

« Le temps d'agir est arrivé »
Association du soutien à domicile du Nouveau-Brunswick
Hôtel Ramada, Moncton
Le 16 octobre 2008

Permettez-moi d'abord, aux noms des organisateurs de cette importante activité, de vous remercier d'avoir accepté de vous joindre à nous aujourd'hui. La présentation et les données qui suivent contiennent des recommandations de la plus haute importance. Il s'agit d'un exercice de travail et par conséquent des changements et des ajouts pourront y être apportés en cours de discussion. Il est très important que tous les membres de l'Association, les travailleurs, le gouvernement et les autres alliés s'appliquent à favoriser le changement. Car, « Le temps d'agir est arrivé. »

Les énoncés de politiques qui vous seront présentés sont toujours à l'état d'ébauche. Les principales recommandations ont été réparties parmi les groupes de travail formés pour aider à faire avancer le processus. Ces groupes de travail demeurent actifs et ils seront appelés à jouer un rôle dans la formulation finale des énoncés de politiques.

Le but de cette activité :

L'Association du soutien à domicile du Nouveau-Brunswick reconnaît qu'une consultation pré-budgétaire constitue une mesure cruciale pour se préparer à recommander des changements dans le plan financier de la province pour l'exercice 2009-2010. Le moment choisi pour cette présentation, ainsi que les briefings avec les ministres et les ministères provinciaux, visent à mettre les besoins de changements que proposons à l'avant-plan. Si vous avez des questions ou si vous souhaitez obtenir plus de renseignements, veuillez communiquer avec le consultant du projet. Ses coordonnées sont données à la fin du présent document.

Le nouveau visage des soins à domicile

La « vieille » terminologie « aide familiale » décrivait la personne qui apportait un soutien à des adultes âgés dans leurs foyers, travail qui consistait avant tout à faire de l'entretien ménager, à préparer des repas et, parfois, à prodiguer des soins d'hygiène personnelle. Pour ce faire, il fallait connaître les façons d'agir pour assurer une livraison sécuritaire de ces services particuliers et cette connaissance était souvent acquise par l'expérience de la vie.

La « nouvelle » terminologie, « personne soignante », décrit une personne qui assure des soins holistiques et prodigue des soins avec compassion à des gens qui ont besoin d'aide pour vivre pleinement dans leurs foyers. Le point de mire est passé d'une concentration sur les tâches à un rôle ciblé davantage sur la personne et qui peut s'étendre à la prévention, la réadaptation, l'adaptation et les soins palliatifs. Ces tâches exigent une formation particulière au niveau de la complexité des soins requis pour répondre aux besoins grandissants de ceux qui reçoivent ces soins. Le rôle de la personne soignante exige des habiletés supérieures d'observation, une compréhension des divers défis

mentaux, physiques et émotifs qui peuvent survenir dans le processus du vieillissement, de même que la capacité de relever les défis de la livraison de soins, grâce à des stratégies capables d'améliorer la qualité de vie de la personne qui reçoit ces soins.

Le plan d'action

Comme vous pourrez le constater ci-après, le plan d'action a été divisé en parties constituantes cruciales. Les recommandations sont présentées sous la bannière des groupes de travail.

Groupe de travail sur les champs d'activités (1)

Changement proposé :

- Redéfinir le *champ d'activité* des travailleurs de soutien à domicile pour tenir compte de leurs réalités au travail. Le présent manuel des normes a fait l'objet d'un examen et nous proposons des changements importants au ministère du Développement social. Les champs d'activités ont changé au cours des récentes années et nous devons tenir compte de cette nouvelle réalité. Également, un nouveau champ d'activité doit être identifié dans les directives concernant l'éducation.

Éducation et formation (3)

Changements proposés :

- Revoir le *niveau d'entrée du système d'éducation* pour les travailleurs de soutien à domicile (par ex. la durée du programme, le contenu du curriculum). Le ministère du Développement social propose actuellement une formation obligatoire d'une durée minimale de 300 heures pour les travailleurs de soutien à domicile. L'agence y est tenue par contrat. Le groupe de travail proposera des changements à cette entente afin de s'assurer que le niveau de formation soit proportionnel à un salaire de marché équitable. Tous les membres de l'agence et les travailleurs sont totalement favorables à un plan éducatif bien conçu et juste.
- Mettre en place un *modèle de formation en cours d'emploi/continu* qui rencontre les normes de l'apprentissage permanent et qui implique l'Association de soutien à domicile et les agences d'appui au foyer. Le groupe de travail propose qu'un Comité sur l'éducation soit créé (avec des représentants des agences membres et des partenaires gouvernementaux) et que ce comité examine les possibilités les plus réalistes et abordables pour offrir la formation en cours d'emploi. Le comité recherchera l'appui du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail pour développer un outil pour évaluer la formation antérieure des travailleurs de soutien à domicile.

- Offrir un programme de formation sectoriel pour permettre à la main-d'œuvre du soutien à domicile de s'améliorer et de satisfaire les nouvelles normes de formation. Le comité de travail sur l'éducation travaille sur une stratégie qui abordera les changements dans le champ d'activité et qui tiendra compte des différents niveaux de soins. Des travaux de recherches réalisés ailleurs justifient cette stratégie. Ici encore, l'outil pour évaluer la formation antérieure sera très important.

Conditions de travail et rémunération (7)

Changements proposés :

- Mettre en œuvre des politiques cohérentes pour rembourser aux travailleurs de soutien à domicile les temps et les frais directs de déplacement. Plus spécifiquement, nous recommandons qu'une formule de 8% dans les régions urbaines et 10% dans les régions rurales pour différer les frais de déplacement. 90% de cette somme serait remise directement aux travailleurs. (Il s'agit de 8% et 10% du tarif horaire à être facturé.)
- Nous recommandons que le temps passé en déplacements soit facturé pour tous les services (d'une durée de moins de cinq heures) quand ces déplacements requièrent un aller et retour à l'endroit où le service est livré. Par exemple, un travailleur qui doit voyager pendant 30 minutes dans chaque direction pour livrer un service d'une durée de 3 heures serait rémunéré pour 4 heures. Ceci est un changement important qui reflète néanmoins les grands défis de la livraison de services (surtout dans les régions rurales).
- Dans le cas des régions rurales et éloignées, tout service nécessitant un déplacement de plus de 25 km serait facturé au tarif provincial de 0,39 \$ le km. Ceci remplacerait alors la formule de 10%.
- L'Association de soutien à domicile du N.-B. travaillera en étroite collaboration avec le ministère du Développement social pour que ces politiques soient mises en vigueur dans l'ensemble de la province. Le manque d'uniformité dans la mise en œuvre des politiques dans diverses régions de la province est une grande préoccupation.
- Rendre le *milieu de travail plus sécuritaire* pour tous les travailleurs de soutien à domicile et leurs clients. De grands progrès ont été réalisés grâce aux nouveaux formulaires d'évaluation préparés par le ministère du Développement social et l'Association de soutien à domicile du N.-B. Il est recommandé que l'Association de soutien à domicile du N.-B. établisse un comité de sécurité se composant de représentants des agences, des travailleurs et du gouvernement. Des progrès ont été enregistrés à ce chapitre en partenariat avec le ministère du Développement social et Travail sécuritaire NB (anciennement CASSIAT). À l'heure actuelle, notre industrie est parmi celles qui paient les primes les plus élevées dans la province.
- Mettre en place une politique de congé de maladie pour protéger la santé des clients et des travailleurs. Ce comité de travail veut élaborer des politiques pour procurer un milieu de travail sain. Toutes les agences ont des politiques de

ressources humaines internes. Le comité vise à promouvoir les « meilleures pratiques » au sein de l'industrie. Une compensation adéquate aiderait à compenser pour les coûts des avantages sociaux.

- Mettre en place un *système de compensation adéquat* pour les travailleurs de soutien à domicile du Nouveau-Brunswick, fondé sur une évaluation indépendante des niveaux de compensation, afin d'établir des points de référence pour des emplois occupés surtout par des travailleuses. Nous avons effectué une recherche et nous recommandons un salaire ouvrier de base de 12 \$ l'heure. Ceci serait entièrement proportionnel aux normes de formation et d'éducation. Le processus d'équité salariale que la province a entrepris devrait justifier ce montant, sinon un montant plus élevé. Le Nouveau-Brunswick compte actuellement la main-d'œuvre en soutien à domicile la moins rémunérée au Canada.

Province	Salaire moyen selon la région		Ministère responsable pour le soutien à domicile	Période de référence
	Rurale	Urbaine		
Alberta	12 \$	12,76\$	Ministère de la Santé et du Mieux-être	2007
Colombie-Britannique	11,83\$	15,09\$	Ministère de la Santé	2006-2007
Manitoba	11,05\$	12,55\$	Ministère de la Santé	2005-2007
Nouveau-Brunswick	9,14\$	9,00\$	Ministère du Développement social	2007
Terre-Neuve (Syndiqués)	9,62\$	-	Ministère de la Santé et des Services communautaires	2008
Nouvelle-Écosse	13,02\$	12,00\$	Ministère de la Santé	2008
Ontario	12,13\$	13,85\$	Ministère de la Santé et Soins longue durée	2007
Île-du-Prince-Édouard	9,76\$	-	Ministère de la Santé	2006
Québec	11,06\$	10,00\$	Ministère de la Santé et des Services sociaux	2006-2007
Yukon	17,66\$	-	Ministère de la Santé et des Services sociaux	2006-2007

Les salaires varient selon les régions dans plusieurs provinces. Ces chiffres donnent un aperçu des tarifs provinciaux.

Emploi-Avenir, Service Canada
www.jobfutures.ca

Information sur le marché du travail, Service Canada.
www.labourmarketinformation.ca/standard.asp?pcode=lmi_v_main&lcode=f

Emploi-Avenir Manitoba
<http://mb.jobfutures.org/home.cfm?lang=fr&site=graphic>

Emploi-Avenir Ontario
<http://www.ontariojobfutures.ca/accueil.html>

Emploi-Avenir Nouveau-Brunswick
<http://nb.jobfutures.org/home.cfm?lang=fr&site=graphic>

Emploi-Avenir Saskatchewan
<http://www.emp-avenirsask.ca/index.cfm?lang=fr>

Emploi-Avenir Î.-P.-É.
<http://www.pei.jobfutures.org/home.cfm?lang=fr&site=graphic>

Travail-Avenir, Colombie-Britannique
<http://www.workfutures.bc.ca/article.cfm?site=graphic&lang=fr&article=home>

Principes directeurs

Un ensemble de principes directeurs devrait accompagner la mise en place de toutes majorations visant à corriger la situation de la rémunération.

- 1. Les fonds devraient être versés aux travailleurs d'une façon cohérente et pratique et devraient être vérifiés pour s'assurer qu'ils servent uniquement à majorer les rémunérations du personnel qui dispense les services.**
- 2. Les fonds devraient constituer des ressources additionnelles, et non des ressources redirigées suite à des coupures de services aux clients.**
- 3. Il faudrait mettre en place un mécanisme continu de révision du financement pour les activités de base afin d'éviter une disparité salariale cyclique entre les différents services.**

Il existe un besoin continu de revoir l'écart salarial entre les différents secteurs du système de soins de santé afin de limiter la migration de groupes de travailleurs d'un secteur à un autre.

- 4. Un financement additionnel devrait être disponible pour permettre aux employeurs de respecter leurs obligations en matière d'équité salariale.**

La capacité d'attirer et de retenir des travailleurs de soins de santé afin de répondre aux besoins du soutien à domicile est entravée par l'écart salarial entre le secteur des soins à domicile et celui des établissements de soins longue durée et des hôpitaux. Les employeurs ont intérêt à réduire l'écart salarial s'ils veulent mieux satisfaire les besoins des services qu'ils offrent.

Membres et communications (2)

Changements proposés :

- Émettre des cartes de membres de l'Association de soutien à domicile aux travailleurs comme preuve qu'ils ont suivi une formation sectorielle minimale. Le comité recommande qu'une carte de membre soit émise et gérée par l'Association. Les frais annuels seraient de 25\$. Il est aussi proposé que les

agences subventionnent leurs travailleurs pour la première année, afin d'attirer un plus grand nombre de membres. La carte de membre fera état du niveau de formation et d'éducation du travailleur et donnera aussi droit à certains avantages. Parmi ceux-ci : le bulletin de l'Association, l'accès au site Internet, des escomptes pour des occasions de formation, d'éducation et des conférences.

- Mettre au point une stratégie globale de communication externe et interne. L'Association du soutien à domicile va lancer un nouveau site Internet. On y présentera certains des éléments déjà en place et on y mettra surtout l'accent sur le recrutement et le maintien des travailleurs de soutien à domicile. On propose aussi de mieux cibler le secteur des communications et de relever le profil des travailleurs et de la profession.

L'avenir de l'Association

Même s'il ne s'agit pas d'un résultat de la stratégie sur la main-d'œuvre, il va sans dire qu'il y a un lien entre une Association forte et soutenue et la capacité de promouvoir le secteur de soutien à domicile, de réclamer des changements aux politiques gouvernementales et d'aborder les besoins en recrutement et en maintien du personnel au sein de l'industrie.

Pour être en mesure de faire des progrès, nous proposons une stratégie à long terme pour l'Association de soutien à domicile qui prévoit, notamment, l'embauche de personnel permanent et la recherche de nouvelles sources de financement pour permettre au groupe de travailler.

Pour plus de renseignements :

Rick Hutchins
Consultant du projet
Association de soutien à domicile
506-363-4538
hutchr@nbnet.nb.ca

Bob Price
President
Association du soutien à domicile
(506) 383-1273
bob.price@integrityhhs.com