

DÉCLARATION DE LA TRIADE 2020

Conseil international des infirmières – Confédération internationale des sages-femmes – Organisation mondiale de la Santé

Plus de 600 infirmières et sages-femmes administratrices en chef, dirigeants et représentants d'associations nationales d'infirmiers et d'infirmières et de sages-femmes, aux côtés du Conseil international des infirmières (CII), de la Confédération internationale des sages-femmes (ICM), de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et de grands partenaires, parmi lesquels les centres collaborateurs de l'OMS pour les soins infirmiers et obstétricaux, des organismes de réglementation et des responsables de la campagne Nursing Now, qui représentaient plus de 145 pays au total, ont participé par moyens virtuels à la huitième réunion de la Triade CII-ICM-OMS du 16 au 18 juin 2020.

La réunion s'est tenue à un moment doublement crucial : lors de l'Année internationale des sages-femmes et du personnel infirmier et pendant la pandémie de COVID-19, deux occasions particulières de souligner que les sages-femmes et le personnel infirmier risquent leur vie pour faire face à la pandémie et dispenser des services de santé essentiels. La réunion de la Triade portait sur la façon de protéger le personnel infirmier et obstétrical, de maintenir et de favoriser leur leadership et de maximiser leur contribution à l'intervention d'urgence, à la couverture sanitaire universelle et, plus généralement, à la santé et au bien-être de tous aujourd'hui et demain.

À l'issue des travaux et des débats de la réunion, les participants, en leur qualité respective, s'engagent à seconder les États Membres de l'OMS dans la mise au point et l'application des mesures suivantes, en fonction des circonstances nationales et locales :

1. Utiliser les données, les faits attestés et les futures orientations présentés dans le rapport intitulé ***La situation du personnel infirmier dans le monde – 2020*** pour définir une feuille de route prospective qui orientera le dialogue stratégique et les investissements fondés sur des éléments probants dans les pays. Le troisième rapport sur *L'état de la pratique de la sage-femme dans le monde* (prévu en 2021) fournira des informations analogues pour renforcer le personnel obstétrical.
2. Assurer une bonne **gestion des ressources humaines dans le contexte de la COVID-19**, y compris en payant sans retard les heures de travail supplémentaires et les primes de risque, le cas échéant ; en veillant à la santé et à la sécurité au travail, en évitant toute forme de stigmatisation et de discrimination et en fournissant des équipements de protection individuelle adaptés ; en dispensant des formations complémentaires en matière de lutte anti-infectieuse, de diagnostic et de prise en charge clinique ; et en approuvant, quand elle est justifiée, la délégation des tâches et des fonctions de prise de décisions. Le mentorat, un encadrement bienveillant, des périodes de repos suffisantes et un soutien psychologique sont d'une importance cruciale. Les organisations doivent créer des postes de renfort dont le financement soit assuré pour recruter davantage de sages-femmes et d'infirmiers ou d'infirmières et redistribuer le personnel de telle sorte qu'il y ait moins d'effectifs dans les régions de faible incidence et plus d'effectifs dans les régions de forte incidence, tout en continuant d'assurer les

منظمة الصحة العالمية • 世界卫生组织

- soins de santé maternelle et néonatale et autres services essentiels. Les organisations doivent aussi prendre des mesures stratégiques au niveau institutionnel et au niveau de l'ensemble du système (en mobilisant les capacités de montée en puissance, en veillant à ce que la charge de travail soit gérable, en allouant des crédits suffisants et en simplifiant la réglementation) ; mettre au point de nouveaux modèles pour maintenir la prestation de services dans les communautés ; et recueillir des données standardisées sur les cas de COVID-19, le taux d'atteinte et les décès dus à la COVID-19 chez les agents de santé.
3. Favoriser le **leadership chez personnel infirmier et obstétrical** à tous les niveaux du système de santé pour qu'il contribue à l'élaboration des politiques de santé et à la prise de décisions. Les investissements consacrés aux programmes nationaux de développement du leadership parmi les sages-femmes et le personnel infirmier renforcent l'aptitude à diriger, administrer et gérer pour avancer sur les questions d'éducation, de santé, d'emploi et de genre.
 4. Faire en sorte que les **programmes de formation théorique et pratique** du personnel infirmier et obstétrical soient adaptés aux objectifs du système de santé. Cela suppose d'axer les programmes d'études sur les compétences, d'utiliser la technologie adéquate et de respecter les normes éducatives applicables pour chaque profession. Le renforcement des liens entre les établissements d'enseignement et les lieux de soins peut aider à combler le manque de supervision clinique, de préceptorat et de mentorat pour les étudiants et pour le personnel infirmier et obstétrical débutant.
 5. Permettre au personnel infirmier et obstétrical **d'exercer toutes les compétences** qu'il a acquises lors de sa formation théorique et pratique en actualisant la réglementation applicable et en lui fournissant les aides nécessaires sur le lieu de travail. Il faut veiller tout particulièrement à ce que les services de santé maternelle et néonatale et les services de proximité aient les effectifs voulus et suffisamment de ressources même en cas de crise imprévue.
 6. **Éliminer toutes les formes de discrimination** fondées sur le genre, la race, l'appartenance ethnique, la religion ou d'autres considérations. Créer et aider à mettre en place des milieux de travail qui tiennent compte des considérations spécifiquement féminines, par exemple en instaurant des horaires de travail souples et raisonnables adaptés aux différents besoins des sages-femmes et des infirmières en tant que femmes, et en offrant des possibilités de développement de l'aptitude au leadership qui apportent un réel changement en matière de genre. Combattre la discrimination fondée sur le sexe en considérant les politiques contre le harcèlement sexuel, la violence et la discrimination comme des priorités et en veillant à ce que ces politiques soient respectées. Éliminer les **écarts de salaire entre hommes et femmes** et faire en sorte que les politiques et les lois en la matière s'appliquent aussi au secteur privé.
 7. **Affecter et administrer** le personnel infirmier et obstétrical de façon à tirer pleinement parti de son rôle de passerelle avec les communautés qu'il sert. Les sages-femmes et les infirmiers ou infirmières cumulant les deux titres et exerçant à la fois dans les maternités et les services de santé généraux doivent bénéficier de moyens officiels et de facilités pour entretenir leurs compétences dans ces deux domaines conformément aux normes applicables et au champ de leur pratique.
 8. **Remédier à l'absence de données** essentielles pour déterminer les effectifs, les caractéristiques démographiques, les cadres de pratique et les conditions de travail du personnel infirmier et obstétrical. Ce travail nécessite la participation de tous les organismes gouvernementaux

concernés et de grands acteurs comme les conseils de réglementation, les établissements d'enseignement, les prestataires de services de santé et les associations professionnelles.

9. **Consentir de plus gros investissements dans les pays où il y a des pénuries de personnel** pour former, employer et fidéliser les sages-femmes et le personnel infirmier en recourant à des crédits nationaux et à une aide au développement adaptée aux besoins. Un dialogue intersectoriel entre le ministère de la santé, les responsables des soins infirmiers et obstétricaux et les parties prenantes des secteurs public et privé peut permettre de mobiliser les investissements nécessaires pour rendre le système de santé résilient, créer des emplois et autonomiser les femmes et les jeunes.
10. Offrir des **conditions de travail décentes et un milieu professionnel favorable** aux sages-femmes et au personnel infirmier. Cela comprend une rémunération suffisante, une protection sociale, des horaires de travail raisonnables, la sécurité au travail, des effectifs suffisants et des possibilités transparentes d'avancement au mérite. Il faut s'employer tout particulièrement à créer un milieu de travail sûr, favorable et empreint de respect pour le personnel infirmier et obstétrical qui exerce dans des endroits fragiles, vulnérables et touchés par des conflits.