

Durabilité et résilience dans le système de santé canadien

## Créer un environnement où les talents en soins de santé peuvent s'épanouir



Le système de santé du Canada ne manque pas de défis en matière de ressources humaines : la menace d'épuisement professionnel et de « la grande démission »; une inquiétude accrue concernant la sécurité personnelle; et le personnel insuffisant pour s'occuper du nombre de patients dans le besoin. C'est pourquoi un nouveau rapport de recherche du Partenariat pour la durabilité et la résilience du système de santé (PHSSR) au Canada comprenait un chapitre qui portait sur l'état de la planification de la main-d'œuvre, le changement des tâches et la portée de la pratique, ainsi que les leçons apprises pendant la pandémie de COVID-19.

### Gros plan sur le personnel de la santé au Canada

Avons-nous suffisamment de médecins, d'infirmières et d'autres professionnels paramédicaux essentiels? Il est presque impossible de répondre à cette question à cause du manque de données, qui rend la planification difficile autant pour le gouvernement que pour les établissements de santé. Une meilleure question pourrait être : « avons-nous le bon nombre de bonnes personnes aux bons endroits? » Les recherches ont révélé que l'équilibre entre les médecins et les membres de l'équipe critiques était mal distribué partout au pays, avec des lacunes notables dans les régions rurales éloignées et du Nord.

La pandémie de COVID-19 a donné lieu à des titres de presse quasi-quotidiens qui mettaient en évidence d'autres problèmes touchant le personnel de la santé, allant des salaires et avantages sociaux aux taux de postes vacants à des niveaux record. Ajoutez à cela la mesure parfois controversée visant à élargir la portée de la pratique, la violence ciblant les équipes en manque d'effectifs et on comprend rapidement pourquoi il est si difficile de recruter et conserver du personnel.

### Vers une meilleure expérience des travailleurs de la santé

Si le personnel est vraiment le plus grand atout des établissements de santé, les décideurs et les dirigeants doivent :



#### Normaliser les pratiques de collecte de données du personnel de la santé

Nous avons besoin d'une approche uniforme pour recueillir et analyser des renseignements exacts et à jour, comme les données démographiques des travailleurs de la santé, le type d'emploi, l'environnement de travail, les postes vacants et les salaires, afin de combler les lacunes en matière de talents qui s'accroissent. La pénurie de fournisseurs de soins non réglementés (p. ex. préposés aux bénéficiaires ou aides-soignants) est un bon exemple de cas où le manque de données exploitables doit être comblé. Une collecte de données solide est le seul moyen d'établir des objectifs réalistes et de suivre les progrès en matière d'embauche et d'établissement des niveaux de dotation appropriés à l'échelle du Canada.



#### Cultiver des milieux de travail de soins de santé qui protègent et soutiennent le bien-être physique et mental du personnel

Le temps est venu de traiter des problèmes de longue date liés au harcèlement et à la violence qui ont été exacerbés au cours de la pandémie. Cette approche doit être associée à des ressources qui peuvent aider les médecins, les infirmières et les professionnels paramédicaux à relever les défis liés au stress et à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Les gens travaillent également mieux lorsqu'ils estiment recevoir un salaire adéquat, des avantages sociaux, des possibilités de formation et d'autres conditions propices à une expérience positive pour les employés.



#### Renforcer les voies d'accès à l'éducation pour créer un bassin de talents en soins de santé

Afin de favoriser des soins de santé plus équitables et plus adaptés sur le plan culturel pour toutes les populations, nous devons investir dans les voies d'accès à l'éducation pour les peuples autochtones et les communautés racialisées et à faible revenu pour leur permettre de rejoindre les travailleurs de la santé.



#### Passer à un champ de pratique élargi ou complet pour offrir des soins plus efficacement, en particulier dans les établissements de soins primaires et communautaires

Lorsque les bons soutiens sont en place, repenser la distribution des tâches cliniques pourrait renforcer la satisfaction professionnelle et améliorer la prestation globale des soins. Il est temps de se pencher de plus près sur le potentiel de changement de tâches et de la portée de la pratique élargie afin de contribuer positivement à l'avenir de la santé au Canada.

Les domaines analysés dans cette étude sont au nombre de sept :

- LA GOUVERNANCE
- LA TECHNOLOGIE
- LES DÉTERMINANTS SOCIAUX
- LE FINANCEMENT
- LA MÉDECINE
- L'ENVIRONNEMENT
- LA MAIN-D'ŒUVRE
- LA PRESTATION DE SERVICES

Pour en savoir plus sur les résultats de la recherche et les principales recommandations, lisez le rapport complet intitulé *Durabilité et résilience du système de santé canadien*, ou communiquez avec le PHSSR à l'adresse [PHSSR@hkstrategies.ca](mailto:PHSSR@hkstrategies.ca)

