

Droits Garantis

dans les Maisons de Soins et les Hôpitaux



UI
global
union

care

Contenu

INTRODUCTION	3
EFFORTS MONDIAUX ET LÉGISLATION	4
MÉCANISMES POUR DES NIVEAUX SÉCURISÉS EN PERSONNEL.....	5
EXEMPLES DE NORMES E PERSONNEL SÉCURISÉ DANS LES HÔPITAUX	6
EXEMPLES DE NORMES DE PERSONNEL SÉCURISÉ DANS LES MAISONS DE RETRAITE.....	7
ORGANISATION POUR UN PERSONNEL SÉCURISÉ	8
4 ÉTAPES VERS UN PERSONNEL SÉCURISÉ	9
CONCLUSION	10

INTRODUCTION

Des niveaux sécurisés en personnel sont essentiels pour assurer des soins de haute qualité et des environnements de travail plus sûrs dans les hôpitaux et les maisons de soins résidentiels.

De nombreuses études, menées sur des décennies, ont montré qu'une augmentation du nombre d'infirmières et d'aides-soignants conduit à de meilleurs résultats dans les soins, à des vies sauvées et à moins de complications.

Pourtant, la pénurie chronique de personnel reste un problème important.

Le manque de personnel dans le secteur de la santé et des soins, affecte gravement la santé physique et psychologique des travailleurs, favorise la violence et le harcèlement, entraîne des taux plus élevés de maladies et de blessures parmi les infirmières et les aides-soignants, et provoque une forte rotation des travailleurs.

Les affiliés du secteur des soins de UNI Global Union, citent fréquemment le manque de personnel adéquat comme une raison clé du départ de leurs collègues.

L'incapacité du secteur à attirer et à retenir suffisamment de personnel de santé et de soins est due à trois pressions fondamentales : le manque de planification stratégique, des salaires insuffisants et le sous-effectif.

Les travailleurs de la santé et des soins soulignent depuis longtemps que l'insuffisance de personnel et de temps les empêche de prodiguer des soins appropriés.

Malheureusement, sans réglementation standardisée, de nombreux employeurs de maisons de soins réduisent leurs coûts en employant trop peu de personnel, ce qui entraîne un fort taux de rotation, de mauvais résultats en matière de santé et de sécurité au travail (OHS) et des soins de qualité inférieure, parfois avec des décès qui auraient pu être évités.



«Toutes ces menaces représentent une bombe à retardement qui, si elle n'est pas traitée, entraînera probablement de mauvais résultats de santé dans l'ensemble, de longs temps d'attente pour les traitements, de nombreux décès évitables et potentiellement l'effondrement du système de santé.»

Hans Kluge

Directeur régional de l'OMS pour l'Europe

“Les mêmes choses qui causent l'épuisement des infirmières sont les mêmes qui provoquent l'insatisfaction des patients vis-à-vis de leurs soins... Toutes ces choses sont connectées et peuvent être résolues en améliorant le personnel et l'environnement de travail.”

Professeure Linda Aiken

Directrice du Centre de recherche sur les résultats en santé et les politiques de santé

EFFORTS MONDIAUX ET LÉGISLATION

En réponse aux campagnes syndicales et au lien clair entre les niveaux en personnel et la qualité des soins, plusieurs gouvernements, dont ceux des États-Unis, du Canada et de l'Australie, ont récemment légiféré sur les heures minimales de soins ou les ratios personnel/patient dans les établissements de soins pour personnes âgées.

Ces pays rejoignent d'autres comme le Japon, la Corée et la Finlande, où de telles normes sont en place depuis plus longtemps.



Campagne de SEIU à New York

Pendant la pandémie, les membres de SEIU 1199 à New York se sont engagés dans des actions collectives continues pour exiger de meilleures proportions de personnel.

Leurs actions comprenaient la distribution de tracts publics, des piquets d'information et des réunions directes avec les politiciens. Elles ont mis en lumière les différences flagrantes entre les établissements respectant les normes proposées et ceux qui ne les respectaient pas.

La campagne a permis d'obtenir une norme de 3,5 heures de soins par résident et par jour à New York et a influencé l'introduction de réglementations nationales sur le personnel par l'administration Biden en 2024.

MÉCANISMES POUR DES NIVEAUX SÉCURISÉS EN PERSONNEL

Les niveaux sécurisés en personnel peuvent être garantis par des ratios travailleurs/patients (par exemple, 1 soignant pour 5 résidents) ou en fixant des Heures Minimales de Soins, qui précisent le temps de soins directs quotidiens que chaque résident doit recevoir. Ces normes peuvent varier en fonction des besoins des patients ou du moment de la journée et peuvent être établies par la législation ou des accords de négociation collective.



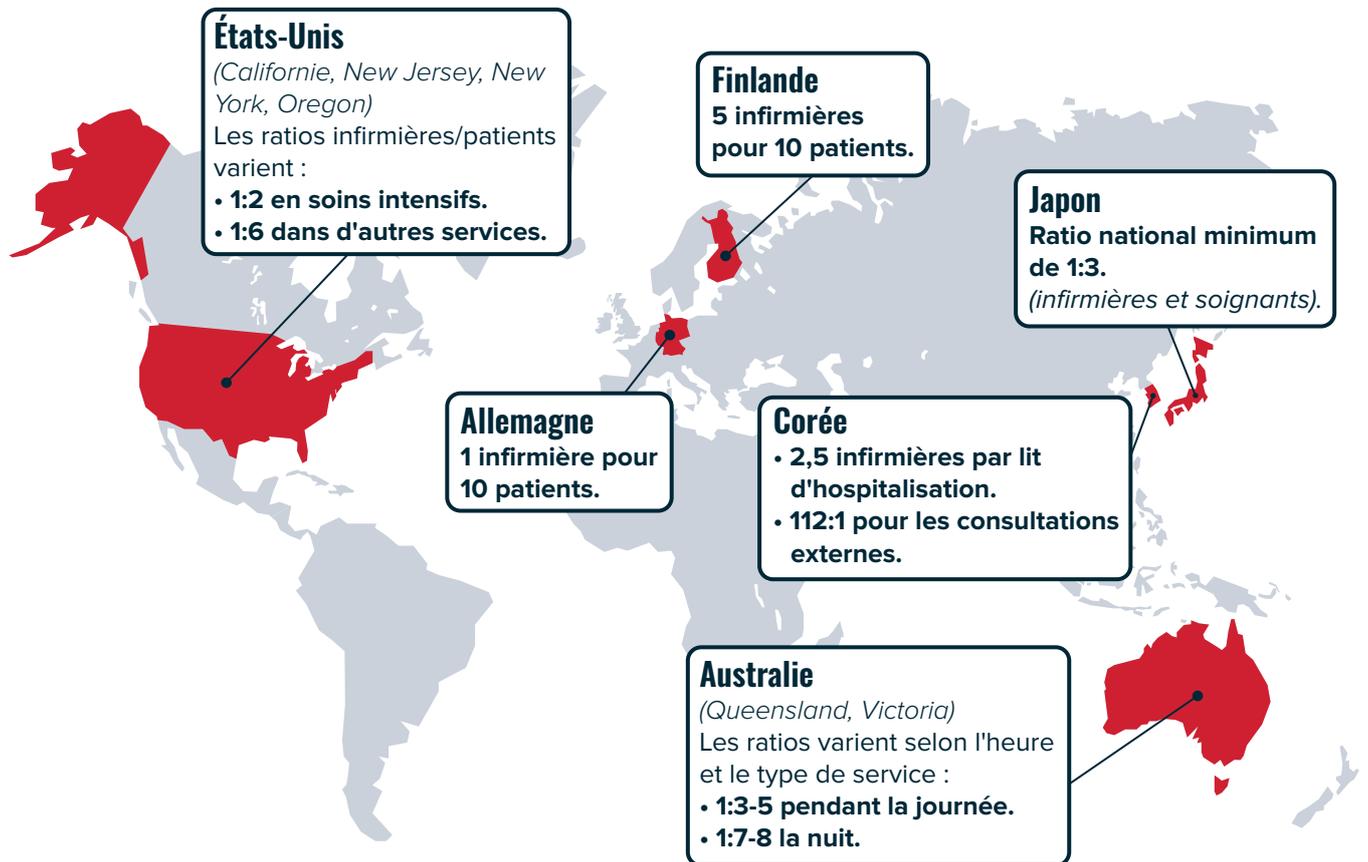
“Il n’y a que 3 soignants pour 95 résidents pendant le quart de jour. Il arrive souvent que le résident demande à s’asseoir avec eux pendant un moment, même juste 10 minutes. Malheureusement, nous ne pouvons pas nous le permettre, car cela signifie que quelqu’un restera avec une couche sale.

Parfois, nous sommes les seules personnes avec qui ils peuvent parler à la fin de leur vie, et nous, par manque de personnel et de temps, devons les traiter mécaniquement, comme des objets à garder propres.”

Grażyna

Soignant en Maison de Retraite

EXEMPLES DE NORMES E PERSONNEL SÉCURISÉ DANS LES HÔPITAUX



Grève des Travailleurs de la Santé en Corée

En juillet 2023, 64 000 membres du Syndicat Coréen des Travailleurs de la Santé et des Soins Médicaux (KHMU) ont lancé une grève nationale après l'échec des négociations avec le gouvernement et les employeurs.

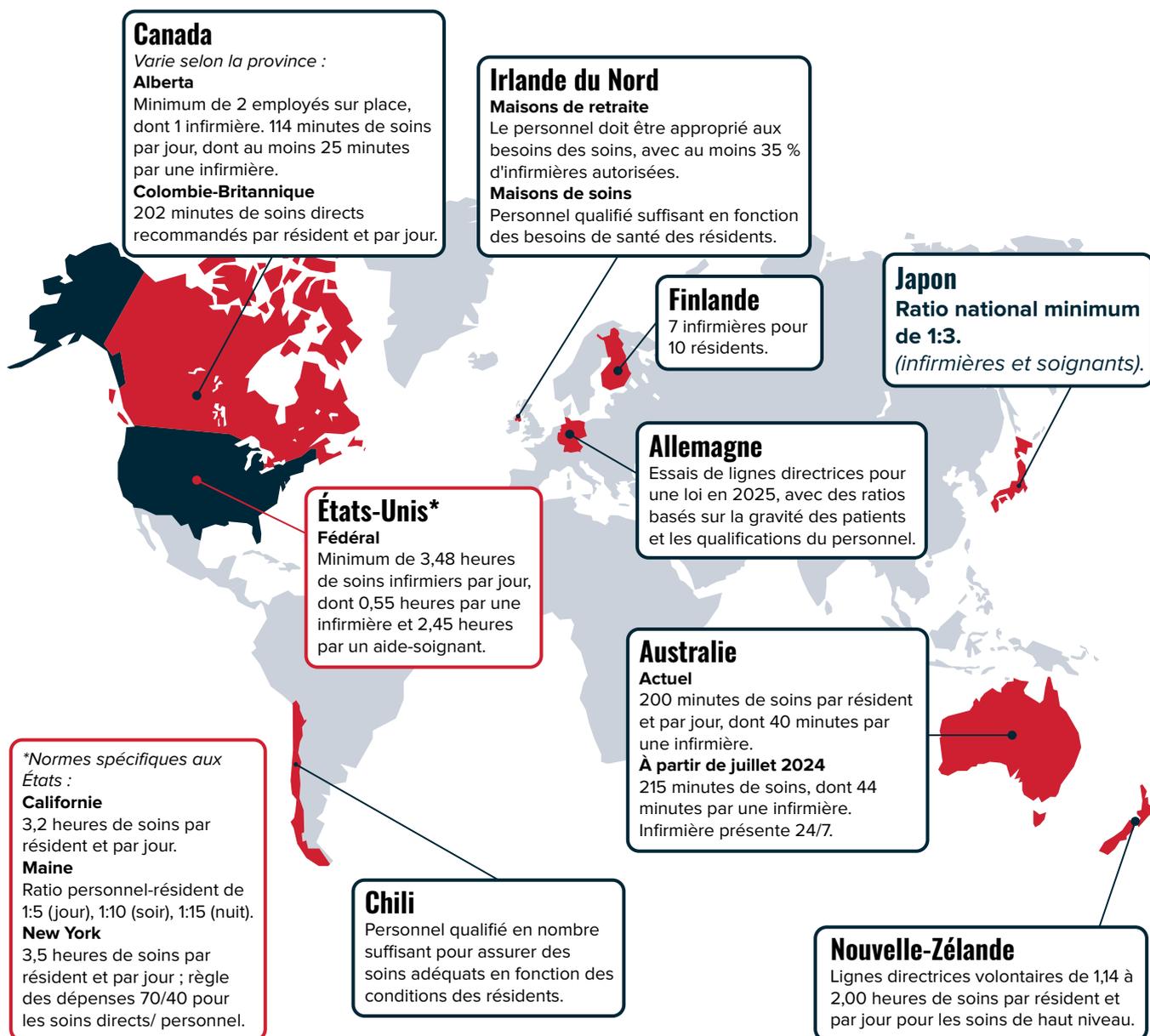
La grève, qui fait partie d'une initiative plus large de la Confédération Coréenne des Syndicats (KCTU), a impliqué des travailleurs de la santé de 127 branches à travers la Corée.

Les principales revendications comprenaient l'application d'un ratio infirmières/patients de 1:5, l'extension des services médicaux publics et une augmentation salariale de 10,7 % pour les travailleurs de première ligne.

Malgré les accords antérieurs avec le gouvernement en 2021 et 2022 pour améliorer les conditions de travail, les changements politiques et l'élection d'un président conservateur en 2022 ont entravé les progrès.

La grève, bien que déclarée illégale par le gouvernement, a souligné le besoin critique de réformes systémiques dans le système de santé coréen.

EXEMPLES DE NORMES DE PERSONNEL SÉCURISÉ DANS LES MAISONS DE RETRAITE



“La semaine dernière, je suis restée après mon service. En quittant le couloir, j’ai trouvé l’unique soignant du quart de nuit allongé sur le sol, inconscient. J’ai commencé à la soigner...”

Si j’étais partie à l’heure normale, ils ne l’auraient peut-être pas trouvée avant le matin.”

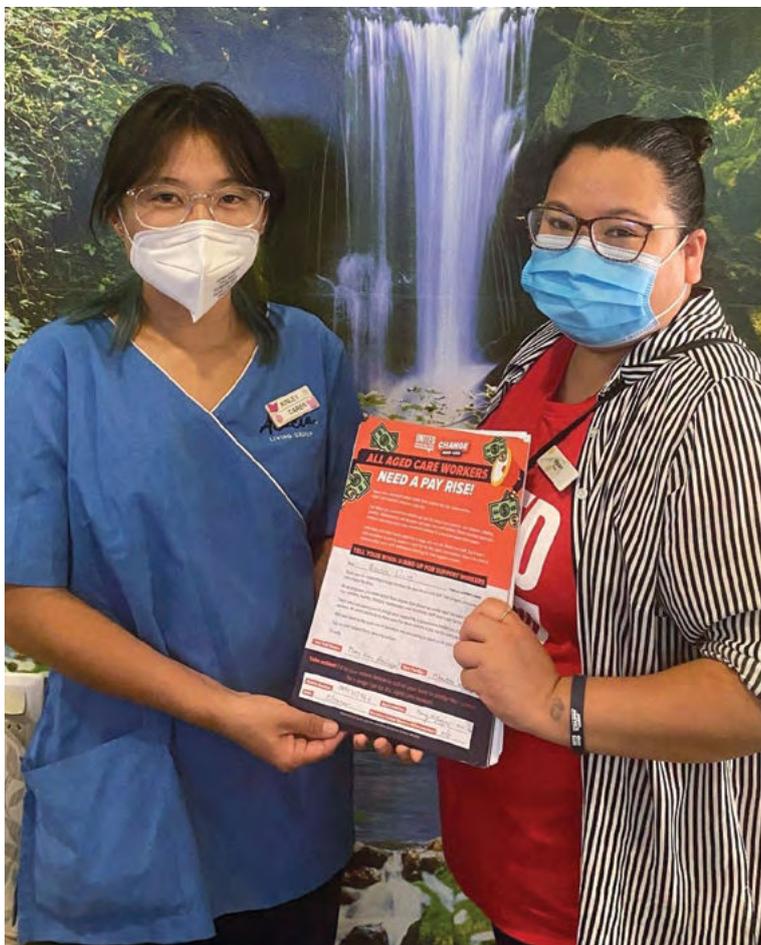
Dorota

Femme de Ménage en Maison de Retraite

ORGANISATION POUR UN PERSONNEL SÉCURISÉ

Les ratios sauvent des vies. C'est pourquoi les travailleurs de la santé et des soins, soutenus par leurs syndicats, s'activent et dressent leur force collective pour défendre et obtenir des normes sécurisées en personnel à l'échelle mondiale.

Ces actions ont conduit à d'importantes victoires législatives, assurant des environnements de soins plus sûrs et plus efficaces.



"Il n'y a pas un manque de travailleurs des soins, mais il y a un manque de travailleurs prêts à travailler dans les conditions actuelles du secteur des soins."

Alan Sable

Responsable des soins de UNI Global Union



Approche du Japon pour Combattre le Harcèlement au Travail

En réponse au vieillissement de la population japonaise, le gouvernement a mis l'accent sur la nécessité d'un "système de soins complets basé sur la communauté", qui comprend des niveaux stables en personnel pour répondre aux besoins médicaux et de la vie quotidienne.

Pour lutter contre le nombre croissant de faits de harcèlement au travail, y compris la violence physique et psychologique, le Ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être du Japon a publié en 2017 un "Manuel sur les Mesures contre le Harcèlement au Travail". Ce manuel, élaboré avec les syndicats, met en évidence les mauvaises proportions de personnel par patient comme un facteur de risque majeur favorisant le harcèlement, recommandant d'améliorer les niveaux en personnel pour réduire les situations de un-à-un ou de un-à-plusieurs qui pourraient conduire à de tels faits.

4 ÉTAPES VERS UN PERSONNEL SÉCURISÉ



1

Évaluer les Niveaux Actuels en Personnel

Évaluer l'adéquation du personnel actuel par rapport aux normes de l'industrie et aux besoins des patients.

Impliquer les Parties Prenantes

Œuvrer avec les travailleurs, les patients et les familles pour obtenir un soutien et sensibiliser à l'importance du personnel sécurisé.

2



3

Mener une Campagne pour le Changement

Organiser des actions collectives, telles que des campagnes publiques, des réunions avec les législateurs et la défense des droits menée par les syndicats, pour faire pression en faveur de normes juridiques déterminées en personnel.

Négocier et Mettre en Œuvre

Travailler via des négociations collectives ou des processus législatifs pour établir et faire respecter les normes sécurisées en personnel.

4



“Grâce au nombre de personnel que nous nous battons depuis des années pour obtenir, nous n'avons pas eu une seule chute ou incident la nuit dernière. Nous avons même réussi à faire des pauses. Et ne pas être blessés. C'est incroyable la différence qu'un personnel suffisant fait !”

Shannon

Travailleuse en Soins aux Personnes Âgées

CONCLUSION

Des effectifs sécurisés en personnel, ce n'est pas seulement une question de chiffres :

Il s'agit de garantir des soins de qualité et de protéger à la fois les patients et le personnel.

Des niveaux adéquats de personnel réduisent le risque d'épuisement professionnel, améliorent la satisfaction au travail et, surtout, sauvent des vies.

Il est impératif que les syndicats et les travailleurs continuent de plaider et agir pour des effectifs de personnel suffisants et sécurisés afin que les travailleurs de la santé et des soins puissent accomplir leurs tâches efficacement et en toute sécurité.



Liens Utiles pour Aller Plus Loin:

- *Livre Blanc de l'ICN sur les Niveaux de Personnel Infirmier pour la Sécurité des Patients et la Sécurité du Personnel*
- *Comparaison des Niveaux de Personnel dans les Maisons de Retraite en Australie*
- *Plan d'Amélioration des Niveaux de Personnel Infirmier en Corée*
- *Niveaux de Personnel Infirmier pour la Sécurité des Patients et la Sécurité du Personnel*
- *Personnel de la Santé et des Soins en Europe : Il est Temps d'Agir*
- *Vieillesse, Vieillesse et Disparition : La Crise du Personnel de la Santé en Europe*
- *Des Années de Lobby qui Portent leurs Fruits pour les Travailleurs de Soins de Longue Durée alors que l'Ontario s'engage Enfin à Quatre Heures de Soins*



www.uniglobalunion.org

Avec le soutien de

**Ford
Foundation**

**Care for
All with
Respect and
Equity Fund**