



# **Pour un cadre pancanadien de planification des ressources humaines du secteur de la santé**

Livre vert — Sommaire

Juin 2005



**ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU CANADA  
CANADIAN NURSES ASSOCIATION**

**ASSOCIATION  
MÉDICALE  
CANADIENNE**



**CANADIAN  
MEDICAL  
ASSOCIATION**

**PRINCIPES DE BASE ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES  
POUR UN PLAN PANCANADIEN DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA SANTÉ**

**Sommaire**

Même si l'assurance-maladie connaît un succès énorme comme initiative pancanadienne depuis les années 1960, on ne peut en dire autant de la planification des effectifs de la santé au Canada. Dans la mesure où il y a eu planification, elle s'est déroulée surtout dans les provinces et les territoires et a porté sur diverses disciplines de la santé, isolément les unes des autres.

On reconnaît en général que si nous voulons établir un plan stratégique pour les effectifs de la santé, il faut l'intégrer dans l'ensemble des provinces et territoires, ainsi qu'entre les diverses disciplines de la santé.

Le Service national de santé du R.-U. et les ministres de la Santé de l'Australie ont lancé récemment des initiatives qui visent à adopter la planification stratégique des ressources humaines dans le secteur de la santé.

Ce document présente pour discussion dix principes fondamentaux et des orientations stratégiques connexes qui pourraient sous-tendre une telle démarche au Canada, sous les thèmes des soins axés sur les patients, de la planification et du cycle de carrière. (Le texte intégral du document sera distribué au Conseil général.)

**Soins axés sur les patients**

1. **Planification fondée sur les besoins** – Les planificateurs doivent adopter une stratégie fondée sur les besoins qui prévoit les besoins sanitaires courants et émergents de la population en fonction de facteurs démographiques, épidémiologiques, culturels et géographiques.

*Orientations stratégiques*

- i. Analyser en détail des relevés de population et des données épidémiologiques.
- ii. Établir des points de repère fondés sur les écarts entre les régions.
- iii. Étudier l'éventail des spécialités à l'intérieur des disciplines et entre elles.

2. **Instaurer la collaboration interdisciplinaire** – Les professions de la santé doivent collaborer en communiquant entre elles et en coordonnant leurs efforts dans les meilleurs intérêts du patient.

*Orientations stratégiques*

- i. Promouvoir la formation interprofessionnelle.
- ii. Dissiper les préoccupations liées à la responsabilité civile.
- iii. Créer des modèles de financement qui appuient la collaboration.

**Planification**

3. **Les effectifs de la santé constituent une ressource nationale** – Il est souhaitable de promouvoir de grandes possibilités de mobilité à l'intérieur des provinces et des territoires et entre eux pour les professions de la santé au niveau de l'éducation et de la formation, ainsi qu'à celui de la pratique, pendant tout le cycle de vie de la carrière.

#### *Orientations stratégiques*

- i. Promouvoir des normes nationales sur l'admissibilité transférable au permis d'exercice.
- ii. Reconnaître des centres d'excellence régionaux.
- iii. Préserver et promouvoir un système national d'éducation et de formation.

- 4. Viser une plus grande autosuffisance** – Le Canada doit viser une plus grande autosuffisance au niveau de l'éducation et de la formation des professionnels de la santé.

#### *Orientations stratégiques*

- i. Améliorer les modèles de projection de l'offre à moyen et long termes.
- ii. Offrir aux Canadiens suffisamment de possibilités de formation en vue d'une carrière dans les professions de la santé au Canada.
- iii. Intégrer dans la pratique les diplômés de l'étranger qui sont résidents permanents ou citoyens du Canada.

- 5. Reconnaître l'environnement mondial** – Il faut reconnaître que les professionnels de la santé travaillent dans un monde de plus en plus global sur les plans de l'échange d'information scientifique, de la reconnaissance mutuelle des titres et qualités entre pays et de la circulation des ressources humaines.

#### *Orientations stratégiques*

- i. Promouvoir la signature de protocoles d'entente (PE) avec des pays en développement afin de décourager le recrutement systématique contraire à l'éthique.
- ii. Tenir compte de l'impact de la technologie sur la possibilité de dispenser des services au loin et d'échanger des services de santé entre pays.
- iii. Maintenir des normes élevées d'éducation et d'enseignement.

- 6. Processus inclusif de planification et de prise de décision** – La planification stratégique et la prise de décision dans le domaine des ressources humaines en santé doivent mettre à contribution tous les intervenants, y compris les gouvernements, les régies régionales de la santé, les responsables de l'éducation et de la réglementation et les professionnels actifs.

#### *Orientations stratégiques*

- i. Établir un Office canadien de coordination des ressources humaines de la santé.
- ii. Prévoir des échanges entre les milieux des fournisseurs et des comités consultatifs fédéraux/provinciaux/territoriaux.
- iii. Promouvoir la représentation des fournisseurs aux entités de gouvernance régionales et institutionnelles.

### **Cycle de carrière**

- 7. Politiques concurrentielles sur les ressources humaines** – Les professionnels de la santé devraient bénéficier de milieux de travail favorables conçus pour les attirer et les garder par des stratégies intégrées qui répondent à leurs besoins professionnels et personnels.

*Orientations stratégiques*

- i. Établir des stratégies de recrutement qui tiennent compte des facteurs autant professionnels que personnels.
- ii. Suivre des démarches intégrées de maintien en poste.
- iii. Effectuer des recherches pour déterminer les possibilités de rapatriement.

- 8. Milieux de travail sains** – Les administrateurs et les décideurs du secteur des soins de santé doivent reconnaître l'importance de milieux de travail sains et collaborer avec les prestataires de soins de santé pour mettre en œuvre des stratégies afin d'appuyer leur santé et leur sécurité.

*Orientations stratégiques*

- i. Démarches fondées sur les pratiques exemplaires.
- ii. Programmes d'éducation
- iii. Promouvoir un changement de culture afin d'encourager les comportements d'appel à l'aide.

- 9. Équilibre entre la vie personnelle et professionnelle** – Les planificateurs doivent tenir compte des opinions de la nouvelle génération de professionnels de la santé qui recherchent un équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle.

*Orientations stratégiques*

- i. Intégrer dans les programmes de formation.
- ii. Tirer des leçons de l'expérience à l'étranger.
- iii. Tenir compte de l'équilibre travail:vie dans la planification de l'offre.

- 10. Apprentissage permanent** – Les professionnels de la santé doivent avoir accès aux ressources nécessaires pour se tenir au courant des progrès de la science et pour acquérir de nouvelles compétences, et doivent aussi avoir la possibilité, au cours de leur carrière, de mettre ces compétences en pratique pour relever de nouveaux défis.

*Orientations stratégiques*

- i. Possibilité de réintégrer la formation et de recevoir de la formation perfectionnée.
- ii. Évolution et perfectionnement de la carrière.
- iii. Perfectionnement professionnel permanent.

**En résumé**

Ces dix énoncés proposent, pour discussion et commentaires, des principes et orientations empruntés au modèle de planification des ressources humaines et leur application au secteur de la santé. Une telle démarche ne pourra réussir que si elle est intégrée à l'échelle des provinces et territoires et dans l'ensemble des disciplines professionnelles.

De plus, cette démarche ne saurait être implantée isolément par les gouvernements, surtout lorsque l'on tient compte des nombreux leviers politiques qui touchent le cycle de carrière.

Il est essentiel d'obtenir dès le début du processus de planification une participation réelle des professionnels de la santé.

L'étape suivante consisterait à repérer les indicateurs et les cibles de mise en œuvre des orientations stratégiques proposées et à cerner les leviers politiques appropriés et les intervenants qui en sont responsables.