

# RAPPORT

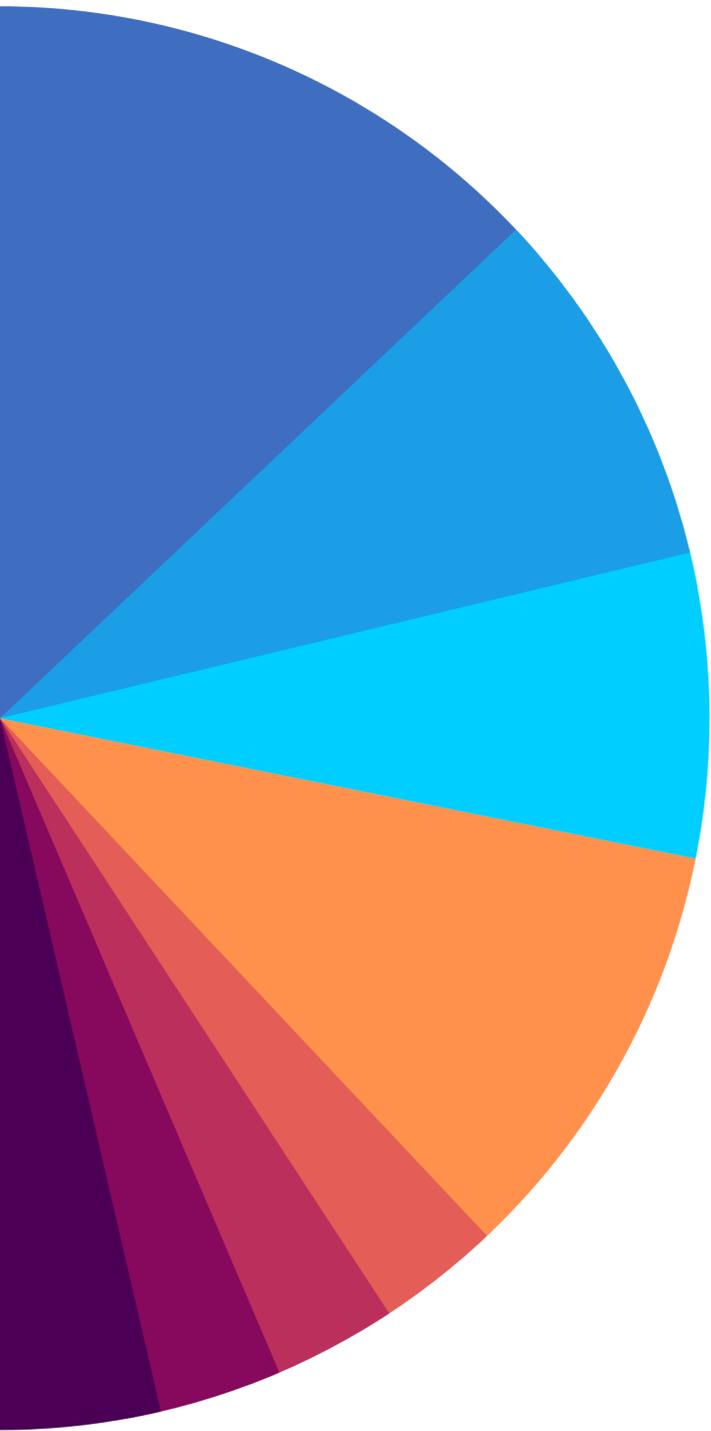
## états généraux 2021



### LA PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE EN LABORATOIRE

ENSEMBLE VERS  
DES PISTES DE  
SOLUTION POUR  
LE FUTUR DE NOS  
LABORATOIRES

# table des matières



P.3

## Mot de la présidente

Loan Luu, B.Sc., T.M.

P.6

## Thème 1

Organisation du travail pour une productivité optimale des laboratoires

P.10

## Thème 2

Gouvernance dans les laboratoires

P.13

## Thème 3

Pistes de solution envisagées pour répondre à court, moyen et long terme aux besoins de ressources humaines

P.18

## Thème 4

Formation initiale et développement professionnel

P.20

## Conclusion

P.22

## Annexes

# mot de la présidente

DE L'ORDRE PROFESSIONNEL DES  
TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC

Avec l'apport de ses 4 500 membres, la profession de technologiste médical est un maillon indispensable du réseau de la santé. Les technologistes médicaux, qui effectuent les analyses de laboratoire, contribuent de façon importante à l'établissement des diagnostics, des traitements et des suivis thérapeutiques.

Néanmoins, l'attention accordée à la reconnaissance de leur exercice professionnel et de leur expertise est pratiquement inexistante. En effet, ils travaillent dans l'ombre des autres professionnels de la santé. Pourtant, leur apport est indéniable : 85 % des diagnostics médicaux établis reposent sur la base des résultats d'analyses de laboratoire. La qualité et la fiabilité des analyses sont névralgiques : une erreur dans la réalisation d'une technique d'analyse ou même un délai dans son exécution peut fausser le résultat, le diagnostic et le traitement, et ainsi porter un préjudice grave au patient.

Quotidiennement, des milliers d'analyses de biologie médicale, essentielles aux diagnostics, aux traitements et aux suivis thérapeutiques des patients, sont réalisées. De 2011 à 2020, la volumétrie des procédures d'analyse effectuée annuellement au laboratoire est passée de 165 344 647 à 203 557 217, soit une augmentation moyenne de 2 % annuellement, pour finalement atteindre un total de 23 % en 9 ans. Cependant, le nombre de technologistes médicaux présents dans les laboratoires du réseau de la santé et des services sociaux est demeuré relativement stable pour cette même période. À ces analyses se sont ajoutées les analyses de dépistage de la COVID-19 qui ont été en constante augmentation, occasionnant ainsi une pression supplémentaire sur les effectifs en place.

La tenue des états généraux le 22 septembre dernier avait comme objectif d'écouter et de définir prioritairement les besoins en main-d'œuvre pour guider les décideurs dans leurs prises de décisions et la mise en œuvre d'actions concrètes à court, moyen et long terme au sein des laboratoires.

## RAPPORT - états généraux 2021

# mot de la présidente (suite)

Ce rapport présente les besoins soulevés et les différents enjeux auxquels la profession de technologiste médical est confrontée : la gouvernance dans les laboratoires, la formation requise pour répondre aux besoins de main-d'œuvre, la formation initiale et le développement, de même que la méconnaissance de la profession, tant par les autres professionnels de la santé que de la population en général.

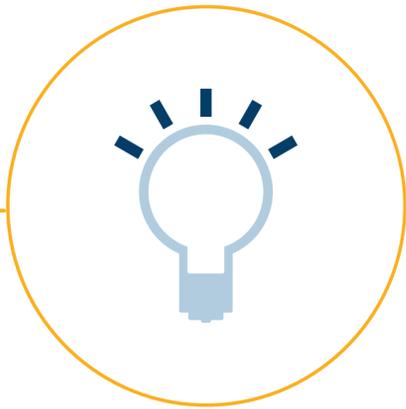
L'Ordre aurait souhaité recueillir davantage de données et de statistiques afin d'avoir un portrait plus étoffé et plus juste de la situation qui préoccupe toutes les parties concernées. Considérant le manque de données probantes et considérant l'ensemble des discussions tenues lors des différents ateliers, les pistes d'actions qui ont été amenées par les participants ne sont à notre avis qu'à un état embryonnaire. Des réflexions approfondies devront être entreprises pour trouver des solutions concrètes aux enjeux liés aux laboratoires.

C'est donc dire qu'il y a encore beaucoup de travail qui reste à faire après les états généraux. C'est en travaillant en partenariat que nous pourrons implanter des actions tangibles qui assureront à court terme le maintien optimal de l'offre de services, tout en ayant à l'esprit la protection du public et en plaçant la qualité des soins du patient au cœur des actions et des décisions.



---

Loan Luu, B.Sc., T.M., présidente à l'OPTMQ



L'organisation de la journée des états généraux est la première étape d'un processus suggéré par l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ) et appuyé par la Direction de l'attraction de la main-d'œuvre (DAMO) du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour discuter du besoin de main-d'œuvre en laboratoire et réfléchir aux enjeux soulevés afin de trouver collectivement des solutions durables à court, moyen et long terme.

---



## thème 1

### ORGANISATION DU TRAVAIL POUR UNE PRODUCTIVITÉ OPTIMALE DES LABORATOIRES

D'entrée de jeu, l'objectif était de dresser un portrait de la situation actuelle et de déterminer les besoins réels de main-d'œuvre dans les 12 grappes des laboratoires de biologie médicale du Québec, entre autres les différents titres d'emploi présents en laboratoire, le nombre de postes vacants et le nombre de départs à la retraite anticipés dans les prochaines années. Cependant, les données recherchées ne sont pas ressorties. Les conditions de travail et l'implantation de projets spéciaux au sein du réseau des laboratoires (OPTILAB, implantation du SIL, certification par le BNQ) ont plutôt fait partie des différents échanges.

Afin de dresser un portrait fidèle de la situation actuelle concernant la main-d'œuvre dans les laboratoires et la situation relative à l'admission de candidats au programme en Technologie d'analyses biomédicales (TAB), suivant les états généraux, l'Ordre a sollicité les directions des études des cégeps et la Direction de l'attraction de la main-d'œuvre du ministère de la Santé et des Services sociaux pour obtenir des statistiques.

#### PORTRAIT DE L'ADMISSION AU PROGRAMME TAB

Selon des données provenant du MSSS (DAMO) en lien avec le taux d'inscription au programme de Technologie d'analyses biomédicales (TAB) et le nombre annuel de finissants, on constate qu'il y a une diminution constante de ces nombres depuis 2014-2015. Toutefois, dans les six dernières années, le taux de diplomation par rapport au nombre d'inscriptions annuel est demeuré relativement stable, à 66 %.

Année	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Inscriptions <sup>1</sup>	534	507	470	395	398	386	347
Diplômés <sup>2</sup>	301	316	280	321	272	240	258

1 . Portrait de la main-d'œuvre – Laboratoire de biologie médicale. MSSS, juin 2021.

2 . Rapports annuels OPTMQ des années respectives.

## RAPPORT - états généraux 2021

# thème 1

En 2020, l'arrivée de la pandémie a eu pour effet de ralentir et même de rendre parfois impossible la tenue des stages prévus en fin de programme pour plusieurs étudiants. De plus, l'Ordre a constaté, en 2021, une diminution des demandes d'admission d'étudiants finissants en délivrant seulement 191 permis d'exercice en biologie médicale.

### PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE RÉSEAU

Selon les données provenant du MSSS et le portrait de la main-d'œuvre de 2013 à 2020, au cours des sept dernières années, le nombre de professionnels diplômés du programme TAB œuvrant dans les laboratoires du Réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) est demeuré stable, soit en moyenne 5 162. Pour la même période, le nombre d'effectifs non diplômé du programme TAB et le nombre d'agents administratifs œuvrant dans les laboratoires du RSSS sont également demeurés stables, étant respectivement en moyenne 377 et 550.

Cependant, de juillet 2019 à mai 2021, les données statistiques démontrent qu'il n'y a pas réellement eu d'augmentation dans l'embauche du nombre de professionnels diplômés du programme TAB, mais qu'il y a eu une augmentation de 62,2 % de l'effectif non diplômé du programme TAB embauché dans les laboratoires du RSSS, passant de 315 à 511, et une augmentation de 33,5 % d'embauche d'agents administratifs, passant de 567 à 757.

En septembre 2020, l'Ordre a adopté une position officielle qui prévoit que « (...) les technologistes médicaux doivent demeurer la principale référence au niveau de l'expertise en techniques d'analyse biomédicale au sein des laboratoires cliniques, et ce, pour assurer la protection du public ».

Selon un récent portrait de la main-d'œuvre dans les laboratoires de biologie médicale du MSSS, dressé en juin 2021, un scénario prévoit qu'il faudra un total de 1 660 embauches au cours des cinq prochaines années afin de combler les départs de la profession. Les départs attendus comprennent les retraites, cessations et autres parmi l'effectif à l'emploi au 31 mars 2020. La projection estime que le nombre de départs à la retraite sera de 521 au cours des prochaines années, ce qui représente 10,1 % des ressources actuelles.

## RAPPORT - états généraux 2021

# thème 1

Au 21 mars 2020, la tranche d'âge majoritairement présente dans les laboratoires se situait de 30 à 39 ans pour une proportion de 33,7 % de la proportion totale, suivie par les 25 à 29 ans qui représentaient 15,2 %. Le taux élevé de jeunes technologues médicaux/techniciens de laboratoire travaillant dans le réseau de la santé couplé à des analyses de plus en plus spécialisées et complexes peut potentiellement expliquer le manque de main-d'œuvre plus expérimentée. De plus, les nouveaux diplômés qui entrent dans la profession débutent couramment sur les quarts de travail de soir et de nuit; ils n'ont pas suffisamment d'expérience pour travailler seuls et de façon autonome. Il a été mentionné lors des états généraux qu'une période de formation et d'adaptation est actuellement escamotée et difficile à offrir considérant la pénurie de main-d'œuvre.

Afin de pouvoir répondre à cette projection d'embauche, il a été estimé qu'il faudrait obtenir 332 nouveaux diplômés en moyenne par année. Pour l'année 2021-2022, au 30 septembre 2021, seulement 191 étudiants ont obtenu leur diplôme du programme TAB, laissant ainsi un manque à gagner de 42,5 % de nouveaux diplômés qualifiés dans les laboratoires. Une augmentation du nombre d'inscriptions au programme TAB est essentielle pour obtenir le nombre moyen de nouveaux diplômés par année et combler les nombreux départs.

En complément d'information aux données statistiques reçues par la DAMO du MSSS, certaines observations ont été recueillies lors des ateliers, offrant ainsi un regard additionnel sur les défis auxquels sont confrontés les laboratoires.

Entre autres, l'implantation d'OPTILAB a fait émerger son lot de défis pour les grappes de biologie médicale et selon la complexité de chacune d'entre elles. Le regroupement des établissements de santé et de services sociaux en régions éloignées est confronté à un défi d'attraction du personnel, à l'inaccessibilité à des postes à temps complet régulier et à la difficulté de déplacer le personnel entre les centres associés d'une même grappe, principalement due à la distance du territoire à couvrir pour plusieurs grappes. Le recrutement de personnel pour les quarts de travail de soir et de nuit et l'absence de liste de rappel sont des enjeux récurrents depuis l'implantation d'OPTILAB dans plusieurs grappes. Pour le personnel en place, ceci a comme conséquence de devoir effectuer des heures supplémentaires obligatoires (TSO). De plus, la centralisation des analyses dans les laboratoires serveurs a contribué à réduire le nombre et le type d'analyses effectués dans les petits établissements de santé, rendant ainsi le travail moins gratifiant et motivant pour le personnel en place.

# RAPPORT - états généraux 2021

## thème 1

Par le fait même, le technologiste médical ou le technicien de laboratoire ne peut aspirer à développer son expertise. Il considère plutôt qu'il perd de l'expérience acquise.

Selon les participants, les centres serveurs des grappes font aussi face à leurs propres enjeux :

- Une augmentation du volume d'analyses;
- Des analyses de plus en plus spécialisées, avec des protocoles complexes;
- Une difficulté d'avoir du personnel sur l'ensemble des quarts, mais principalement ceux de soir et de nuit;
- Une mutation sur les bancs de travail spécialisé (perte de l'expertise);
- Une compétition entre établissements d'une même grappe pour le recrutement de personnel;
- Le personnel se doit d'avoir de l'expérience, du jugement et de l'autonomie professionnelle pour être rapidement opérationnel, sans supervision, surtout sur les quarts de soir.

Enfin, les conditions salariales, les conditions de travail et l'organisation du travail semblent également être une partie de l'enjeu lié au besoin de main-d'œuvre dans les laboratoires. La dégradation des conditions de travail s'observe dans les laboratoires par une augmentation des heures supplémentaires obligatoires (TSO), une difficulté à concilier travail/famille, des emplois précaires, l'absence d'affichage de postes à temps complet régulier, une profession peu valorisée, une surcharge de travail, un travail en région peu intéressant, un partage de personnel inter établissements et aucune garantie d'heures proposées (liste de rappel).

Ainsi, si les conditions de travail sont maintenues telles quelles, les impacts néfastes sur les services de laboratoire et sur son personnel pourraient contribuer à un exode des ressources du public vers les laboratoires privés, à une augmentation considérable des congés de maladie et à une diminution du nombre d'inscriptions au programme de Technologie d'analyses biomédicales. Une légère tendance à la hausse des inscriptions a cependant été notée dans la dernière année. Le délestage, le délai d'émission de résultats et la qualité des services pourraient être des conséquences directes du besoin pressant de main-d'œuvre. Le cas échéant, ceci pourrait avoir de graves conséquences pour les soins à prodiguer aux patients.

## thème 2

### GOUVERNANCE DANS LES LABORATOIRES

Le besoin de main-d'œuvre se fait sentir dans tous les secteurs d'activité. Afin de permettre aux services de laboratoire de continuer la réalisation des analyses demandées, de prévenir l'accumulation de celles-ci ou ultimement, de prendre la décision d'en délester, il appert que les gestionnaires se tournent vers l'embauche d'employés sous de nouveaux titres d'emploi, autres que les titres d'emploi no 2223 (technologiste médical) et no 2224 (technicien de laboratoire). Ces embauches semblent entraîner une confusion quant aux tâches et responsabilités que ces employés peuvent effectuer. Leurs qualifications professionnelles soulèvent également des questions quant à leurs compétences à réaliser les techniques d'analyse requises et quant à la qualité et à la fiabilité de celles-ci.

Depuis plus d'un an, la crise sanitaire a intensifié les enjeux de gouvernance et de rétention de personnel déjà existants. Elle a permis de mettre en lumière le manque de ressources humaines au sein des laboratoires. L'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ) est interpellé par des membres, des non-membres et des gestionnaires pour :

- Obtenir une liste des tâches que peuvent effectuer des techniciens de classe B et/ou des assistants techniques de laboratoire.
- Dénoncer des erreurs majeures commises par des techniciens de classe B, comme :
  - L'ensemencement d'une hémoculture positive pour antibiogramme d'un mauvais patient. Impossibilité de retracer le patient porteur de la souche et délai d'émission de rapport pour septicémie.
  - La coloration de routine effectuée sur la totalité des échantillons de pathologie, malgré le fait que certains échantillons nécessitent une coloration spéciale.
- Aviser d'un manque criant de technologistes médicaux;
- Faire état de la surabondance d'analyses à effectuer;
- Rapporter qu'il y a des délais inacceptables dans l'émission des rapports et des résultats dans certains secteurs d'activité;
- Révéler qu'il y a de la manipulation de spécimens biologiques uniques par du personnel non diplômé en Technologies d'analyses biomédicales;

# thème 2

- Informer que des technologistes médicaux doivent signer des rapports d'analyses effectués par du personnel semi ou non qualifié, non imputable de leurs erreurs, sans avoir la possibilité de s'assurer que l'analyse a été faite correctement et que le résultat est conforme;
- Signifier que les étudiants au programme TAB qui n'ont pas réussi la deuxième année du programme sont engagés en tant que techniciens de classe B. Ils travaillent donc sans supervision et de façon autonome, ce qui les place dans des situations où ils peuvent faire des erreurs qui ne seront pas rattrapées alors que les étudiants qui, eux, ont réussi leur deuxième année du programme doivent tout de même travailler, comme externes, sous la supervision constante d'un technologiste médical.

En 1974, l'Office des professions du Québec a créé l'OPTMQ. La spécificité des connaissances requises pour effectuer les techniques d'analyse biomédicale, le degré d'autonomie et de jugement professionnel dont jouissent les professionnels habilités à faire les analyses et le risque de préjudice significatif auquel est exposé le public par les activités visées ont été des facteurs probants considérés et qui ont mené à réglementer cette profession et à justifier la création de l'Ordre à titre réservé et à activités réservées. Toutefois, il y a peu ou pas d'activités réservées aux technologistes médicaux qui sont en lien avec les procédures des phases préanalytique, analytique et post-analytique.

Par conséquent, il y a de plus en plus de personnel en laboratoire qui effectue des activités non réservées aux technologistes médicaux sans toutefois être encadrées par un ordre professionnel. Ces personnes occupent les titres d'emploi suivants, non encadrés par l'OPTMQ :

- Technicien de laboratoire médical diplômé (2224)
- Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie (3205)
- Technicien de classe B (3224)
- Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires (1207)
- Spécialiste clinique en biologie médicale (1291)
- Assistant pathologiste (2203)

# RAPPORT - états généraux 2021

## thème 2

Le personnel portant les titres d'emploi suivants n'est pas obligatoirement encadré par l'OPTMQ :

- Coordonnateur technique (laboratoire) (2227)
- Assistant-chef (laboratoire) (2234)
- Cytologiste (2271)
- Technicien en cytogénétique clinique (2284)
- Coordonnateur technique en cytogénétique (4227)
- Instituteur clinique (2232)
- Chef de laboratoire de biologie médicale
- Coordonnateur administratif du laboratoire de biologie médicale

Le public est en droit de s'attendre à ce que le personnel qui œuvre dans les laboratoires ait les connaissances et les compétences requises pour effectuer des analyses de laboratoire, lesquelles sont enseignées dans le cadre d'un programme structuré sanctionné par un diplôme donnant ouverture au permis de l'Ordre. En effet, le public doit pouvoir s'attendre à ce que l'analyse de son prélèvement et de ses échantillons biologiques soit réalisée par des personnes compétentes, imputables et contrôlées par un ordre professionnel.

### PISTES D'ACTION VOTÉES

L'objectif de ce thème était de déterminer la gouvernance idéale des ressources humaines en laboratoire et leur encadrement. Cependant, il a été interprété de plusieurs façons différentes, menant à des discussions qui n'étaient pas vraiment en lien avec l'objectif du thème. Néanmoins, les participants ont soulevé quelques pistes d'action et ont été invités à voter sur leur priorisation, par exemple :

- Améliorer le salaire et les conditions de travail. Définir des stratégies d'attraction et de rétention du personnel. Afficher des postes de travail permanents à temps complet. Faire en sorte que le réseau de la santé redevienne un employeur de choix.
- Redéfinir les rôles et responsabilités des différents libellés des titres d'emploi (Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux) et élaborer une planification optimale des ressources humaines, alignée sur les objectifs opérationnels des laboratoires.
- Éliminer la délimitation de la période d'externat en technologie médicale et définir des activités qu'un externe peut effectuer pour chacun des secteurs d'activité.

## thème 3

### PISTES DE SOLUTION ENVISAGÉES POUR RÉPONDRE À COURT, MOYEN ET LONG TERME AUX BESOINS DE RESSOURCES HUMAINES

L'objectif de ce thème était de proposer quelques pistes d'action pour permettre à court, moyen et long terme de remédier au besoin de main-d'œuvre en laboratoire. Ce thème a été abordé sous deux enjeux :

1. Formation requise pour répondre aux besoins de main-d'œuvre;
2. Technologiste médical, une profession méconnue.

Des pistes d'action pour chacun de ses enjeux ont été discutées en ateliers. Celles-ci ont par la suite été présentées en plénière et un vote a été effectué pour déterminer lesquelles prioriser.

#### ENJEU 1 – FORMATION REQUISE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Cet enjeu se voulait une opportunité de proposer des formations nécessaires qui permettraient de former rapidement du personnel pour venir prêter main-forte dans les laboratoires. Il visait également à proposer des initiatives ou des mesures incitatives permettant de combler le besoin de main-d'œuvre et favoriser l'embauche de personnel.

#### PISTES D'ACTION VOTÉES

- Mettre en place un microprogramme pour former des phlébotomistes.



**Mise en garde de l'OPTMQ :** Le prélèvement veineux est une activité réservée en partage avec d'autres professionnels de la santé (médecins, sages-femmes, infirmiers et infirmières, infirmiers et infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes). Par conséquent, pour que les diplômés d'un tel programme puissent réaliser des prélèvements, ils devront être encadrés par un ordre professionnel, considérant que le prélèvement est une activité réservée au sens du Code des professions. Néanmoins, si ce microprogramme voit le jour, l'OPTMQ recommande que la conception de celui-ci soit basée sur les compétences du programme TAB pour couvrir les différents types de prélèvements d'échantillons biologiques, leur conservation, leur stabilisation et leur transport vers le laboratoire afin d'assurer la qualité des échantillons soumis à des fins d'analyses biomédicales.

## thème 3

- Former, dans leurs champs de compétence respectifs, les détenteurs d'un baccalauréat québécois en lien avec les laboratoires cliniques, leur accorder un permis restrictif temporaire sur la base d'une reconnaissance d'équivalence de formation et leur émettre une prescription de formation pour effectuer un DEC accéléré du programme Technologie d'analyses biomédicales (TAB) afin d'obtenir un permis régulier de l'OPTMQ.



**Mise en garde de l'OPTMQ :** L'OPTMQ privilégie la mise en place d'un DEC TAB accéléré, dont l'un des préalables exigés pour les conditions d'admission et critères de sélection soit de détenir un baccalauréat québécois en lien avec une discipline clinique (par exemple : baccalauréat en biochimie, baccalauréat en microbiologie). L'OPTMQ est d'avis que l'émission d'un permis restrictif temporaire en vertu du Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de la formation aux fins de la délivrance d'un permis de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec n'est pas réaliste puisqu'il n'existe présentement aucune certification permettant de former rapidement des potentiels candidats.

- Proposer des mesures incitatives pour intéresser de futurs candidats à travailler pour les laboratoires de biologie médicale du réseau public de la santé (ex. : bourse d'études, engagement à offrir un minimum d'une année de travail, etc.).
- Remettre en place une formation menant à une Attestation d'études collégiales (AEC) Assistant de laboratoire et revoir le libellé du titre d'emploi Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie (3205) afin d'y définir précisément son rôle et ses responsabilités.



**Mise en garde de l'OPTMQ :** L'OPTMQ est d'avis que les diplômés d'une telle AEC doivent être encadrés par un ordre professionnel. Les compétences préanalytiques, associées aux responsabilités d'un assistant technique de laboratoire, si elles ne sont pas maîtrisées adéquatement, peuvent entraîner une conséquence directe sur le résultat des analyses, qui peuvent par la suite exercer une influence sur le diagnostic et le traitement d'un patient. Ceci pourrait engendrer un préjudice au patient.

L'Ordre recommande qu'une étude soit effectuée par le ministère de l'Éducation pour évaluer si les besoins du marché ne seraient pas mieux desservis par la mise en place d'un diplôme d'études professionnel (DEP), lequel permet une formation encadrée et uniformisée, plutôt que la mise en place d'une AEC, laquelle est un programme maison des cégeps, non encadré par le ministère de l'Éducation ou le ministère de l'Enseignement supérieur.

## RAPPORT - états généraux 2021

### thème 3

- Mettre en place des formations d'appoint adaptées et destinées :
  - Aux personnes formées à l'étranger pour leur permettre d'acquérir et de perfectionner les compétences théoriques et pratiques afin d'obtenir le droit de pratique de technologiste médical;
  - Aux anciens technologistes médicaux qui désirent retrouver leur droit de pratique après un arrêt de plus de cinq ans sur le marché du travail.
- Créer des postes permanents d'instituteurs cliniques pour permettre une stabilité dans la réalisation des stages des étudiants du programme TAB.

#### PISTES D'ACTION À CONSIDÉRER

D'autres pistes ont également été soulevées. Bien qu'elles n'aient pas fait l'objet d'un vote, elles sont tout de même intéressantes et pourraient être considérées :

- Offrir un stage sur « le préanalytique » dès la première année du programme TAB pour favoriser la rétention des étudiants au programme TAB et l'apprentissage de compétences et connaissances pour être admissibles à l'externat en technologie médicale dès la première année du DEC TAB;
- Permettre l'accessibilité aux techniciens de classe B présentement en emploi à une formation menant à une AEC qui leur permettrait par la suite d'exercer la fonction d'assistant technique de laboratoire;
- Solliciter les enseignants du programme TAB pour venir prêter main-forte dans les laboratoires;
- Favoriser la conciliation travail-famille-études;
- Offrir des stages rémunérés aux étudiants du programme TAB;
- Établir des ententes entre les établissements de santé et les maisons d'enseignement afin d'obtenir des échantillons (pathologiques, hématologiques, etc.) pour que la formation offerte aux étudiants soit en meilleure adéquation avec les besoins du marché du travail.

# thème 3

### ENJEU 2 – TECHNOLOGISTE MÉDICAL, UNE PROFESSION MÉCONNUE

Le système de santé est depuis longtemps fort sollicité. La COVID-19 a contribué à accentuer, voire ébranler sa fragilité. Alors que certains professionnels pratiquent directement au chevet des patients (infirmières, inhalothérapeutes, etc.), d'autres travaillent plutôt dans l'ombre, comme les technologistes médicaux. Nous aurions pu penser que la publicité médiatique entourant la crise sanitaire aurait permis de mettre en lumière cette profession et ses professionnels qui effectuent jour après jour des milliers d'analyses en plus des tests de COVID-19. Néanmoins, la profession de technologiste médical demeure à ce jour encore méconnue du grand public. Pourtant, ces professionnels représentent un maillon essentiel du réseau de la santé. Par leur rigueur, leur éthique et leur intégrité, ils réalisent des analyses de laboratoire qui contribuent de façon importante aux diagnostics médicaux établis par les médecins, au suivi et au traitement des patients.

Cette méconnaissance de la profession est un facteur qui pourrait entraîner le manque d'attraction d'une nouvelle main-d'œuvre. Comme observé au tableau du thème 1, le nombre d'élèves inscrits au programme TAB de même que le nombre d'étudiants finissants sont en diminution. Il est difficile d'attirer de futurs candidats au programme Technologie d'analyses biomédicales (TAB) si la profession est méconnue du public, des étudiants et des conseillers et conseillères en orientation.

Par conséquent, pour un éventuel rehaussement des demandes d'admission au programme TAB et pour former de futurs technologistes médicaux qui, dans les prochaines années, s'ajouteront au bassin actuel de professionnels dans les laboratoires, les participants ont proposé quelques pistes d'action dans le but de promouvoir la profession.

## RAPPORT - états généraux 2021

# thème 3

### PISTES D'ACTION VOTÉES

- Concevoir et déployer une campagne publicitaire financée par les instances gouvernementales pour promouvoir la profession et favoriser le recrutement de futurs candidats au programme de Technologie d'analyses biomédicales :
  - Format publicitaire télévisuel et sur les différents médias sociaux;
  - Publicités diversifiées suscitant chez le grand public un sentiment de confiance, de sécurité, de rigueur professionnelle, etc.
- Inclure les technologistes médicaux au premier volet du « nouveau modèle de gestion » du réseau de la santé et des services sociaux destiné, notamment, à contrer la pénurie d'infirmières (plan d'embauche, réorganisation du travail, ajout de mesures incitatives financières) pour également combler les besoins de main-d'œuvre en laboratoire.
- Mettre sur pied une campagne nationale de recrutement pour les étudiants au programme en Technologie d'analyses biomédicales.
- Mettre en place des mesures incitatives pour attirer de futurs candidats au programme TAB.
- Sensibiliser les conseillers et conseillères en orientation à la profession de technologiste médical et au programme TAB.
- Introduire, dans les cours de sciences de l'enseignement secondaire, des activités scientifiques en lien avec les analyses de laboratoires pour susciter l'intérêt des élèves à la profession.

# thème 4

### FORMATION INITIALE ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

La profession de technologiste médical se modernise et se spécialise au rythme des avancées technologiques. Pour les technologistes médicaux, tout comme pour les finissants du programme TAB, ces transformations signifient la redéfinition constante de leur profession par le développement de nouvelles compétences.

Considérant tous ces avancements technologiques, l'objectif du thème 4 était de déterminer quelles étaient les formations générales qui répondraient aux besoins évolutifs de la profession.

La spécialisation des analyses et des activités de laboratoire requiert, entre autres, le développement constant de nouvelles habiletés tout en répondant à de nouveaux critères de performance. Les technologistes médicaux doivent aujourd'hui démontrer qu'ils sont en mesure de s'adapter aux changements continus en milieu de travail et acquérir de nouvelles compétences. Les recherches font évoluer rapidement la science et le développement des compétences doit être priorisé afin de permettre aux professionnels de mettre à jour leur savoir et leur savoir-faire. Il est primordial d'appliquer les meilleures pratiques professionnelles en vigueur.

La profession de technologiste médical a su évoluer pour s'ajuster aux multiples avancées technologiques au sein des laboratoires médicaux du Québec. La maîtrise des techniques d'analyse spécialisées constitue l'une des clés de succès dans le diagnostic de pathologies, du suivi et du traitement thérapeutique des patients. L'ajout d'heures de formation au programme TAB existant semble relever de l'impossible considérant que ce programme collégial est un de ceux dont la formation spécifique contient le plus grand nombre d'heures.

# thème 4

Les discussions ont amené plusieurs idées intéressantes, comme :

- Mettre en place des formations ciblées selon les besoins du terrain (ex. : lectures avancées de lames, gestion et contrôle de la qualité, cours de gestion).
- Créer des microprogrammes ou des certificats universitaires pour permettre aux technologues médicaux d'acquérir, d'assimiler et d'approfondir des compétences et des connaissances plus spécifiques portant sur certaines spécialités de la médecine de laboratoire (ex. : médecine transfusionnelle, hématologie avancée, etc.).
- Intégrer au programme TAB une version d'enseignement du système d'information pour laboratoires (SIL).
- Outre les propositions mentionnées, la situation pandémique a forcé l'utilisation de nouvelles technologies qui ont amélioré le téléapprentissage et mis en lumière, plus que jamais, la souplesse que cette méthodologie offre aux professionnels souhaitant retourner aux études tout en offrant la possibilité de concilier le travail, la vie personnelle et les études. Il serait intéressant de considérer l'apprentissage à distance dans la mise en place de microprogrammes ou de certificats universitaires.

# conclusion

Ce rapport a été produit au terme des états généraux avec pour trame de fond le besoin de main-d'œuvre en laboratoire. Les pistes de solutions proposées ouvrent la porte à la mise en place d'actions concrètes à court, moyen et long terme dans le but d'assurer le maintien des services offerts par les laboratoires biomédicaux.

Cela dit, les pistes de solutions avancées dans ce rapport ne sont que le début d'une réflexion beaucoup plus large et d'une vision à redéfinir pour s'assurer d'une meilleure gouvernance au sein des laboratoires. La grande nécessité de ressources humaines commande des actions tangibles immédiates pour alléger la pression qu'elle exerce sur les professionnels travaillant en laboratoire. Le moment venu, il faudra identifier les vraies raisons qui sous-tendent la situation sans précédent qui se vit actuellement en laboratoire. À court terme, l'OPTMQ recommande quelques pistes de solution à considérer en lien avec sa mission et sa juridiction.

# conclusion

La mission principale de l'Ordre étant la protection du public par ses mécanismes usuels de formation continue, d'inspection professionnelle et du syndic, en plus des pistes d'action soulevées lors des états généraux, les recommandations de l'OPTMQ sont les suivantes :

- 1 Faire reconnaître et ajouter des activités réservées en lien avec des compétences qui relèvent du champ de pratique de la profession du technologiste médical relativement aux processus préanalytique, analytique et postanalytique qui, effectués inadéquatement, exposent le public à un risque de préjudice important.
- 2 Exiger l'embauche de diplômés du programme TAB ou de personnes détenant une reconnaissance d'équivalence diplôme ou formation membre de l'OPTMQ pour exécuter des tâches liées aux processus préanalytique, analytique et postanalytique.
- 3 Faire connaître et valoriser la profession, le rôle essentiel du technologiste médical dans le réseau de la santé et auprès de la population de même qu'auprès des autres professionnels;  
*N.B. La conception, le déclinement et le déploiement d'une telle campagne publicitaire représentent des coûts financiers élevés. L'Ordre n'a pas les moyens financiers pour assumer l'intégralité des coûts. Il est essentiel que le gouvernement subventionne une partie de cette campagne publicitaire. Les établissements de santé et les cégeps pourraient également être financièrement mis à contribution.*
- 4 Réviser le *Règlement sur les activités professionnelles qui peuvent être exercées par des externes en technologie médicale*, pour notamment encadrer les activités que peuvent faire les externes en technologie médicale, et ce, dès la réussite de la première année du programme TAB, et permettre l'externat en tout temps;
- 5 Collaborer avec les différentes instances gouvernementales et syndicales afin de mettre à jour les titres d'emploi du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux du personnel travaillant en laboratoire pour définir et délimiter le rôle, les tâches et les responsabilités de chacun.

Il faudra une dose de courage politique, organisationnel ainsi qu'administratif pour envisager les transformations majeures nécessaires pour rétablir la situation, appliquer un nouveau cadre de saine gouvernance, réimplanter des processus opérationnels optimaux, agiles, efficaces et efficaces, sans oublier l'amélioration des conditions salariales et des conditions de travail des professionnels œuvrant en laboratoire.

Bien que la mise en chantier dès maintenant des pistes d'action citées dans ce rapport soit une responsabilité collective, chaque partie prenante pourra s'approprier les pistes qui sont plus particulièrement liées à son mandat. Il est grand temps qu'ensemble, nous soyons des partenaires de changement pour les laboratoires biomédicaux et les professionnels œuvrant en laboratoire.

## Annexe 1 – Recommandations de l’Ordre

- 1 Faire reconnaître et ajouter des activités réservées en lien avec des compétences qui relèvent du champ de pratique de la profession du technologiste médical relativement aux processus préanalytique, analytique et postanalytique qui, effectués inadéquatement, exposent le public à un risque de préjudice important.
- 2 Exiger l’embauche de diplômés du programme TAB ou de personnes détenant une reconnaissance d’équivalence diplôme ou formation membre de l’OPTMQ pour exécuter des tâches liées aux processus préanalytique, analytique et postanalytique.
- 3 Faire connaître et valoriser la profession, le rôle essentiel du technologiste médical dans le réseau de la santé et auprès de la population de même qu’auprès des autres professionnels;  
*N.B. La conception, le déclinement et le déploiement d’une telle campagne publicitaire représentent des coûts financiers élevés. L’Ordre n’a pas les moyens financiers pour assumer l’intégralité des coûts. Il est essentiel que le gouvernement subventionne une partie de cette campagne publicitaire. Les établissements de santé et les cégeps pourraient également être financièrement mis à contribution.*
- 4 Réviser le *Règlement sur les activités professionnelles qui peuvent être exercées par des externes en technologie médicale*, pour notamment encadrer les activités que peuvent faire les externes en technologie médicale, et ce, dès la réussite de la première année du programme TAB, et permettre l’externat en tout temps;
- 5 Collaborer avec les différentes instances gouvernementales et syndicales afin de mettre à jour les titres d’emploi du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux du personnel travaillant en laboratoire pour définir et délimiter le rôle, les tâches et les responsabilités de chacun.

## Annexe 2 – Liste des pistes de solutions proposées

### GOUVERNANCE

- Améliorer les conditions salariales, réformer les conditions de travail et élaborer des stratégies de rétention du personnel.
- Redéfinir les rôles et les responsabilités des différents libellés des titres d'emploi et élaborer une planification optimale des ressources humaines, alignée sur les objectifs opérationnels des laboratoires.
- Éliminer la délimitation de la période d'externat en technologie médicale et définir des activités qu'un externe peut effectuer pour chacun des secteurs d'activité.

### FORMATION REQUISE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

- Mettre en place un microprogramme pour former des phlébotomistes.



**Mise en garde de l'OPTMQ :** Le prélèvement veineux est une activité réservée en partage avec d'autres professionnels de la santé (médecins, sages-femmes, infirmiers et infirmières, infirmiers et infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes). Par conséquent, pour que les diplômés d'un tel programme puissent réaliser des prélèvements, ils devront être encadrés par un ordre professionnel, considérant que le prélèvement est une activité réservée au sens du Code des professions. Néanmoins, si ce microprogramme voit le jour, l'OPTMQ recommande que la conception de celui-ci soit basée sur les compétences du programme TAB pour couvrir les différents types de prélèvements d'échantillons biologiques, leur conservation, leur stabilisation et leur transport vers le laboratoire afin d'assurer la qualité des échantillons soumis à des fins d'analyses biomédicales.

- Former, dans leurs champs de compétence respectifs, les détenteurs d'un baccalauréat québécois en lien avec les laboratoires cliniques, leur accorder un permis restrictif temporaire sur la base d'une reconnaissance d'équivalence de formation et leur émettre une prescription de formation pour effectuer un DEC accéléré du programme Technologie d'analyses biomédicales (TAB) afin d'obtenir un permis régulier de l'OPTMQ.



**Mise en garde de l'OPTMQ :** L'OPTMQ privilégie la mise en place d'un DEC TAB accéléré, dont l'un des préalables exigés pour les conditions d'admission et critères de sélection soit de détenir un baccalauréat québécois en lien avec une discipline clinique (par exemple : baccalauréat en biochimie, baccalauréat en microbiologie). L'OPTMQ est d'avis que l'émission d'un permis restrictif temporaire en vertu du Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme et de la formation aux fins de la délivrance d'un permis de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec n'est pas réaliste puisqu'il n'existe présentement aucune certification permettant de former rapidement des potentiels candidats.

- Proposer des mesures incitatives pour intéresser de futurs candidats à travailler pour les laboratoires de biologie médicale du réseau public de la santé (ex. : bourse d'études, engagement à offrir un minimum d'une année de travail, etc.).
- Remettre en place une formation menant à une Attestation d'études collégiales (AEC) Assistant de laboratoire et revoir le libellé du titre d'emploi Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie (3205) afin d'y définir précisément son rôle et ses responsabilités.



**Mise en garde de l'OPTMQ :** L'OPTMQ est d'avis que les diplômés d'une telle AEC doivent être encadrés par un ordre professionnel. Les compétences préanalytiques, associées aux responsabilités d'un assistant technique de laboratoire, si elles ne sont pas maîtrisées adéquatement, peuvent entraîner une conséquence directe sur le résultat des analyses, qui peuvent par la suite exercer une influence sur le diagnostic et le traitement d'un patient. Ceci pourrait engendrer un préjudice au patient.

L'Ordre recommande qu'une étude soit effectuée par le ministère de l'Éducation pour évaluer si les besoins du marché ne seraient pas mieux desservis par la mise en place d'un diplôme d'études professionnel (DEP), lequel permet une formation encadrée et uniformisée, plutôt que la mise en place d'une AEC, laquelle est un programme maison des cégeps, non encadré par le ministère de l'Éducation ou le ministère de l'Enseignement supérieur.

- Mettre en place des formations d'appoint adaptées et destinées :
  - Aux personnes formées à l'étranger pour leur permettre d'acquérir et de perfectionner les compétences théoriques et pratiques afin d'obtenir le droit de pratique de technologiste médical;
  - Aux anciens technologistes médicaux qui désirent retrouver leur droit de pratique après un arrêt de plus de cinq ans sur le marché du travail.
- Créer des postes permanents d'instituteurs cliniques pour permettre une stabilité dans la réalisation des stages des étudiants du programme TAB.

## **TECHNOLOGISTE MÉDICAL, UNE PROFESSION MÉCONNUE**

- Concevoir et déployer une campagne publicitaire pour promouvoir la profession et recruter de futurs candidats pour le programme Technologie d'analyses biomédicales (TAB).
- Inclure les technologistes médicaux au premier volet du « nouveau modèle de gestion » du réseau de la santé et des services sociaux destiné, notamment, à contrer la pénurie d'infirmières (plan d'embauche, réorganisation du travail, ajout de mesures incitatives financières) pour également combler les besoins de main-d'œuvre en laboratoire.
- Mettre en place des mesures incitatives pour attirer de futurs candidats au programme TAB.

- Sensibiliser les conseillers et conseillères en orientation à la profession de technologiste médical et au programme TAB;
- Introduire, dans les cours de sciences de l'enseignement secondaire, des activités scientifiques en lien avec les analyses de laboratoires pour susciter l'intérêt des élèves à la profession.

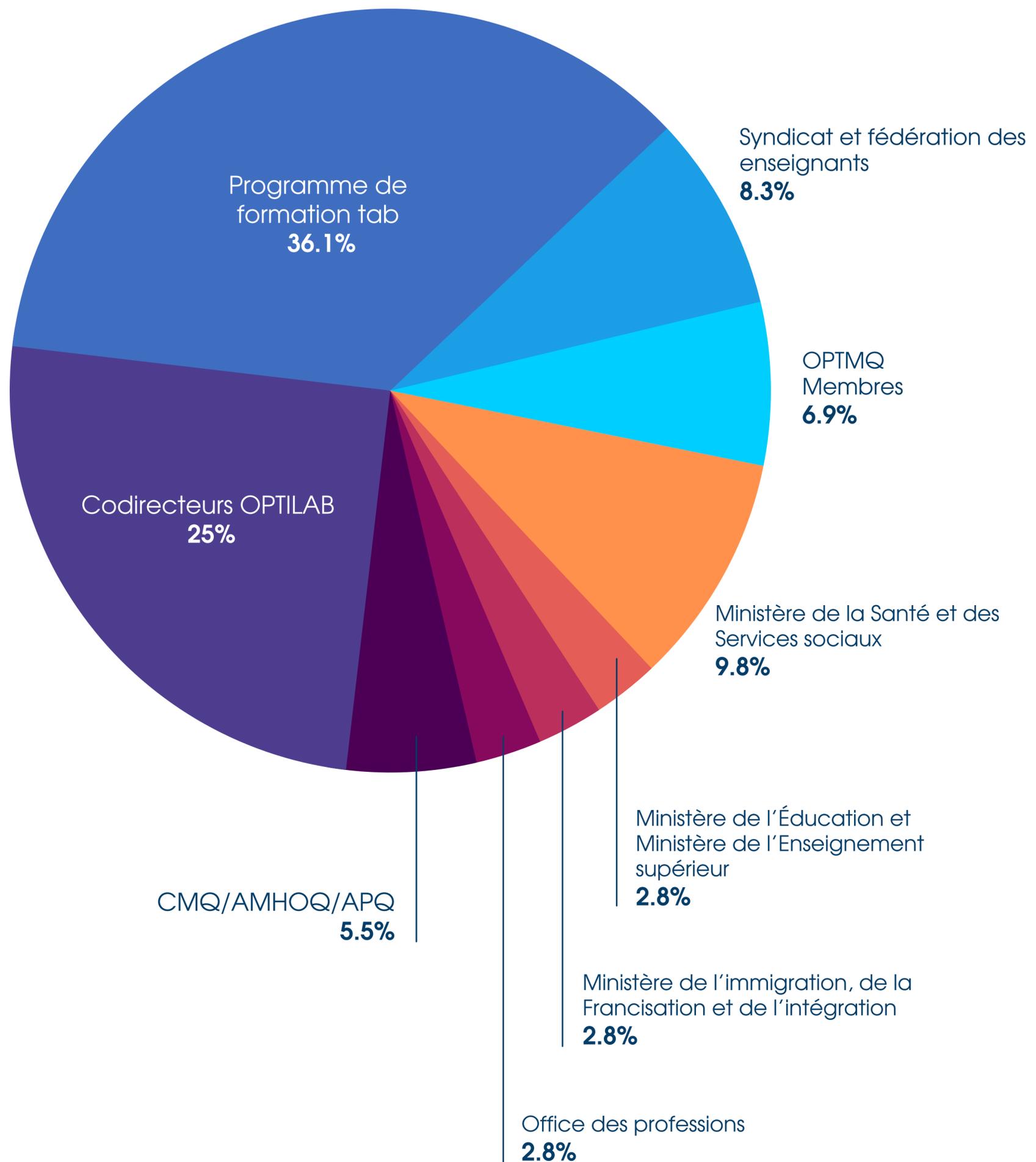
## FORMATION INITIALE ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- Mettre en place des formations ciblées selon les besoins du terrain (ex. : lectures avancées de lames, gestion et contrôle de la qualité, cours de gestion).
- Créer des microprogrammes ou des certificats universitaires pour permettre aux technologistes médicaux d'acquérir, d'assimiler et d'approfondir des compétences et des connaissances plus spécifiques portant sur certaines spécialités de la médecine de laboratoire (ex. : médecine transfusionnelle, hématologie avancée, etc.).
- Intégrer au programme TAB un volet portant sur l'apprentissage du système d'information pour laboratoires (SIL).

## PISTES DE SOLUTIONS À CONSIDÉRER

- Permettre l'accessibilité aux techniciens de classe B présentement en emploi à une formation menant à une AEC qui leur permettrait par la suite d'exercer la fonction d'assistant technique de laboratoire.
- Solliciter les enseignants du programme TAB pour venir prêter main-forte dans les laboratoires.
- Favoriser la conciliation travail-famille-études.
- Offrir des stages rémunérés aux étudiants du programme TAB.
- Établir des ententes entre les établissements de santé et les maisons d'enseignement afin d'obtenir des échantillons (pathologiques, hématologiques, etc.) pour que la formation offerte aux étudiants soit en meilleure adéquation avec les besoins du marché du travail.
- Offrir un stage sur « le préanalytique » dès la première année du programme TAB pour favoriser la rétention des étudiants au programme TAB et l'apprentissage de compétences et connaissances pour être admissibles à l'externat en technologie médicale dès la première année du DEC TAB.

## Annexe 3 – Liste des participants aux états généraux



Mise en garde : Il est à noter que les technologistes médicaux étaient sous-représentés lors des états généraux.

## **MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

### **REPRÉSENTÉ PAR :**

- Vincent-Gabriel Langlois, Conseiller politique - Cabinet du ministre de la Santé et des Services sociaux
- Nadine Gilbert, Coordonnatrice-Optilab, Conseillère en biologie médicale -Direction de la biovigilance et de la biologie médicale -Direction générale des affaires universitaires, médicales, infirmières et pharmaceutiques -MSSS
- France Corbell, Coordonnatrice Optilab -Direction de la biovigilance et de la biologie médicale -Direction générale des affaires universitaires, médicales, infirmières et pharmaceutiques - Direction générale adjointe des services hospitaliers, médicaments et de la pertinence clinique - MSSS
- Marie-Claude Gagnon, Chef d'équipe de biologie médicale - Direction de la biovigilance et de la biologie médicale - Direction générale adjointe des services hospitaliers, du médicament et de la pertinence clinique - Direction générale des affaires universitaires, médicales, infirmières et pharmaceutiques – MSSS
- Charles Madet, Coordonnateur à la direction de l'attraction de la main-d'œuvre
- Denis Ouellet, Directeur, Direction de la biovigilance et de la biologie médicale, Direction générale adjointe des services hospitaliers, du médicament et de la pertinence clinique, Direction générale des affaires universitaires, médicales, infirmières et pharmaceutiques-MSSS
- Ralph Dadoun, Chef de projet Optilab - Direction de la biovigilance et de la biologie médicale - Direction générale des affaires universitaires, médicales, infirmières et pharmaceutiques - Direction générale adjointe des services hospitaliers, médicaments et de la pertinence clinique - MSSS

## **MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

### **REPRÉSENTÉ PAR :**

- Karine Lessard, Responsable des programmes d'études de formation technique - Direction des programmes de formation collégiale - Service de la formation technique - Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- Karl Gierlinger, Responsable de l'offre de formation

## **MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION**

### **REPRÉSENTÉ PAR :**

- Daniel Laurin, Conseiller en reconnaissance des compétences - Direction du développement de la reconnaissance des compétences - Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
- Monica Grigoire-Dovlete, Conseillère - Direction du développement de la reconnaissance des compétences - Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

## **OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC**

### **REPRÉSENTÉ PAR :**

- Mattieu Lavoie, Coordonnateur à l'accès aux professions et à la déontologie
- André Gariépy, Commissaire à l'admission aux professions – Office des professions du Québec

## CMQ/AMHOQ/APQ

### REPRÉSENTÉ PAR :

- Me Maude Thibault, Direction des affaires juridiques
- Dre Isabelle Tardif, Directrice générale adjointe et secrétaire.
- Dr Christian Carrier, Hémato-oncologue - chef du service d'hématologie et du service d'oncologie médicale - chef du département de médecine de laboratoire - CIUSSS MCQ
- Dre Badia Issa-Chergui, Présidente de l'Association des pathologistes du Québec - Médecin spécialisée en anatomo-pathologie

## CODIRECTEURS OPTILAB

### REPRÉSENTÉ PAR :

- Dr. Alan Spatz, Directeur Médical, OPTILAB-Montréal CUSM et Département de Médecine de laboratoire
- Mathieu Provencal, Directeur adjoint -CUSM – Site Glen
- Enzo Caprio, Dir. clinico-administratif - CUSM – Site Glen
- Sophie Lépine, Directrice adjointe OPTILAB LLL
- Dre Emmanuelle Lemyre, Directrice médicale Optilab - Chef, Département clinique de médecine de laboratoire - Grappe Optilab Montréal-CHU-Ste-Justine
- Sophie Verdon, Directrice Clinico-administrative -Département Clinique de Médecine de Laboratoire - Optilab Montréal-CHU Sainte-Justine
- Normand Brassard, Dir. clinico-administratif - CIUSSS du Saguenay – Lac-Saint-Jean - Hôpital de Chicoutimi
- Karine Truchon, Coordonnatrice des services - CIUSSS du Saguenay – Lac-Saint-Jean - Hôpital de Chicoutimi
- Dr Jean-François Paradis, Microbiologiste-infectiologue - Chef du Département Clinique de Médecine de Laboratoire - Directeur médical OPTILAB - CIUSSS SLSJ, Hôpital de Chicoutimi
- Bruno Lamontagne, Directeur clinico-administratif - Grappe OPTILAB Montréal-CHUM
- Mélanie Lafleur, Directrice adjointe - Grappe OPTILAB Montréal-CHUM
- Miriam Verville, Coordonnatrice de la biologie médicale au CIUSSS MCQ
- Geneviève Plante, Directrice Clinico-Administrative - Direction Régionale des Laboratoires - Optilab
- Martin Coulombe, Directeur adjoint OPTILAB - CHU de Québec-Université Laval
- Pascal Martineau, Coordonnateur administratif, Microbiologie - Grappe OPTILAB Capitale-Nationale - Biologie Médicale, Direction Optilab - CHU de Québec-Université Laval
- Annie Robitaille, Directrice des services multidisciplinaires et directrices administrative du projet Optilab
- Marie Vachon, Direction régionale des laboratoires, CISSS de la Montérégie-Centre
- Carole Larose, Directrice adjointe - suivi des opérations, Direction des services multidisciplinaires, Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke

## SYNDICAT ET FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS

### REPRÉSENTÉ PAR :

- Josée Fréchette, APTS, 5e vice-présidente et responsable politique du dossier OPTILAB
- Roxanne Palardy, CSN, Représentante des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux - Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)
- Vanessa Pelland, Présidente du Syndicat des enseignantes et des enseignants
- Guillaume Granger, Syndicat des enseignantes et des enseignants
- Mathieu Lépine, Coordonnateur aux affaires pédagogiques – Direction des affaires éducatives – Fédération des Cégep
- Jessica Goldschleger, Présidente – STEPSQ-FP-CSN

## PROGRAMME DE FORMATION TAB

### REPRÉSENTÉ PAR :

- Anne Rousseau, Coordonnatrice pédagogique et enseignante - TAB - Cégep de Sherbrooke
- Véronique Gagnon, Coordonnatrice - TAB - Cégep de Chicoutimi
- Valérie Berthelot, Coordonnatrice -TAB - Cégep de Chicoutimi
- Isabelle Roux, Responsable du programme TAB et de la coordination des stages - Département de Biologie et de Biotechnologies - Cégep de Shawinigan
- Vincent Roy, Coordonnateur du département de biologie et de biotechnologies - Cégep de Shawinigan
- Audrey-Maud Caron, Coordonnatrice des stages, TAB - Collège de Rosemont
- Sylvie Fafard, Coordonnatrice du département TAB - Superviseur de stage - Collège de Rosemont
- Renée Charbonneau, Coordinatrice du programme de Technologie d'analyses biomédicales du Collège de Rosemont
- Paraskevi (Vivian) Siandris, Coordinatrice du programme Technologie d'analyses biomédicales - CÉGEP Dawson
- Audrey Audet-Vachon, Professeure/coordonnatrice de département - Cégep de Sainte-Foy
- Catherine Duranleau, Enseignante et responsable de la coordination départementale - TAB - Cégep de Saint-Hyacinthe
- Jean Beaulieu, Coordonnateur du Programme TAB - Cégep de Saint-Hyacinthe
- Line St-Germain, Enseignante au département de technologie d'analyses biomédicales - Coordonnatrice de programme - Responsable du Plan de réussite éducative (PRÉ) - Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu
- Sébastien Brousseau, Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu
- Sonia Goupil, Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu
- Nancy Desjardins, Directrice adjointe des études - Gestion des programmes -Cégep de Saint-Jérôme
- Pierre-Luc Tremblay, Formation continue - Cégep de Saint-Jérôme
- Marie-Claude Laporte, Enseignantes en TAB - Cégep de Saint-Jérôme
- Élise Hébert, Enseignante et co-coordonnatrice, programme TAB - Cégep de Saint-Jérôme
- Kim Muckle, Coordonnatrice de programme, de département et enseignante pour TAB - Cégep de l'Outaouais
- Sophie Allaire, Enseignante - Cégep de l'Outaouais (administratrice au CA de l'Ordre)
- Sophie-Emmanuelle Genest, Directrice des études Cégep de St-Foy
- Sonia Pelletier, Coordonnatrice du Programme (courriel général du département accessible au coordo)
- Line Gendreau, Enseignante – Cégep de Rimouski
- Hugo Boulanger, Enseignant – Cégep de Rimouski
- Alexandre Genest, Cégep de Sherbrooke.

## ORDRE PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX (MEMBRES)

### REPRÉSENTÉ PAR :

- Jenny Tardif, T.M.
- Katia Kadri, T.M.
- Sarah-Michelle Brouillette, T.M.
- Rachel Beaubien, T.M.
- Diane Gingras, T.M.

## Annexe 4 – Références

### RÉFÉRENCES QUI ONT ÉTÉ UTILES POUR RÉDIGER ET ACHEVER CE RAPPORT :

- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU QUÉBEC.  
Portrait de la main-d'œuvre, Personnel technique de laboratoire de biomédical, Québec : MSSS, 2014, 21 p.
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU QUÉBEC.  
Portrait de la main-d'œuvre, Laboratoires de biomédical, Québec : MSSS, 2017, 22 p.
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU QUÉBEC.  
Portrait de la main-d'œuvre, Personnel technique de laboratoire de biomédical, Québec : MSSS, 2019, 46 p.
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU QUÉBEC.  
Laboratoire de biomédical, Portrait de la main-d'œuvre, Québec : MSSS, 2021, 14 p.
- ORDRE PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC.  
Rapport annuel 2016-2017, Montréal : OPTMQ, 2017, 44 p.
- ORDRE PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC.  
Rapport annuel 2017-2018, Montréal : OPTMQ, 2018, 44 p.
- ORDRE PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC.  
Rapport annuel 2018-2019, Montréal : OPTMQ, 2019, 48 p.
- ORDRE PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC.  
Rapport annuel, Édition 2019-2020, Montréal : OPTMQ, 2020, 62 p.
- ORDRE PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC.  
Rapport annuel, Édition 2020-2021, Montréal : OPTMQ, 2021, 62 p.
- ORDRE PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC.  
Position concernant le personnel diplômé, Montréal : OPTMQ, 19 septembre 2020.