

Prise de position

Allocation des ressources humaines dans les laboratoires médicaux

La Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM) croit qu'une planification efficace des ressources humaines (RH) doit englober tous les éléments du système de soins de santé. Afin d'intégrer les attentes professionnelles et personnelles, un plan performant doit tenir compte des accomplissements pédagogiques, des occasions d'emploi, des engagements liés au travail, des normes de l'industrie, des exigences de l'immigration, des cadres réglementaires, des influences sociétales, du climat politique, des contraintes économiques et des résultats pour les patients. Cette planification exige un effort collectif et commun entre les gouvernements (fédéral, provinciaux, territoriaux), les employeurs des soins de santé et des groupes de professionnels de la santé, en vue de préserver et d'appuyer les systèmes de ressources humaines complexes et interconnectés dans les laboratoires médicaux.

La SCSLM soutient et encourage la mise en place d'un cadre commun pour la planification des ressources humaines dans le secteur de la santé. Ce cadre doit comprendre trois concepts fondamentaux : les services de santé doivent se concentrer sur l'engagement envers les patients/clients/parties prenantes; les préoccupations du système de santé doivent être à l'avant-plan des mandats et responsabilités de tous les gouvernements et organismes professionnels; des stratégies de rétention doivent être utilisées pour soutenir tout changement aux ressources humaines en milieu de travail.

Les laboratoires médicaux doivent être dotés de professionnels de laboratoire médical certifiés par la SCSLM. Ces professionnels exécuteront des processus en phases analytiques, préanalytiques et post-analytiques selon leurs normes de pratique respectives. Afin d'assurer l'exactitude des résultats de laboratoire et un environnement de travail sécuritaire, la répartition des ressources humaines doit s'effectuer en corrélation avec la diversité des tâches d'analyse et la complexité des plates-formes de tests.

Les technologistes de laboratoire médical (TLM) et les adjoints de laboratoire médical (ALM) jouent un rôle vital dans la prestation de services de laboratoire au Canada. Ils agissent à titre de membres de haut niveau de l'équipe multidisciplinaire de soins de santé. Ils démontrent toute une gamme de compétences élargies, y compris la pensée critique, la résolution de

problèmes et la communication. Leur travail est essentiel pour le diagnostic de maladies et leur traitement ainsi que le maintien de la santé publique et du bien-être des patients en général. Les TLM possèdent des habiletés techniques avancées et diversifiées, leur permettant d'exécuter et d'interpréter des procédures de laboratoire complexes. L'expertise des ALM porte principalement sur la phase préanalytique des tests de laboratoire, y compris le prélèvement des échantillons, leur préparation et l'entrée de données.

Le leadership est un élément important d'une collaboration efficace. Les professionnels de laboratoire médical certifiés par la SCSLM sont capables d'exercer un leadership solide et cohérent et de promouvoir la profession. Ils participent activement à la planification des RH dans les laboratoires. Leur contribution est essentielle pour éliminer les obstacles au financement et assurer un soutien gouvernemental pour les infrastructures, la dotation en personnel, l'éducation interprofessionnelle (y compris les programmes de mentorat), les recherches scientifiques et la prise de décisions éclairées.

La SCSLM croit que tous les organismes des soins de santé et/ou employeurs qui sont impliqués dans la planification des ressources humaines en santé au Canada devraient tenir compte de ce qui suit :

1. Planification basée sur les besoins

La planification doit reconnaître le fait que les facteurs démographiques, épidémiologiques, culturels et géographiques influencent les besoins courants et émergents en matière de soins de santé.

2. Collaboration multidisciplinaire

Pour servir au mieux les intérêts et le bien-être personnel des patients, les professionnels de la santé doivent communiquer de façon efficace, coordonner leurs efforts de manière coopérative et travailler ensemble pour solidifier toute l'équipe de soins de santé. La promotion de modèles d'éducation et de financement interdisciplinaires et interprofessionnels aide à soutenir la collaboration interprofessionnelle et à améliorer la qualité des soins aux patients.

3. La main-d'œuvre médicale est une ressource nationale

Tous les ordres de gouvernements doivent soutenir la mobilité nationale des professionnels de la santé du Canada afin de leur permettre de s'installer dans les provinces et territoires et de se déplacer entre eux.

4. Autosuffisance

Afin d'atteindre un plus haut degré d'autosuffisance, le Canada doit améliorer ses modèles de projection des ressources humaines à moyen et à long termes. En plus de créer des occasions d'admission suffisantes pour les personnes au pays désireuses de s'inscrire à des programmes

de formation en sciences de la santé, nous devons aussi intégrer, de façon efficace, les personnes qui souhaitent revenir à la pratique, ainsi que les diplômés internationaux qui sont des résidents permanents/citoyens du Canada et qui aspirent à une carrière dans les soins de santé. À cette fin, les parties prenantes doivent poursuivre le développement d'infrastructures en appui des programmes de formation, du perfectionnement professionnel, des cours de mise à niveau, des pratiques d'éducation novatrices et des programmes de transition. La formation clinique est un élément important de la planification des RH; on doit toujours présenter suffisamment d'occasions de stages cliniques aux étudiants afin d'assurer une planification de la relève adéquate.

5. Environnement mondial

La mondialisation des professions des soins de santé passe par la capacité à échanger rapidement des renseignements à l'échelle planétaire et la reconnaissance des qualifications parmi les organisations. Tout en conservant les normes d'éducation et d'enseignement canadiennes de haute qualité, il faut songer à conclure des ententes officielles entre le gouvernement du Canada et d'autres pays afin d'améliorer et de faciliter le recrutement étranger dans la profession de laboratoire médical.

6. Planification de politiques et processus décisionnels

La planification de politiques et le processus décisionnel des RH en santé doivent inclure une représentation de toutes les parties prenantes, y compris les gouvernements, les autorités régionales de la santé, les établissements d'enseignement, les autorités réglementaires et les cliniciens.

7. Politiques concurrentielles en matière de ressources humaines

Les politiques en matière de RH doivent adopter des approches inclusives et créatives pour créer des environnements de travail qui continuent d'attirer, d'impliquer et de retenir les employés.

8. Lieux de travail sains et sécuritaires

Pour assurer les meilleurs résultats possibles pour les patients, les employeurs des soins de santé doivent élaborer des procédures établissant des lieux de travail sécuritaires et sains, et adopter des politiques offrant un soutien aux employés. Les stratégies destinées à soutenir effectivement les employés doivent comprendre : l'adoption des meilleures pratiques, la disponibilité d'occasions de formation appropriée, la promotion du travail en équipe, le respect de pratiques sécuritaires de travail, le maintien de volumes de travail gérables et la création d'environnements de vie professionnelle de haute qualité.

9. Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les employeurs des soins de santé doivent élaborer un plan stratégique destiné à équilibrer les engagements de la vie privée et de la vie professionnelle de leurs employés. Le plan doit incorporer l'équilibre travail-vie personnelle dans les éléments de planification basée sur les besoins, y compris des concepts tels que la gestion de la fatigue, la capacité par rapport à la demande et la gestion de la santé mentale en milieu de travail.

La SCSLM croit que tous les organismes et/ou employeurs des soins de santé au Canada doivent prendre en considération les prises de position et les normes de pratique suivantes lors de la planification de leur allocation des ressources humaines :

Normes de pratique de la SCSLM – TLM

Normes de pratique de la SCSLM – ALM

Prises de position de la SCSLM :

- Certification de la SCSLM et exigences de premier échelon pour les adjoints de laboratoire médical
- Certification de la SCSLM et exigences de premier échelon pour les technologistes de laboratoire médical
- Environnements de travail favorables à la qualité de vie des professionnels de laboratoire médical
- Professionnels de laboratoire médical : Essentiels pour la sécurité des patients
- Diversité
- Maintien des compétences

Références :

Site Web du gouvernement du Canada, Santé de l'environnement et du milieu de travail
<http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/occup-travail/index-fra.php>