

**UNE SÉRIE D'IDÉES POUR ARRÊTER  
L'HÉMORRAGIE DANS LES SOINS DE  
SANTÉ**

## Introduction

Le système de santé du Nouveau-Brunswick est en crise. La liste d'attente pour un fournisseur de soins primaires s'allonge chaque semaine. Des gens meurent en attendant des soins d'urgence. Le processus démocratique des régies régionales de la santé a été mis à mal. Une autre année scolaire a commencé sans véritable plan de lutte contre la pandémie. Les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises réclament à juste titre un changement, et ce changement peut être apporté tout en respectant le système de soins essentiels financé par les fonds publics auquel tiennent les Canadiens et Canadiennes.

Les soins de santé sont la question qui préoccupe le plus la plupart des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises. Le Parti libéral du Nouveau-Brunswick partage cette préoccupation. Dans la perspective d'un engagement à être plus constructif et moins partisan, le Parti publie une série d'idées tangibles et non partisans pour une action immédiate afin d'améliorer le système.

Il a fallu des années pour que le problème atteigne ce point de crise et il faudra des années pour en sortir, mais il existe des mesures qui peuvent être prises dès maintenant pour commencer à remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la santé. Les idées ont été divisées en six sections :

1. Mesures d'urgence
2. Rétention fondée sur le respect
3. Envoyer un message fort
4. Amorcer le plan de formation
5. Appeler des renforts
6. Tout le monde à bord !

### 1. Mesures d'urgence

Les fermetures d'urgences deviennent un phénomène beaucoup trop régulier, et celles qui sont ouvertes ont souvent des temps d'attente croissants, des problèmes de transfert des patients des ambulances à l'hôpital, etc. Le problème des services d'urgence doit être abordé, et il faut au minimum une solution ponctuelle pour rassurer les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises effrayés que, lorsqu'ils se trouvent en situation de santé critique, ils seront soutenus et soignés malgré les défis auxquels le système est confronté.

Avec un si grand nombre de Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises incapables d'accéder à des soins en temps opportun parce qu'ils attendent un fournisseur de soins primaires ou qu'ils ont du mal à obtenir rapidement un rendez-vous avec leur médecin, les salles d'urgence sont devenues la solution de secours pour un trop grand nombre de personnes, ce qui crée des temps d'attente déraisonnables et une pression sur le personnel.

Les professionnels de la santé s'accordent à dire que la mise en place rapide de **centres de soins pluridisciplinaires** pourrait soulager une partie de la pression exercée sur les salles d'urgence. Il est important que ces centres soient dotés d'une équipe mixte de professionnels de la santé et qu'ils soient accessibles à la fois pendant la journée et après les heures de travail. Cette initiative pourrait être lancée sous forme de projet pilote afin d'en accélérer la mise en œuvre. Pour avoir le plus d'impact possible, les zones où les besoins en services de santé sont les plus importants et où la liste d'attente pour un prestataire de soins primaires est la plus longue devraient être ciblées lors de la création des centres de soins multidisciplinaires. Il est recommandé de s'orienter vers le modèle multidisciplinaire pour renforcer les soins de santé communautaires à long terme, de sorte que les investissements réalisés aujourd'hui continueront à porter leurs fruits à l'avenir.

Parmi les autres initiatives qui pourraient améliorer sensiblement la situation dans les salles d'urgence, citons la révision du modèle de financement des salles d'urgence, vieux de dix ans, l'augmentation du financement pour soutenir les soins communautaires après les heures de travail, ainsi que la formation et l'embauche de personnel paramédical afin d'accroître la capacité des médecins.

## 2. Rétention fondée sur le respect

Nous devons cesser de demander aux professionnels de la santé d'augmenter leur charge de travail par pure bonté d'âme. Ils ont été sollicités et mis à rude épreuve comme jamais auparavant au cours des dernières années de pandémie. Les professionnels de la santé disent qu'ils ne se sentent pas respectés par la direction, que leur vie familiale et leurs besoins personnels ne sont pas pris en compte, et qu'on leur demande continuellement de sacrifier des vacances, d'ajouter des quarts de travail, de travailler plus longtemps et d'en faire plus. Investir dans les professionnels de la santé du Nouveau-Brunswick favorisera leur maintien en poste, et le gouvernement a la capacité financière de le faire, comme il l'a démontré avec des excédents consécutifs et la disponibilité de fonds fédéraux destinés aux soins de santé.

Des inquiétudes ont été soulevées quant à la demande de redéploiement de certains professionnels de la santé dans d'autres hôpitaux sans recevoir de compensation supplémentaire. Cela démontre un certain manque de respect envers les employés à qui l'on demande de faire des sacrifices personnels en raison d'un manque de ressources humaines. Alors que les hôpitaux de la province sont aux prises avec des problèmes de capacité, il y a du mérite à programmer et à redéployer le personnel d'un hôpital ayant une plus grande capacité, mais cela devrait être encouragé par une compensation supplémentaire. L'offre d'une indemnité de réaffectation témoigne du respect pour les professionnels, augmente la probabilité que les gens se portent volontaires pour être réaffectés et répond aux besoins des patients.

### 3. Envoyer un message fort

Au début de l'année académique, le premier ministre et les membres de son équipe devraient faire le tour des collèges et des universités de la province pour leur remettre en main propre une lettre personnelle promettant un *emploi permanent et à temps plein garanti* à chaque étudiant inscrit à un programme de soins infirmiers lorsqu'il obtiendra son diplôme. Ce même engagement devrait être pris à l'égard de tous ceux qui étudient pour devenir ambulanciers paramédicaux, médecins, préposés aux services de soutien à la personne ou toute autre profession de la santé pour laquelle nous connaissons ou prévoyons une pénurie. Alors que les provinces voisines ont déjà adopté une approche similaire, les étudiants en soins infirmiers du Nouveau-Brunswick se sentent sous-évalués. Ils doivent savoir qu'on veut d'eux dans le système de santé du Nouveau-Brunswick, et ils doivent l'entendre de la bouche des dirigeants. Les diplômés quittent la province parce que personne ne les a recrutés, il faut que cela cesse.

Un programme ciblé d'allègement des frais de scolarité, axé sur les domaines où les besoins sont les plus criants, encouragerait également les étudiants à envisager d'étudier dans le domaine des soins de santé. En allant dans les écoles secondaires du Nouveau-Brunswick et en faisant la promotion de l'emploi garanti et de la réduction des frais de scolarité, on inciterait sûrement les étudiants à s'inscrire dans les programmes, ce qui permettrait de combler nos graves pénuries de main-d'œuvre.

En outre, la reconversion dans une carrière dans le domaine de la santé, qui est très demandée, devrait être rendue aussi facile que possible. Dans le modèle actuel, un travailleur paramédical qui souhaite devenir un travailleur paramédical en soins avancés devrait prendre une année de congé sans solde et couvrir le coût de la formation, ce qui n'est pas possible pour de nombreuses personnes. L'introduction d'un allègement des frais de scolarité et, éventuellement, d'une indemnité de vie chère pour faire de l'amélioration des compétences dans des domaines critiques une option viable pour les professionnels en milieu de carrière pourrait être un autre moyen de remédier aux pénuries critiques.

### 4. Amorcer le plan de formation

Les médecins et le personnel infirmier mettent beaucoup de temps à se former, c'est la réalité de la profession. Dans certains domaines spécialisés hautement qualifiés, un étudiant qui commence l'école aujourd'hui signifie que le système gagnera un professionnel de la santé dans une décennie, mais c'est maintenant qu'il faut commencer. Entre-temps, il faut créer immédiatement des partenariats avec toutes les organisations concernées pour se concentrer sur le recrutement de médecins, de personnel infirmier et d'autres professionnels de la santé internationaux et trouver des moyens d'accélérer leur entrée dans notre effectif. Il doit y avoir des moyens plus efficaces et plus rapides de permettre à des collègues internationaux bien formés de venir travailler ici. Les programmes de formation canadiens peinent à produire suffisamment de diplômés pour répondre à la demande et il y a des professionnels de la santé hautement qualifiés dans le monde entier qui cherchent à venir au Canada. Le Nouveau-Brunswick doit prendre les devants, les convaincre de venir ici et rendre le processus aussi simple que possible. Il ne s'agit pas d'une aspiration, mais d'une nécessité.

De plus, l'augmentation du nombre de places dans les programmes de soins infirmiers et du nombre de postes de résidence en médecine au Nouveau-Brunswick pourrait se faire immédiatement. La collaboration avec les établissements, les collèges et les associations pour explorer les options de programmes accélérés ou de courte durée est encouragée, car elle pourrait permettre de déployer les ressources plus rapidement que les programmes actuels. Les collèges publics du Nouveau-Brunswick regorgent d'excellentes idées sur la façon d'équiper davantage de professionnels paramédicaux, comme les préposés aux services de soutien à la personne, pour qu'ils puissent entrer sur le marché du travail dès maintenant. Il doit y avoir une approche plus collaborative entre le gouvernement et les institutions pour aborder cette question.

Il y a également lieu d'encourager le personnel infirmier à la retraite ou sur le point de l'être à servir de mentors aux jeunes infirmières et infirmiers qui commencent leur carrière et qui pourraient bénéficier de ces décennies d'expérience. Un tel programme permettrait d'augmenter le nombre d'infirmières et infirmiers actuellement dans le système tout en soutenant les nouvelles infirmières et infirmiers qui intègrent un système confronté à des défis importants.

## 5. Appeler des renforts

Le système de santé est en crise et il convient de faire appel à toute personne en mesure d'apporter son aide. Tout en veillant à ne pas créer de conflit entre les collectivités, il serait bon d'introduire un programme de recrutement de professionnels de la santé pour les collectivités afin de promouvoir leurs régions auprès des médecins, du personnel infirmier et des autres professionnels de la santé qui sont en demande. Ces mesures comprendraient un soutien financier pour que les collectivités de toutes tailles aient la possibilité de créer des programmes de recrutement de professionnels de la santé et de garantir des conditions de concurrence équitables.

Si les collectivités veulent créer des programmes locaux sur mesure pour recruter de nouveaux médecins, infirmières ou infirmiers, elles devraient pouvoir le faire. Ces programmes seraient orientés vers la communauté et se concentreraient sur l'accueil et la facilitation de l'intégration de la collectivité avec une variété de partenaires, y compris, mais sans s'y limiter, les agents immobiliers locaux, les entreprises locales et les restaurants locaux. Chaque collectivité a ses propres forces et est capable de se promouvoir mieux qu'un groupe provincial ne le pourrait jamais. Le rôle du gouvernement dans ce modèle serait de les soutenir dans leurs efforts, tout en tirant parti de leur aide dans notre processus de recrutement tous azimuts.

## 6. Tout le monde à bord !

La création d'un bureau de recrutement et de maintien en poste du personnel de la santé avec des responsables de Vitalité, d'Horizon et du ministère de la Santé, ainsi que des recruteurs professionnels expérimentés qui savent comment trouver de bons candidats, renforcerait considérablement les efforts de recrutement de la Province et indiquerait clairement qu'elle les prend au sérieux. Les responsables de Vitalité, d'Horizon et du ministère de la Santé soutiendraient une équipe de professionnels du recrutement motivés qui seraient incités à

attirer et à permettre de nouvelles embauches, et appuieraient la réduction des formalités administratives dans le processus d'embauche en collaboration avec les associations professionnelles et les représentants syndicaux. Le bureau gèrerait également une stratégie provinciale de la main-d'œuvre pour combler les lacunes en matière de compétences et de démographie de la main-d'œuvre du système de santé. Cela se ferait en partenariat avec les associations, les sociétés et les groupes, afin d'avoir une meilleure idée des départs à la retraite, des fermetures de cabinets et des autres tendances qui influent sur les prévisions de recrutement.

Cette équipe serait transparente et publierait des rapports trimestriels fondés sur des données indiquant le nombre et le type de postes vacants, le nombre de postes pourvus au cours du dernier trimestre, le nombre de candidats recherchés pour chaque poste vacant, le nombre de candidats qui progressent dans le processus, les meilleures suggestions de recrutement reçues du personnel, et plus encore. Ils se concentreraient sur des tâches comme le remplacement du site Internet archaïque de recrutement des professionnels de la santé du Nouveau-Brunswick et s'assureraient que chaque personne qui communique avec l'équipe de recrutement obtient une réponse dans un délai raisonnable, de préférence dans les 24 heures.

## Conclusion et prochaines étapes

Cette série d'idées est le fruit de plusieurs réunions avec les syndicats de travailleurs et travailleuses de la santé et les groupes professionnels. Le consensus est que la Province doit adopter une approche axée sur les objectifs, en se concentrant sur ces trois éléments dans les soins aigus et primaires :

- 1) comment retenir le personnel de santé,
- 2) comment réduire les temps d'attente aux urgences ; et
- 3) comment fournir des soins primaires à toutes les personnes figurant sur la liste d'attente.

Pour être clair, il s'agit d'écouter les ambulanciers, les infirmiers et infirmières et les infirmiers et infirmières praticiennes, les travailleurs et travailleuses à domicile, les médecins et les autres professionnels de la santé qui ont tous de sérieux problèmes de dotation en personnel et des idées pour les résoudre. Qu'est-ce qui pousse les professionnels à quitter la main-d'œuvre des soins de santé ? Comment la main-d'œuvre peut-elle contribuer à apporter des changements audacieux dans la façon dont les travailleurs et travailleuses de la santé sont traités ? Les personnes sur le terrain sont les mieux placées pour identifier l'origine des problèmes qui affligent le système.

Ces recommandations ne sont pas exhaustives, et d'autres pistes telles que l'élargissement des options de soins en équipe et l'augmentation des champs d'exercice doivent également être envisagées. Il convient de se pencher sur l'amélioration du fonctionnement des organisations,

sur le rôle que la technologie peut jouer dans l'amélioration de la prestation des services, tant pour les patients que pour les professionnels de la santé, et sur la manière dont la collaboration et le partage des ressources peuvent améliorer la prestation des services. Comment améliorer le processus de libération des lits et/ou des salles de traitement pour le rendre plus rapide ? Peut-on rationaliser les processus de sortie pour obtenir le même effet ? L'utilisation des données et l'amélioration des processus peuvent rendre les hôpitaux beaucoup plus efficaces.

Les idées sont axées sur la rapidité et le succès, elles peuvent être mises en œuvre rapidement et à un coût abordable, et elles envoient un signal fort au secteur que le recrutement, la rétention et les soins d'urgence comptent pour les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises. Le système de santé a besoin de moins de réactions impulsives aux crises des soins de santé et de plus d'engagements constants et sincères pour régler les problèmes à la source. Ce n'est qu'un début, mais il illustre les changements demandés par le personnel et les organismes de soins de santé qui cherchent de l'espoir.