente de 7 % pour chaque patient ajouté à la charge de travail moyenne du personnel infirmier.

Solutions

- **Accélérer l'entrée.** Accroître le financement fédéral et provincial destiné à l'éducation postsecondaire.
- **Ralentir la sortie.** Trouver des façons de retenir les infirmières grâce à de meilleures possibilités de perfectionnement professionnel, tant pour les nouvelles infirmières que pour celles qui ont déjà

de l'expérience, instaurer des pratiques de travail plus souples, mettre en place des programmes de mentorat, adopter des ratios infirmières-patients adéquats et apporter d'autres innovations proposées dans diverses études.

- **Stimuler la formation.** Utiliser l'assurance-emploi pour le soutien au revenu et à la formation des travailleurs de la santé qui veulent acquérir de nouvelles compétences pour accroître la portée de leur pratique.
- **Embaucher davantage.** Il faut plus de travailleurs de la santé qui occupent des postes à temps plein.
- **Réorganiser les soins.** Il faut repenser la façon dont les soins sont dispensés pour favoriser les équipes inter-professionnelles et utiliser pleinement les compétences des travailleurs.
- **Assurance-médicaments.** Il faut adopter un programme pharmaceutique national pour économiser et consacrer une plus grande part des budgets en santé aux RHS.
- **Les soins doivent rester publics.** Il faut économiser argent et ressources humaines en trouvant des solutions publiques aux problèmes de soins de santé.

Produit par la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers
www.cfnu.ca

La situation s'améliore. Le nombre de places dans les facultés de médecine et les écoles de soins infirmiers augmente. En 2004, le financement fédéral destiné à la santé a été restauré et les provinces ont reçu le mandat d'élaborer des plans d'action en RHS. Des projets pilotes innovateurs destinés à retenir les travailleurs de la santé sont en cours. Toutefois, nous avons désespérément besoin d'une stratégie pancanadienne en ressources humaines de la santé pour être prêts à répondre aux besoins actuels et futurs.

Sources:

Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers, *Aller de l'avant : la rétention et la valorisation des infirmières et infirmiers avec expérience*, janvier 2006

Institut canadien d'information sur la santé, *Évaluer le maintien en poste du personnel infirmier autorisé au Canada: Étude des données sur les inscriptions de 2000 à 2004*, juin 2006.

Institut canadien d'information sur la santé *Physicians Moving Abroad and Returning From Abroad, by Province/Territory, Canada, 2000 to 2004*. (Médecins qui partent à l'étranger et qui reviennent de l'étranger, par province/territoire, Canada, de 200 à 2004)

Santé Canada, « Les ressources humaines en santé : L'offre et la demande en équilibre » *Recherche sur les politiques en matière de santé*, numéro 8, mai 2004.

Jenssen, Silja; Michael C. McCracken, *Trends in Illness and Injury-Related Absenteeism and Overtime Among Publicly Employed Registered Nurses* (Tendances dans l'absentéisme dû à la maladie et aux accidents et heures supplémentaires chez les infirmières autorisées du secteur public), préparé par Infometrica Limited pour l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, mars 2006.

Étude sur le secteur des soins infirmiers, *Construire l'avenir : Une stratégie intégrée pour les ressources humaines infirmières au Canada*, Rapport de synthèse sur la recherche, Étude sur le secteur des soins infirmiers, mai 2005.

Yalnizyan, Armine, *Labour Focuses on Labour*, communication présentée à la Table ronde du CTC sur la santé, 16 juin 2006.

Pour de plus amples informations visitez notre site : medicare.ca