



LA FÉDÉRATION CANADIENNE  
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES  
ET INFIRMIERS

**Comité permanent des finances**

**Mémoire présenté  
dans le cadre des consultations prébudgétaires  
en vue du prochain budget fédéral**

**par la Fédération canadienne des syndicats  
d'infirmières et d'infirmiers  
Août 2023**

## **RECOMMANDATIONS**

- **Recommandation 1** : Que le gouvernement mette en place un avantage fiscal pour les infirmières et infirmiers et les autres professionnels de la santé pour encourager le maintien en poste et le retour des professionnels de la santé sur le marché du travail.
- **Recommandation 2** : Que le gouvernement fournisse un financement de 8 millions de dollars sur quatre ans par l'intermédiaire de l'Agence de la santé publique du Canada pour adapter et mettre à l'essai un programme de thérapie cognitivo-comportementale à offrir en ligne aux infirmières et aux infirmiers.
- **Recommandation 3** : Que le gouvernement collabore avec les provinces et territoires pour imposer par voie législative des limites aux heures de travail consécutives des infirmières et des infirmiers.
- **Recommandation 4** : Que le gouvernement intègre dans les accords bilatéraux sur la santé conclus avec les provinces et territoires des mesures visant à :
  - imposer un plafond au recours au personnel infirmier fourni par des entreprises privées et aux dépenses connexes;
  - renforcer les postes permanents d'infirmières et d'infirmiers dans tous les établissements de soins de santé.
- **Recommandation 5** : Que le gouvernement affecte 10 millions de dollars à la mise en place d'un plan de réduction de la violence en milieu de travail dans le secteur de la santé comprenant :
  - une campagne nationale de sensibilisation et un cadre pancanadien pour la prévention de la violence dans les établissements de soins de santé enchâssé dans la législation fédérale;
  - une formation appropriée destinée aux procureurs et au personnel de la sécurité publique en ce qui concerne la législation pertinente;
  - un financement ciblé pour les provinces et territoires en vue d'améliorer les infrastructures et la formation en matière de prévention de la violence.
- **Recommandation 6** : Que le gouvernement mette en place une Stratégie nationale de maintien en poste du personnel infirmier comprenant des initiatives qui ont fait leurs preuves en matière de recrutement, de maintien en poste et de retour au travail, notamment :
  - l'adoption de mesures de dotation en personnel sécuritaires;
  - l'élargissement des programmes de soins infirmiers et du soutien aux étudiants par le biais du mentorat et de préceptorats rémunérés;

- le soutien aux infirmières et aux infirmiers tout au long de leur carrière grâce à des initiatives telles que des programmes de transition et des horaires flexibles;
- l'accélération de la procédure d'enregistrement et d'intégration des infirmières et des infirmiers formés à l'étranger, dans un cadre éthique.

## Contexte

La Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) est le plus grand regroupement d'infirmières et d'infirmiers au Canada, représentant 250 000 infirmières et infirmiers de première ligne. Nous sommes fiers de lutter pour nos membres et de promouvoir la profession infirmière à l'échelle nationale. Nous travaillons sans relâche pour protéger la qualité des soins fournis aux patients et notre système public de soins de santé.

Le personnel infirmier du Canada doit composer au quotidien avec une réalité très difficile. Les heures supplémentaires dans les hôpitaux publics du Canada en 2020-2021 ont augmenté de 15 % par rapport à l'année précédente – un indicateur parmi d'autres de l'immense pression que la COVID-19 a exercée sur les infirmières et infirmiers et les autres travailleurs de la santé<sup>i</sup>. Pour le deuxième été consécutif, les services d'urgence sont réduits ou fermés dans diverses collectivités de partout au Canada, ce qui menace la viabilité de notre précieux système public de soins de santé.

Quatre infirmières ou infirmiers sur dix ont l'intention de prendre leur retraite, de quitter leur emploi ou d'abandonner complètement la profession<sup>ii</sup>. Le personnel infirmier et les autres travailleurs de la santé attendent une fois de plus du gouvernement fédéral qu'il fasse preuve d'un leadership pressant pour consolider les efforts déployés à l'échelle pancanadienne afin d'inverser la tendance au déclin de nos systèmes de soins de santé.

Le 11 juillet 2023, la FCSII a rencontré le Conseil de la fédération. Les discussions avec les premiers ministres du Canada ont mis en évidence le fait que toutes les provinces et tous les territoires sont confrontés à une grave pénurie d'infirmières et d'infirmiers et d'autres travailleurs de la santé. Aucune administration ne peut à elle seule diriger ce navire – un leadership fédéral est nécessaire.

Le budget de 2024 constitue pour le gouvernement fédéral une occasion cruciale de bâtir sur les investissements historiques qu'il a faits dans nos systèmes de soins de santé en 2023, en apportant des soutiens ciblés et stratégiques qui sont nécessaires de toute urgence pour remédier à la pénurie de personnel infirmier et, plus généralement, à la pénurie de travailleurs de la santé.

Nous présentons ci-dessous nos recommandations pour le budget fédéral de 2024, que nous considérons comme faisant partie intégrante d'une Stratégie nationale de maintien en poste du personnel infirmier plus holistique.

\*\*\*\*\*

### ***Recommandation 1 : un avantage fiscal pour le personnel infirmier et les professionnels de la santé***

La FCSII a recueilli directement les témoignages d'infirmières et d'infirmiers à la retraite, qui ont déclaré que le régime fiscal applicable les dissuadait de réintégrer le marché du travail. Les infirmières et infirmiers retraités craignent que le revenu qui leur serait versé en cas de retour au travail ne les fasse passer dans une tranche d'imposition plus élevée et ne réduise leurs autres prestations (p. ex. la Sécurité de la vieillesse). Les infirmières et infirmiers de première ligne affirment également payer des impôts plus élevés en raison des quarts de travail supplémentaires et des nombreuses heures supplémentaires obligatoires qu'ils effectuent.

La FCSII a chargé une firme comptable de formuler des recommandations sur l'élaboration de potentiels incitatifs fiscaux fédéraux. Ces recommandations comprendront une estimation des coûts

pour le gouvernement fédéral liés à la mise en œuvre des incitatifs proposés, ainsi que des projections financières des économies estimées résultant de la mise en œuvre de ces potentiels incitatifs fiscaux pour les particuliers, selon différents scénarios.

Face à l'exode sans précédent du personnel infirmier, les incitatifs fiscaux pourraient contribuer à faire pencher la balance pour les infirmières et infirmiers de première ligne sur le point de jeter l'éponge, ainsi qu'à encourager le retour dans la profession des infirmières et des infirmiers ayant quitté leur emploi. De la même manière que le gouvernement fédéral a soutenu d'autres catégories de travailleurs au moyen d'incitatifs fiscaux, le moment est venu de soutenir le personnel infirmier.

### ***Recommandation 2 : soutien aux infirmières et aux infirmiers en matière de santé mentale***

L'Agence de la santé publique du Canada a manifesté un vif intérêt pour un partenariat avec la FCSII et l'équipe de recherche à l'origine du PSPNET, un programme de thérapie cognitivo-comportementale en ligne conçu pour le personnel de la sécurité publique, qui pourrait être adapté aux besoins du personnel infirmier. Ce nouveau programme adapté pourrait ensuite être mis à l'essai à l'échelle nationale et ouvert à l'ensemble des infirmières et des infirmiers et des étudiantes et des étudiants en soins infirmiers du pays.

Le programme PSPNET propose des cours guidés par des thérapeutes et conçus pour lutter contre la dépression, l'anxiété et les blessures de stress post-traumatique. Les études montrent que les clients ont une perception positive du programme et qu'ils acquièrent une confiance accrue en matière de gestion des symptômes des troubles mentaux. Le programme a été mis en place dans le cadre d'un programme pilote financé par le gouvernement fédéral grâce à un investissement de 10 millions de dollars sur cinq ans par l'intermédiaire de Sécurité publique Canada. Nous saluons l'action du gouvernement en faveur de la santé mentale du personnel de la sécurité publique, et nous demandons un soutien comparable pour la santé mentale des infirmières et des infirmiers, qui présentent des taux égaux ou supérieurs de symptômes de troubles mentaux.

### ***Recommandation 3 : heures de travail sécuritaires***

Le recours excessif aux heures supplémentaires pour compenser le manque de personnel existait avant la pandémie, mais il s'est incontestablement aggravé depuis. En 2022, les infirmières et infirmiers ayant fait des heures supplémentaires ont travaillé en moyenne 8,2 heures par semaine de plus que leurs heures de travail normales, soit une hausse moyenne de près de deux heures par rapport à l'année 2000<sup>iii</sup>.

Les infirmières et infirmiers travaillent aujourd'hui des quarts de travail pouvant aller jusqu'à 16 ou 24 heures. La recherche montre que le fait d'effectuer un nombre excessif d'heures de travail en continu a une incidence sur la fatigue du personnel infirmier. Il est établi que la fatigue a des effets similaires à ceux de l'intoxication alcoolique<sup>iv</sup>, et qu'elle a des effets à long terme sur la santé des individus<sup>v</sup>. Les longues heures de travail ont également été associées à des accidents de travail chez le personnel infirmier, ce qui contribue à l'absentéisme et entraîne des coûts d'environ 989 millions de dollars par an pour notre système de soins de santé<sup>vi</sup>.

En outre, les études montrent qu'il existe un lien entre la fatigue et les incidents liés à la sécurité dans le réseau de la santé<sup>vii</sup>. Les données canadiennes indiquent que le taux de préjudices subis en milieu hospitalier a augmenté par rapport à la période précédant la pandémie. En 2021-2022, un séjour hospitalier sur dix-sept a donné lieu à au moins un événement préjudiciable<sup>viii</sup>. Les Canadiens sont en droit de recevoir des soins sécuritaires. Les erreurs médicales entraînent des coûts supplémentaires estimés à 2,75 milliards de dollars chaque année au Canada<sup>ix</sup>.

Il est de notre devoir vis-à-vis des patients, des infirmières et des infirmiers et du système de santé d'agir de manière proactive pour réduire la fatigue du personnel infirmier. Le gouvernement fédéral impose des restrictions sur les heures de travail dans les secteurs où la sécurité est primordiale comme l'aviation civile et les transports : de telles mesures de protection doivent être prises pour le personnel infirmier.

#### ***Recommandation 4 : éliminer les agences privées de placement de personnel***

Le recours aux agences privées de placement de personnel pour combler les lacunes de nos systèmes de soins de santé surchargés est alarmant. Le Réseau universitaire de santé a fait état d'une hausse de 550 % du nombre d'infirmières et d'infirmiers engagés par des agences en 2022 par rapport à 2018. Les services de santé de l'Alberta ont dépensé 13 fois plus en 2021-2022 qu'en 2015-2016, et au Nouveau-Brunswick, le coût horaire moyen déboursé par le Réseau de santé Vitalité pour une infirmière ou un infirmier provenant d'une agence était de 295 \$.

Cette tendance est non seulement une mauvaise utilisation de fonds précieux affectés à la santé, mais elle compromet également la qualité des soins. Au Québec, les études ont établi un lien entre le recours aux agences et le roulement du personnel, la détérioration de la qualité des soins, les inégalités dans les conditions de travail et les salaires et la déstabilisation des équipes. Le projet de loi 10 du Québec prévoit l'élimination progressive des agences de soins infirmiers dans la province d'ici 2026.

Pour veiller à ce que les fonds publics soient dépensés efficacement et pour soutenir les infirmières et infirmiers loyaux envers leur employeur public, la FCSII demande au gouvernement fédéral de collaborer avec les autres provinces et territoires afin d'imposer un plafond au salaire des infirmières et des infirmiers des agences privées, dans le but ultime d'éliminer progressivement le recours aux agences. L'accord sur le financement de la santé conclu en 2023 avec les provinces et les territoires donne au gouvernement fédéral l'occasion d'élaborer des mesures visant à favoriser ce changement nécessaire.

#### ***Recommandation 5 : aller plus loin dans la lutte contre la violence en milieu de travail***

La violence à l'encontre du personnel infirmier et des autres travailleurs de la santé constitue une urgence nationale depuis de nombreuses années – bien avant la pandémie. Un rapport de 2019 du Comité permanent de la santé a tiré la sonnette d'alarme et formulé neuf recommandations à l'intention du gouvernement fédéral. Alors que neuf infirmières et infirmiers sur dix ont été victimes d'une forme ou d'une autre de violence au cours de l'année écoulée, il faut agir sans attendre.

Le personnel infirmier attend du gouvernement fédéral qu'il fasse preuve d'un leadership audacieux et mette en place un plan de réduction de la violence en milieu de travail dans le secteur de la santé, qui reprendrait les principales recommandations du rapport de 2019 susmentionné, telles qu'une campagne nationale de sensibilisation, un cadre pancanadien de prévention de la violence enchâssé dans la législation fédérale et un financement ciblé pour améliorer les infrastructures et la formation des programmes de prévention de la violence (c'est-à-dire des équipements de sécurité, des alarmes portatives, une formation sur les techniques de désamorçage des incidents liés à la sécurité, la surveillance des patients ayant des antécédents en matière de violence, etc.).

Nous saluons les protections mises en place par le projet de loi C-3 pour les travailleurs de la santé, mais nous sommes préoccupés par les lacunes dans l'application de la loi. Le gouvernement doit s'efforcer de mieux informer les procureurs et le personnel de la sécurité publique des mises à jour du *Code criminel*

renforçant les protections des travailleurs de la santé et veiller à l'application des changements.

### **Recommandation 6 : planification des effectifs infirmiers à l'échelle pancanadienne**

Les recommandations précédentes découlent toutes d'une même cause sous-jacente : le manque de personnel.

Nous nous réjouissons de la volonté du gouvernement fédéral de s'attaquer à ce problème, comme en témoigne l'investissement consenti dans le budget de 2023 pour la création d'un centre d'excellence sur les données relatives au personnel de la santé afin de remédier à l'absence de données adéquates et d'une planification éclairée des effectifs du domaine de la santé. De même, nous saluons les hausses fédérales du Transfert canadien en matière de santé.

Il est essentiel que les accords bilatéraux en matière de santé conclus avec les provinces et les territoires s'articulent autour d'une Stratégie nationale de maintien en poste du personnel infirmier holistique, pilotée par le gouvernement fédéral. Outre les recommandations susmentionnées, le gouvernement devrait collaborer avec les provinces et les territoires, les employeurs et les organismes de réglementation pour mettre en œuvre des initiatives éprouvées en matière de maintien en poste, de retour au travail et de recrutement :

- Adopter des ratios minimaux d'infirmières et d'infirmiers par rapport aux patients, pour garantir des soins de haute qualité aux patients et des milieux de travail de haute qualité pour les travailleurs de la santé.
- Augmenter le nombre de places en soins infirmiers et offrir aux nouveaux diplômés des emplois permanents à temps plein. Permettre aux employeurs d'offrir des programmes de préceptorat pour favoriser l'intégration en milieu de travail des nouveaux membres du personnel infirmier au sein du secteur des soins de santé.
- Mettre en place des programmes de transition pour les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés, les infirmières et infirmiers autorisés et les infirmières et infirmiers praticiens, dans le but de renforcer les compétences du personnel infirmier et d'améliorer l'accès aux soins primaires, ainsi qu'un soutien aux frais de scolarité pour les étudiantes et étudiants en soins infirmiers pour contribuer à pourvoir les postes disponibles dans les régions rurales et éloignées.
- Harmoniser les processus d'enregistrement et de délivrance de permis, les programmes d'encadrement et de transition ainsi que d'autres stratégies adaptées aux besoins des infirmières et infirmiers formés à l'étranger. En outre, le moment est venu pour le gouvernement fédéral d'élaborer un code de pratique canadien pour le recrutement éthique de professionnels de la santé formés à l'étranger.

---

<sup>i</sup> Institut canadien d'information sur la santé (2023), *Le pouls des soins de santé : un aperçu de la situation au Canada*.

<sup>ii</sup> Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (2022), *Rapport sommaire du sondage auprès des membres de la FCSII*.

<sup>iii</sup> Statistique Canada (2023), *Employés travaillant à temps supplémentaire (hebdomadaire) selon la profession, données mensuelles non désaisonnalisées, inactif (x 1 000)*.

<sup>iv</sup> Caruso, C. C., Baldwin, C. M., Berger, A., Chasens, E. R., Edmonson, J. C., Gobel, B. H., ... et Tucker, S. (2019), « Policy brief: Nurse fatigue, sleep, and health, and ensuring patient and public safety », *Nursing outlook*, vol. 67, n° 5, p. 615-619.

<sup>v</sup> Caruso, C. C. (2014), « Negative impacts of shift work and long work hours », *Rehabilitation nursing*, vol. 39, n° 1, p. 16-25.

<sup>vi</sup> Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (2017), *Enough is Enough: Putting a Stop to Violence in the Health Care Sector* [EN ANGLAIS].

<sup>vii</sup> Lo, W.-Y., Chiou, S.-T., Huang, N., et Chien, L.-Y. (2016), « Long work hours and chronic insomnia are associated with needlestick and

sharp injuries among hospital nurses in Taiwan: A national survey », *International Journal of Nursing Studies*, vol. 64, p. 130-136.

<sup>viii</sup> Institut canadien d'information sur la santé (2022), *Les préjudices dans les hôpitaux canadiens... une réalité*.

<sup>ix</sup> Institut canadien pour la sécurité des patients (2017), *Le bien-fondé d'investir dans la sécurité des patients au Canada*.