



Groupe de concertation et d'influence en soins infirmiers du Québec

Énoncé de position- L'urgence d'agir

1. Mission, valeurs, raison d'être du groupe.

Groupe de concertation et d'influence pour l'amélioration de la sécurité et qualité des soins infirmiers aux bénéficiaires de la population du Québec.

Le groupe a pour mission d'être un outil de concertation afin d'influencer la capacité des infirmières à contribuer pleinement à la sécurité et qualité des soins infirmiers pour l'amélioration de la santé des québécois. Il est axé sur la contribution des infirmières en collaboration avec les divers membres des équipes des soins infirmiers et les autres professionnels de la santé.

Le groupe est actuellement formé d'infirmières retraitées ou actives professionnellement provenant des divers secteurs d'activités soit, la clinique, la gestion, l'enseignement, la recherche. Claire Thibault qui en a été l'instigatrice du groupe. Le groupe est non partisan et lié à aucune organisation, chaque membre s'engage à titre personnel. Les principales attentes sont: 1) la prise de parole et action politique; 2) la mobilisation par la formation d'alliances; 3) le partage d'information et suivi des dossiers; 4) le soutien à l'action collective des infirmières; 5) le respect de la confidentialité en lien avec les discussions. Le groupe préconise les valeurs suivantes: respect, ouverture, collaboration, transparence, confiance mutuelle, rigueur, créativité, participation et engagement.

Sa formation est liée à la situation problématique de la pratique infirmière qui s'est détériorée au fil des années à la suite des restructurations successives du système de santé. Les divers témoignages d'infirmières dans les médias, notamment le cri d'alarme de la jeune infirmière Émilie Ricard, nous ont grandement interpellés. De plus, l'absence de réponses respectueuses et adaptées aux nombreux problèmes décrits par les infirmières, signe d'une banalisation et d'une indifférence chroniques ne sont plus tolérables.

Fortement préoccupé par la détérioration de la qualité des soins et services offerts à la population, nos actions visent avant tout à mettre l'emphase sur les attentes de la population face aux soins infirmiers en tant que soignantes et leaders de soins. Le groupe vise, la sensibilisation et la mobilisation de la population en collaboration avec les acteurs concernés dans la mise en œuvre de stratégies et solutions visant à optimiser la contribution des infirmières et l'amélioration de la sécurité et qualité des soins.

2. Les objectifs.

- Rejoindre des représentants de la population pour une mobilisation des citoyens en vue de l'amélioration de l'accessibilité, de la sécurité et qualité des soins;
- Obtenir la collaboration de divers acteurs-décideurs clés en soins infirmiers dans la recherche de solutions gagnantes quant aux enjeux de leadership, de gouvernance, d'organisation du travail, du soutien à la pratique infirmière et à la relève ;
- Établir des voies de communication avec les élus et les décideurs du système de santé dans la recherche des conditions essentielles à l'optimisation de la pratique infirmière et à l'amélioration de la qualité et sécurité des soins;
- Obtenir la collaboration des acteurs concernés dans la planification et la réalisation d'un plan d'action nationale sur l'optimisation des soins infirmiers au Québec;
- Promouvoir la nécessité d'ajuster la formation infirmière aux besoins de la population et en convaincre les élus.

3. Les constats: Une population inquiète, une profession fragilisée.

La Population. Malgré les promesses d'amélioration des nombreuses réformes du système de santé et des services sociaux des 30 dernières années, la population est de plus en plus inquiète et insatisfaite. À juste titre, et comme le démontre les commentaires recueillis par les médias, la population se demande comment aura-t-elle accès aux services? Quelle sera la qualité des soins offerts? Les soins offerts seront-ils sécuritaires? Qui prendra soin d'elle? La population est de plus en plus critique face à un système de soins déshumanisé, fragmenté et éloigné de ses besoins et préoccupations. Le manque de soins de proximité, de soutien à domicile, les coupures dans les soins aux aînées et de réadaptation ainsi que la disparité dans l'attribution des ressources sont autant d'irritants qui devraient mobiliser la population pour une amélioration de la qualité des soins et services de santé.

La profession infirmière. Les orientations comptable et technocratique des dernières réformes ont eu des impacts majeurs au point de vue du leadership, de la gouvernance des soins, des conditions de travail des équipes de soins et du climat de travail qui continue de se détériorer.

3.1 L'érosion du leadership infirmier et les problèmes de gouvernance :

- Une réduction des Directions de Soins Infirmiers, (DSI) de 183 à 34 et dont le mandat légal est le contrôle de l'activité professionnelle des infirmières en vue d'assurer la qualité et la sécurité des soins et la protection du public;
- L'obligation d'assumer ces immenses responsabilités à distance en raison de la taille démesurée des établissements, du nombre d'employés à rejoindre et de la grandeur des territoires à couvrir;
- La perte de gestion de proximité qui représente un risque pour la qualité et la sécurité des soins conduisant à une gestion déconnectée du milieu qui occasionne un manque d'accès à l'information en temps réel et des difficultés d'agir

rapidement sur des enjeux liés à l'organisation du travail et à la planification des ressources;

- Une diminution des leaders infirmiers capables de définir et de communiquer une vision claire du rôle infirmier et la contribution des soins infirmiers au Québec;
- L'absence de modèle de rôle pour la relève infirmière dans les postes de gestion des soins infirmiers; des difficultés d'attraction et de rétention de la relève dans ce domaine de pratique;
- La présence de chefs de service non-infirmière augmentant le nombre d'unités de soins sous la gouverne de professionnels autres que des infirmières;
- Une réduction de 13% des cadres intermédiaires infirmiers qui avaient pour rôle de soutenir les équipes de soins, de faciliter l'intégration de la relève, de s'assurer de la qualité et sécurité des soins offerts;
- Une réduction des ressources pour le développement et l'encadrement de la pratique infirmière afin d'assurer la qualité et sécurité des soins;
- Un manque de modèle de rôle pour la relève infirmière contribuant aux difficultés d'intégration et de rétention de la relève.

3.2 Les effets du contrôle des coûts sur la détérioration des conditions de travail et de la qualité des soins :

- Une diminution du personnel qualifié, une augmentation du nombre de patients par infirmière, une augmentation du fardeau de tâches;
- Une mauvaise planification des effectifs et du recrutement;
- Une sous dotation chronique des équipes de soins sans tenir compte des congés prévisibles tels que les vacances statutaires, la fréquence des congés de maternité etc;
- Une surcharge de travail au quotidien occasionnant fréquemment l'imposition du temps supplémentaire obligatoire;
- Une mauvaise utilisation du champ de compétences des infirmières;
- Une mobilité du personnel de plus en plus imposée, indépendamment de l'expertise requise pour la clientèle : ex : santé mentale et soins de cancer;
- Une instabilité des équipes de soins, des difficultés de rétention et augmentation des congés de maladie long terme;
- Une réduction des ressources disponibles pour la formation continue, les activités de perfectionnement et congés pour études;
- Une détérioration du climat de travail caractérisée par l'intimidation, la violence au travail et l'imposition de la loi du silence sur les conditions de travail;
- Des difficultés à respecter son code de déontologie permettant d'offrir soins sécuritaires conduisant les infirmières à l'auto-dénonciation auprès de l'OIIQ;

3.3 La dévalorisation et détresse des infirmières :

- L'absence de participation aux décisions qui concernent les infirmières : standardisation, rigidité des conditions de travail, mépris, autoritarisme de certains gestionnaires ;

- Des dénonciations sur la place publique quant aux conditions de travail intenable et sources de détresse;
- De nombreux témoignages de démotivation et désertion de la profession;
- La disparité dans l'allocation des ressources et un écart considérable des salaires : un indice de faible reconnaissance de la contribution des infirmières au système de santé;
- L'augmentation notable des congés de maladies long terme dans les 3 dernières années;
- L'absence de reconnaissance et de valorisation de la formation;
- Des difficultés des infirmières praticiennes à faire reconnaître leur autonomie et champ d'expertise; une pratique sous contrôle médical;
- La sécurité des soins compromise, trop souvent dénudée de compassion et de soutien pour les patients et familles.

Ce n'est pas d'hier que la profession infirmière est exposée aux nombreux changements du système de santé. Malgré ceux-ci, elle a fait preuve de collaboration, d'engagement et de résilience pour s'adapter et contribuer à son bon fonctionnement. Mais aujourd'hui, la situation est devenue très préoccupante. Il y a des limites à la capacité d'adaptation des infirmières. Sans être alarmiste, il faut reconnaître que si aucune action n'est prise, la profession infirmière ne sera plus en mesure de maintenir sa contribution essentielle à la santé du public, à l'accessibilité aux services, à la qualité et sécurité des soins à la population.

4. L'urgence d'agir : Des pistes de solution

Nos pistes de solution reposent sur les deux postulats suivants :

- A) La profession infirmière est un incontournable dans la promotion de la santé, dans la qualité et la sécurité des soins et dans le fonctionnement optimal du réseau de la santé.**
- B) Toute action visant à revaloriser la contribution des infirmières, à réinvestir et innover pour améliorer les conditions d'exercice de la profession infirmière aura un effet significatif sur l'amélioration de la sécurité, de la qualité des soins et du fonctionnement du système de santé.**

Il devient urgent d'agir pour amorcer une action politique concertée, forte et structurée. Nous sollicitons la collaboration et la mobilisation des citoyens, des élus et des divers groupes d'acteurs concernés en ciblant trois grandes lignes d'action soit : **la reconnaissance, le réinvestissement et l'innovation.**

4.1 Reconnaître concrètement la contribution fondamentale des cadres infirmiers, des infirmières et des équipes de soignants pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle auprès de la population et assurer la qualité des soins et le fonctionnement optimal du système.

- Compte tenu que les infirmières représentent l'un des groupes professionnels parmi les plus nombreux du système de santé; (75,042 membres) et 49% du personnel soignant;
- Compte tenu que les infirmières, en collaboration avec les infirmières auxiliaires et préposés aux bénéficiaires, assurent une présence 24 h/jour et 7 jours/semaine dans une diversité de milieux de soins et services;
- Compte tenu qu'elles portent un large éventail de responsabilités d'évaluation, d'intervention, de suivi, d'éducation, de soutien pour accompagner les individus et les familles dans toutes les situations de santé et de maladie, de la naissance jusqu'à la fin de la vie;
- Compte tenu des impacts de leurs initiatives novatrices et de leur contribution tangible à la santé et au fonctionnement du réseau :
 - En améliorant le suivi de la médication et des traitements;
 - En assurant une meilleure coordination et continuité entre les services;
 - En favorisant un accès plus facile aux services;
 - En prévenant et diminuant le nombre des visites à l'urgence;
 - En réduisant la durée des séjours hospitaliers;
 - En réduisant les coûts du système de santé;
- Compte tenu que l'étendue du rôle des infirmières et de leurs compétences ne correspondent pas au niveau d'influence de la profession dans le réseau de la santé.

4.2 Réinvestir les ressources humaines et financières essentielles :

- Pour proposer une vision renouvelée du leadership infirmier faisant le lien entre les orientations cliniques, les valeurs humanistes de la profession et les valeurs administratives de la gestion;
- Pour soutenir la formation continue et le mentorat des cadres de divers niveaux;
- Pour une utilisation optimale des compétences infirmières;
- Pour une augmentation du personnel qualifié;
- Pour assurer le soutien et développement de la pratique professionnelle;
- Pour assurer la dotation du personnel et la composition optimale des équipes en fonction des besoins de l'environnement de soins et des meilleures pratiques;
- Pour développer des horaires de travail prévisibles et flexibles
- Pour assurer une organisation de travail basée sur les meilleures pratiques;
- Pour une amélioration du climat de travail;
- Pour augmenter la participation des infirmières aux décisions de leur service
- Pour assurer le soutien, l'intégration de la relève;
- Pour faciliter le recrutement et la rétention dans un contexte de compétitivité;
- Pour assurer la stabilité des équipes de soins;
- Pour un rehaussement de la formation initiale des soignants.

4.3 Innover et mettre en œuvre des pratiques infirmières axées sur les besoins de la clientèle et les résultats de soins :

- Pour une vision renouvelée des modes de financement trop longtemps basés sur une logique comptable et les structures;
- Pour établir des modes de gouvernance basés sur les meilleures pratiques;
- Pour une meilleure utilisation des données de recherche;
- Pour développer des pratiques de soins infirmiers innovantes auprès des populations vulnérables ou des groupes à risque;
- Pour mieux identifier les résultats de soins infirmiers et mieux les diffuser;
- Pour l'instauration d'un environnement de travail attractif, inspirant et mobilisateur;
- Pour instaurer une culture de soins interprofessionnels axée sur les meilleures pratiques, les résultats de soins et la qualité des services;
- Pour établir de véritable partenariat avec la population dans la prise en charge de sa santé;
- Pour déplacer le focus des soins vers la première ligne, la prévention et promotion de la santé;
- Pour permettre une participation et une prise de parole des équipes de soins infirmiers à la hauteur de leurs responsabilités dans le système de santé.

5. L'urgence d'un plan d'action national.

Nous croyons que la situation actuelle nécessite de toute urgence une action concertée avec des acteurs-clés du système de santé et des représentants des citoyens afin de mettre en œuvre un plan d'action national susceptible d'intégrer nos pistes de solution ou tout autre correctifs essentiels pour redonner aux infirmières et aux équipes de soins les conditions essentielles à une offre de soins accessible de qualité et sécuritaire.

6. Les collaborateurs

***Le Groupe de concertation et d'influence pour les soins infirmiers du Québec (GCISIQ)** est actuellement formé d'infirmières retraitées ou actives professionnellement provenant des divers secteurs d'activités soit, la clinique, la gestion, l'enseignement, la recherche. (<http://gcisiq.com>).

AQII-QNA a pour rôle et responsabilité de promouvoir la profession infirmière et de prendre position sur les divers enjeux de santé au Québec. (<http://aqii-qna.org>).