

**Association du soutien à domicile
du Nouveau-Brunswick**

Bulletin d'information électronique

Lettre du Président

Août 2008

Chers employés et agences,

Les agences membres de l'ASDNB et leurs employés jouissent présentement d'une période captivante. En effet, le soutien à domicile a finalement capté l'attention des décideurs du gouvernement. En collaboration avec le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, l'Association du soutien à domicile du Nouveau-Brunswick a embauché un consultant chargé d'aider à la mise en œuvre des recommandations formulées dans le *Home Support Worker Labour Force Adjustment Report*. J'espère que l'application intégrale de ces recommandations nous permettra d'améliorer considérablement le processus de recrutement et de maintien des employés de soutien à domicile, ce qui accroîtra sûrement notre capacité de fournir des services aux résidents les plus vulnérables de la province, nos aînés. Les salaires et avantages sociaux versés à notre personnel, dont le travail a été sous-rémunéré et sous-évalué pendant trop longtemps, devraient aussi connaître une hausse. Les recommandations seront présentées au gouvernement provincial à l'automne 2008.

De plus, un groupe de travail sur l'égalité salariale tient régulièrement des consultations provinciales avec les agences gouvernementales provinciales et les employés et agences de soutien à domicile afin de délimiter la portée de leurs compétences et rémunération. Son rapport, prévu pour l'année 2009, devrait aussi améliorer le sort de tous les travailleurs de soutien à domicile. J'encourage donc ces derniers à coopérer pleinement pour aider le comité dans ses consultations. Votre collaboration est inestimable à cet égard.

En somme, je vous prierais de prendre tous les moyens possibles pour aider à relever les défis auxquels est confronté le secteur du soutien à domicile. Ensemble, nous trouverons des solutions à ces défis, tout en exerçant une influence marquée sur les prestataires et les bénéficiaires de ces services.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Bob Price

Président, Association du soutien à domicile du N.-B.

L'équité salariale pour les travailleurs de soutien à domicile

Le Nouveau-Brunswick est en voie de mettre en œuvre un programme d'équité salariale pour les employés contractuels affectés aux agences de soutien à domicile appuyées par la province.

« Nous évaluons les emplois dans tous les secteurs publics, ce qui inclut les évaluations de postes visant l'amélioration de l'équité salariale des travailleurs qui assurent des services contractuels au gouvernement dans le cadre du Plan d'action sur l'écart salarial et le Pacte pour le changement », affirme Anne Soles, gestionnaire de programme pour le programme de Directions des questions féminines.

Au Nouveau-Brunswick, plus de 3 000 employés font partie de 48 agences de soutien à domicile imparties par le gouvernement. Le ministère du Développement social verse présentement 13,61 \$/heure aux agences imparties par le gouvernement pour les services de soutien à domicile, en plus des frais de déplacement.

En mai 2008, un comité directeur mixte a été chargé de procurer une vision stratégique pour le processus d'évaluation des postes. Une fois les évaluations terminées, ce comité fera des recommandations au gouvernement.

Le comité directeur a aussi approuvé l'établissement d'un comité mixte d'évaluation des postes qui aura la charge d'évaluer le poste de travailleur de soutien à domicile. Le comité, en place depuis juin 2008, continue de se rencontrer tous les mois pour s'acquitter de ses obligations.

La mise au point du système conjoint d'évaluation des postes a débuté sur le plan des facteurs et sous-facteurs. Au cours des quelques prochains mois, on préparera un questionnaire sur l'analyse des emplois. Les deux comités sont composés d'un nombre égal de représentants du gouvernement et de travailleurs et d'agences de toutes les régions de la province.

Le programme d'équité salariale est entré en vigueur à l'automne 2007 pour les préposés à la garde d'enfants; il se poursuit pour les travailleurs de soutien à domicile, puis s'appliquera au personnel des maisons de transition. Le programme devrait être en place jusqu'en 2009.

Pour connaître les informations récentes concernant le programme d'équité salariale et obtenir des ressources sur les questions liées à l'écart salarial et à l'équité salariale, veuillez consulter :

<http://www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/wg-es/payequityprog/homesupport-e.asp>

Témoignage d'une travailleuse de soutien à domicile

Il existe quantité d'emplois différents et j'en ai occupé bon nombre, mais rien n'a été aussi gratifiant que mon expérience personnelle dans le domaine du soutien des aînés à domicile, en partie parce qu'il ne s'agit pas d'un travail courant. C'est tout à fait différent que de travailler à une chaîne de production.

Certes, il y a des lois et protocoles à suivre, mais chaque client est unique sur bien des plans, ce qui rend les visites fort intéressantes. En majeure partie, il s'agit de services individualisés. Non seulement les clients m'ouvrent-ils leur porte, mais bien souvent ils me confient une partie de leur vie. Ils ont vécu tellement d'expériences passionnantes, des choses réservées aux livres d'histoire. Comme représentante du groupe *We Care*, j'aime partager un peu de notre monde avec eux.

Nous voyons nos clients alors qu'ils sont les plus vulnérables. C'est très satisfaisant de rendre leurs jours et nuits aussi confortables et agréables que possible.

Parfois, ces personnes ne demandent qu'à être écoutées, tandis qu'à d'autres moments, elles veulent connaître les services et bénéfices qui leur sont offerts et dont elles ne sont nécessairement pas au courant.

Le plus difficile, c'est la perte d'un client. Les aînés nous tiennent à cœur et il est très difficile de recevoir un appel annonçant que l'un d'eux est décédé. Toutefois, il est réconfortant de savoir que durant les derniers temps de leur vie, ils ont pu profiter pleinement de notre présence.

Très peu d'emplois suscitent de tels sentiments.

Carol Dawn McLaughlin

Aides de maintien à domicile – Mieux se faire entendre

En janvier 2006, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les aides de maintien à domicile (CAMO-AMD) a publié le rapport intitulé « Aide de maintien à domicile – Mieux se faire entendre : Vers l'adaptation de la main-d'œuvre grâce à des politiques et mesures stratégiques ». Ce rapport a été préparé par des intervenants, des représentants locaux et des représentants du secteur et du gouvernement.

De nombreuses recommandations visant le recrutement et le maintien de l'effectif dans le secteur du soutien à domicile sont ressorties de ce rapport. Puisque bon nombre de facteurs sont à considérer relativement à ces questions, les recommandations sont exhaustives et à volets multiples. Ces recommandations visent la nature du travail des aides de maintien à domicile, leur éducation et leur formation, les conditions de travail (y compris la rémunération, les avantages sociaux, les horaires et la santé et sécurité au travail). On traite aussi des changements de fond et réglementaires que doit apporter le gouvernement en vue de la mise en œuvre intégrale des recommandations.

L'Association du soutien à domicile du Nouveau-Brunswick a reçu des fonds du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail pour mettre en œuvre les recommandations du rapport du CAMO-AMD. C'est à cette fin que l'ASDNB a retenu les services de Rick Hutchins, coordonnateur de projet.

Le coordonnateur de projet est chargé de mettre en œuvre les recommandations du rapport publié en janvier 2006, intitulé « Aide de maintien à domicile – Mieux se faire entendre : Vers l'adaptation de la main-d'œuvre grâce à des politiques et mesures stratégiques ». De concert avec l'ASDNB, il veillera à ce que le gouvernement apporte les changements de fond et réglementaires requis.

En collaboration avec le coordonnateur de projet, l'ASDNB a mis en place des groupes consultatifs et des groupes de travail aptes à fournir des conseils et directives au cours du projet, à savoir le Groupe de travail sur l'énoncé des tâches, le Groupe consultatif en matière d'éducation, le Groupe de travail sur l'adhésion et le Groupe de travail sur les conditions de travail et la rémunération. Tout membre intéressé à participer est prié de

communiquer avec Rick Hutchins au 506-363-4538. De plus, le coordonnateur de projet a effectué des recherches, consultations et analyses et a élaboré des politiques et programmes, tel qu'indiqué dans le plan de travail. Ses fonctions consistent également en la mise en œuvre des recommandations du rapport du CAMO-AMD.

Au fur et à mesure que nous progresserons, l'ASDNB présentera les résultats du projet aux agences et ministères compétents, en vue des changements de fond et réglementaires requis pour l'application des résultats. Pour plus d'informations, veuillez communiquer avec Rick Hutchins au 506-363-4538 ou par courriel au hutchr@nbnet.nb.ca.

Le rapport à jour sera présenté à l'AGA en octobre 2008 et sera publié à cette date. C'est un processus important pour l'ASDNB et nous encourageons fortement les agences à participer au changement.

Recherches intéressantes

L'usure de compassion, c'est quoi?

De nombreuses études confirment que les aidants éprouvent souvent des niveaux élevés d'usure de compassion. Les symptômes sont semblables à ceux de la fatigue chronique, un résultat du travail d'aidant que nous choisissons de faire. Certains supposent que les gens qui sont attirés par un travail d'aidant éprouvent des symptômes d'usure de compassion avant même de débiter leur travail. Trop souvent, certains et certaines d'entre nous apprenons comment prendre soin des autres avant d'être attentif à nos propres besoins.

Dans le cas du soutien à domicile, les employés travaillent de près avec leurs clients, souvent sur de longues périodes. Faire face aux émotions liées aux maladies des clients, à des membres de la famille ou à des clients exigeants ou difficiles et à la mortalité peut être accablant. De plus, le travailleur de soutien à domicile est souvent isolé, loin de tout collègue avec qui discuter de ses sentiments. Il peut aussi exister des tensions financières ou familiales à aborder hors du travail.

« Vous n'avez pas à choisir. Il est possible de prendre soin de soi-même tout en prenant soin des autres. »

Bien prendre soin de soi

- Soyez bon envers vous-même.
- Acceptez qui vous êtes.
- Parlez de vos besoins.
- Faites de l'exercice ou de la méditation.
- Mangez bien.
- Buvez beaucoup d'eau.
- Conservez vos énergies pour des causes valables. Entre autres, choisissez vos batailles.
- Entourez-vous de personnes qui vous acceptent tel que vous êtes.

- Chantez, dansez ou restez silencieux.

Si vous désirez faire le test sur l'usure de compassion ou voulez de plus amples renseignements, veuillez visiter le site Web suivant :

<http://www.compassionfatigue.org>

Références : *The Compassion Awareness Project* (Patricia Smith) www.compassionfatigue.org

L'Association du soutien à domicile du Nouveau-Brunswick offre trois catégories d'adhésion : les membres à part entière, les membres associés et les membres affiliés. Si vous désirez vous joindre à l'Association, veuillez le faire par courriel au : info@nbhsa.ca ou composer le 506-363-4538.