



Avis présenté par la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN
Dans le cadre de la consultation pour les États Généraux de l’OIIQ 2021
Thème 1 – Des savoirs et des compétences uniques

Personnes-ressources/dirigeantes :

Josée Marcotte, vice-présidente secteur public de la FSSS-CSN

josee.marcotte@csn.qc.ca

Sophie Leclair, représentante de la catégorie 1 de la FSSS-CSN

sophie.leclair@csn.qc.ca

18 mars 2021

Présentation de la FSSS-CSN

La Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN), affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), est la plus grande organisation syndicale en santé et en services sociaux ainsi que dans le réseau des services de garde. Créée en 1947, elle représente plus de 110 000 membres, près de 250 syndicats, et ce, dans toutes les catégories de personnel et dans toutes les régions du Québec. Elle représente des professionnelles en soins dans le secteur public, dans des établissements privés et dans le milieu communautaire.

Introduction

La FSSS-CSN salue la démarche de consultation entreprise par l'OIIQ dont le principal rôle est celui de la protection du public. Il importe également pour nous de distinguer le rôle de l'OIIQ de celui des agents négociateurs des conventions collectives (*Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic – RLRQ c R-8.2*). Ces états généraux qui mèneront à un rapport public sont l'occasion pour nous de vous partager les enjeux vécus par les infirmières que nous représentons et notre objectif ultime visant à offrir de meilleurs soins et services à la population.

Bien que l'ensemble des thèmes choisis par l'OIIQ dans le cadre des *États généraux 2021* sont pour nous une priorité, nous allons nous attarder dans le cadre du présent avis au thème 1 : **Des savoirs et des compétences uniques.**

Ainsi, dans le cadre de ce court exposé, nous approfondirons principalement sur les facteurs empêchant les infirmières à occuper pleinement le champ d'exercice de leur profession et les moyens à mettre en place pour favoriser une pratique à la hauteur de leurs compétences et de leurs expertises. Pour ce faire, nous vous ferons part de nos réflexions sous les angles suivants :

- L'organisation et la surcharge du travail
- La pénurie de main-d'œuvre en soins infirmiers
- La santé et la sécurité au travail
- L'attraction et la rétention

L'organisation et la surcharge du travail

Pour la FSSS-CSN, plusieurs facteurs empêchent les infirmières d'occuper pleinement le champ d'exercice de leur profession. Les enjeux liés à l'organisation du travail, à la surcharge et à l'épuisement professionnel sont parmi les chantiers prioritaires pour notre fédération. Cette surcharge est vécue de façon quasi quotidienne par plus de la moitié des professionnels en soins. Il est donc primordial de s'y s'attaquer, car cela a forcément un impact sur les services offerts à la population. La réforme Barrette et les compressions budgétaires des dernières années ont modifié considérablement les services et les structures administratives de nos établissements amenant avec elles son lot d'importants changements dans

les conditions de travail et de pratiques. Nous sommes obligées d'en constater les effets néfastes sur le personnel en soins et les services à la population.

Malgré l'abondance d'études, bien peu de choses ont changé au Québec dans les dernières décennies au chapitre de l'organisation du travail. Voici quelques solutions aux défis entourant l'organisation du travail et la surcharge de travail :

- 1- La question de l'introduction de **ratios infirmière-patients** est urgente. Nous sommes d'avis que la mise en place de mesures concrètes et rapides par le biais de ratios dans certains secteurs d'activités, comme dans les CHSLD, serait un des premiers pas à faire. Il ne suffit pas d'avoir des intentions dans des lettres administratives par exemple.
- 2- L'ajout de **budget consacré à rehausser de façon cohérente les structures de postes** est incontournable pour la qualité, la sécurité et l'accessibilité aux soins et services.
- 3- Nous devons mettre en place des modalités et des règles visant à **réduire le travail administratif au bénéfice du temps de service** notamment par l'ajout de personnel administratif en support aux intervenants et faire la révision des procédés administratifs.
- 4- Il faut établir des règles, lorsque possible, lors d'absences prévisibles et des départs à la retraite. En ce sens, les établissements de santé et de services sociaux doivent prévoir une **période de transfert des connaissances** et prévoir des budgets pour appuyer cette démarche. Ceci faciliterait la période d'appropriation d'un nouveau poste, particulièrement dans des secteurs d'activités névralgiques, ça améliorerait la rétention et diminuerait le roulement de personnel.
- 5- Il faut **interdire toute mesure de gestion qui vise des critères de performance ou du travail minuté**. Malheureusement, plusieurs employeurs utilisent de telles méthodes de gestion qui viennent déshumaniser notre approche des soins et des services. Nous sommes d'opinion qu'il faut plutôt miser sur l'autonomie professionnelle en favorisant le décloisonnement des tâches.
- 6- Comment parler d'organisation du travail sans parler de **temps supplémentaire obligatoire (TSO) et de garde obligatoire**? Vous serez sans doute en accord avec nous pour dire que ces mesures très contraignantes doivent uniquement être utilisées en dernier recours et dans des situations exceptionnelles. Malheureusement, nous sommes obligés de constater que plusieurs employeurs utilisent le TSO et la garde obligatoire comme mode de gestion de ses effectifs sur une base quasi quotidienne. Ce n'est pas aux professionnelles en soins à subir les contrecoups de la mauvaise gestion des effectifs, et ce, malgré nos responsabilités professionnelles. Présentement, il est trop facile et sans conséquence pour les employeurs d'avoir recours à ce mode de gestion néfaste. Il faut donc activement trouver des solutions à ce fléau.

La pénurie de main-d'œuvre en soins infirmiers

Le réseau de la santé et des services sociaux s'appuie sur un ensemble de professionnels pour répondre aux besoins de santé de plus en plus importants et complexes, particulièrement dans le contexte du vieillissement de la population. Chacun doit pouvoir occuper pleinement son étendue de pratique. Le décloisonnement de certaines tâches vers d'autres titres d'emploi, comme les préposées aux bénéficiaires, les auxiliaires aux services de santé et sociaux et les infirmières auxiliaires, pourrait permettre aux infirmières d'aller plus loin dans leur champ d'expertise. Néanmoins, plusieurs employeurs, particulièrement dans le secteur public, sont réticents à mettre en place un tel décloisonnement alors qu'il y a pénurie de professionnels en soins.

La santé et la sécurité au travail

Nous sommes préoccupés par les nombreux problèmes en milieu de travail en matière de santé et sécurité au travail. Les effets de la surcharge de travail jumelée aux conditions de travail difficiles sont des facteurs de risque à prendre en considération dans nos actions en prévention, car ceux-ci sont notamment à l'origine de l'accroissement de la détresse psychologique parmi les professionnelles que nous représentons.

Les établissements du réseau de la santé et des services sociaux doivent être reconnus comme prioritaires pour agir en prévention, et cela passe notamment par la reconnaissance des risques psychosociaux dans nos milieux de travail et la mise en place obligatoire de mécanismes de prévention supplémentaires.

L'attraction et la rétention du personnel

L'enjeu de l'attraction et de la rétention du personnel doit nous amener à faire preuve d'audace et de créativité dans les changements que nous voulons apporter dans nos milieux de travail. Pour y arriver, le réseau de la santé et des services sociaux doit devenir un employeur de choix. De ce fait, nous devons créer des liens avec le réseau de l'éducation afin d'encourager le développement des compétences et des connaissances en cours d'emploi. Nous devons également encourager le développement des ressources humaines dans les établissements et nous assurer que les infirmières aient accès à des formations gratuites.

Les problèmes d'attraction et de rétention trouvent également leurs origines dans les nombreuses difficultés qu'éprouvent nos membres à concilier famille, travail et études. Pourtant, il est démontré que la mise en place de mesures de conciliation entre ces différentes sphères de la vie personnelle constitue un atout considérable tant pour attirer la main-d'œuvre que pour la retenir. Cet enjeu est d'autant plus important dans un milieu à prédominance féminine comme celui des soins infirmiers.

Plusieurs dépenses liées à l'emploi amènent également un poids financier considérable pour le personnel infirmier. À cet égard, il est impossible de passer

sous silence les coûts liés à des conditions pratiques et les frais d'adhésion à l'ordre professionnel. Nous comprenons le rôle de l'ordre, mais nous sommes d'avis que ce n'est pas aux infirmières de financer la protection du public. Au-delà de la pandémie que nous vivons, nous sommes d'opinion que les employeurs doivent assumer cette responsabilité financière.

Recommandations

Que l'OIIQ recommande l'ajout de budget auprès du gouvernement afin de rehausser de façon cohérente les structures de postes et des investissements pour des ajouts de postes en soutien au personnel en soins infirmiers afin de diminuer le temps de travail administratif au profit du temps de services à la population.

Que l'OIIQ s'oppose à toutes formes de gestions qui visent des critères de performance ou de travail minuté.

Que l'OIIQ recommande aux parties négociantes des conventions collectives de mettre en place des solutions dans les meilleurs délais notamment l'instauration de mesures concrètes sur la détermination de ratios infirmière-patients, la reconnaissance des risques psychosociaux dans les milieux de travail, l'ajout de budget pour agir en prévention et des règles et budget pour assurer le transfert des connaissances.

Que l'OIIQ encourage le décloisonnement de certaines tâches vers d'autres titres d'emploi.

Que l'OIIQ fasse des représentations auprès du gouvernement voulant que les frais d'adhésion à l'ordre professionnel soient assumés par les employeurs.

Conclusion

En conclusion, les infirmières sont des actrices clés dans le réseau de la santé et des services sociaux. Il est donc primordial qu'elles puissent jouer pleinement leur rôle et qu'on puisse leur donner les moyens de le faire. Pourtant, ces moyens tardent à venir et les employeurs ne semblent pas prendre au sérieux les obstacles à la pleine optimisation de la contribution des infirmières. Ainsi, nous sommes d'opinion que pour déployer des solutions, il faut d'abord que les « autorités » reconnaissent ces obstacles et qu'elles veuillent notamment travailler avec l'ensemble des partenaires, dont les partenaires syndicaux. Tous les partenaires doivent se mobiliser et agir ensemble pour permettre l'épanouissement de chaque infirmière dans un environnement de travail sain et sécuritaire, et incidemment offrir des soins et des services de qualité à la population du Québec.