

Prise de position

Recrutement et rétention de professionnels de laboratoire médical dans les communautés rurales et éloignées

La Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM) est d'avis que les gouvernements (provinciaux, territoriaux et fédéral), en partenariat avec les employeurs et les syndicats, ont la responsabilité de mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de rétention de professionnelles et professionnels de laboratoire médical (PLM) dans les communautés rurales et éloignées.

Des stratégies de recrutement et de rétention solides assureront que les Canadiennes et Canadiens résidant dans les régions rurales et éloignées reçoivent des soins de santé du même calibre que les autres Canadiens habitant dans des communautés plus peuplées. Des stratégies de recrutement et de rétention performantes amélioreront les soins aux patients en assurant la disponibilité de services de tests diagnostiques de grande qualité en temps opportun. En outre, des laboratoires dotés d'un effectif de PLM contribueront à attirer et à retenir des médecins et des infirmières dans ces communautés rurales et éloignées.

Des stratégies de recrutement et de rétention efficaces dans les régions rurales et éloignées peuvent comprendre les éléments suivants :

- **Recrutement**
 - Recrutement de PLM formés à l'étranger
 - Intégration efficace des personnes qui ont l'intention de retourner à la pratique
 - Sélection d'étudiants PLM en fonction du contexte rural
- **Incentifs financiers pour PLM**
 - Programme d'exonération du remboursement des prêts pour les étudiants, y compris les prêts contractés dans n'importe quelle province ou n'importe quel territoire
 - Financement ciblé (c.-à-d. bourses d'études) pour les étudiants ruraux ayant conclu un accord de retour au travail
 - Stages cliniques financés pour les étudiants dans les régions rurales et éloignées (c.-à-d., soutien pour voyage et hébergement)
 - Financement et accessibilité pour les occasions de formation continue

- Incitatifs financiers suivant une échelle mobile pour les PLM ruraux et éloignés qui augmentent selon un nombre défini d'années pendant lesquelles un(e) PLM continue d'exercer sa profession dans une région insuffisamment desservie
- Charge de travail réaliste et horaire de travail raisonnable
 - Accès au soutien et à l'expertise pour les PLM en exercice indépendant
 - Volumes de travail permettant un style de vie équilibré
 - Disponibilité de personnel de relève pour assurer que les PLM pratiquant dans les communautés insuffisamment desservies profitent d'un équilibre travail-vie personnelle identique à leurs collègues pratiquant dans les milieux urbains
- Soutien à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation
 - Programmes d'aide aux employés
 - Reconnaissance du personnel (c.-à-d. événements, prix, primes, certificats, etc.)
 - Aide à l'emploi des conjoints et programmes de soutien familial
- Promotion de la profession de laboratoire médical par l'employeur
 - Organiser des visites de laboratoire pour les étudiants et le grand public
 - Représenter le laboratoire lors de journées d'orientation
 - Aider le personnel à célébrer la Semaine nationale du laboratoire médical chaque année
 - Visiter des écoles communautaires et donner des présentations en classe au sujet des carrières en laboratoire médical

Références :

CFMS Position Paper - Physician Recruitment and Retention Strategies <http://www.cfms.org/files/position-papers/CFMS%20Position%20Paper%20Physician%20Recruitment%20and%20Retention%20Strategies.pdf>

Interventions for health workforce retention in rural and remote areas: a systematic review <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-021-00643-7>

Rural Health Services in BC: A Policy Framework to Provide a System of Quality Care 2015 - Consulté en juin 2016 <http://www.health.gov.bc.ca/library/publications/year/2015/rural-health-policy-paper.pdf>

Prises de position de la SCSLM :

- Environnements de travail favorables à la qualité de vie des professionnels de laboratoire médical
- Professionnels de laboratoire médical : essentiels pour la sécurité des patients
- Allocation des ressources humaines dans les laboratoires médicaux

Historique du document :

Date de création : juin 2016

Date de révision : août 2024