

Communication écrite pour les consultations pré- budgétaires en vue du budget fédéral 2023

8 octobre 2022

Par : Canadian soins et services à domicile



Canadian
Home Care
Association

Association canadienne
de soins et services
à domicile

Recommandation 1 : Le gouvernement devrait investir 12 millions de dollars sur trois ans pour créer une ressource nationale centralisée permettant aux employeurs du secteur des soins à domicile d'accéder à une formation sur l'intelligence émotionnelle et la résilience pour le personnel de première ligne et de gestion.

Recommandation 2 : Le gouvernement devrait consacrer 10 millions de dollars au soutien d'un projet de recherche à grande échelle par l'intermédiaire des Instituts de recherche en santé du Canada afin d'évaluer l'impact coût-bénéfice de la parité salariale dans tous les établissements de soins de santé pour le personnel réglementé et non réglementé (effets à court, moyen et long terme).

Recommandation 3 : Le gouvernement devrait investir 6 millions de dollars sur trois ans dans une initiative nationale "Employeurs pour les aidants" qui aiderait les employeurs à créer des lieux de travail favorables aux aidants, à promouvoir les avantages commerciaux du soutien aux aidants et à reconnaître les employeurs champions.

Les Canadiens pensent que c'est à la maison, et non dans un hôpital ou un établissement de soins de longue durée, que l'on peut le mieux se remettre d'une maladie ou d'une blessure, gérer des affections de longue durée et vivre ses derniers jours. Pour de nombreux Canadiens, cela est impossible car la demande de services de soins à domicile dépasse les ressources humaines disponibles, ce qui se traduit par un accès limité, voire inexistant, aux soins et à l'aide nécessaires.

Les ressources humaines constituent le premier défi pour les organismes de soins à domicile à

Les soins à domicile sont un ensemble de services de santé et de soutien fournis à domicile, dans les communautés de retraite, les foyers de groupe et d'autres environnements communautaires aux personnes ayant des besoins de soins de santé aigus, chroniques, palliatifs ou de réadaptation. Les services comprennent l'évaluation, l'éducation, les interventions thérapeutiques (par exemple, les soins infirmiers et la réadaptation), l'aide personnelle pour les activités de la vie quotidienne, l'aide pour les activités instrumentales de la vie quotidienne, ainsi que la relève et le soutien des aidants. (l'Association canadienne de soins et services à domicile)

l'échelle nationale, avec une pénurie de main-d'œuvre anticipée de 18 000 prestataires non réglementés et de 5 000 prestataires réglementés. La restructuration continue et fréquente de notre système de santé, exacerbée par la crise sans précédent du COVID-19, a entraîné de nombreux défis en matière de ressources humaines pour les employeurs du secteur des soins à domicile et communautaires (SADC), tels que (a) un taux de rotation du personnel plus élevé, (b) une augmentation de l'épuisement professionnel du personnel (c) une restructuration et un changement constants de l'organisation et un recyclage professionnel (d) des ressources limitées pour la formation et le soutien par les pairs [ACSSD, 2013 / Denton et al., 2002]. Les taux de rotation des aides à domicile avant l'entrée en vigueur de la directive COVID sont estimés à 25-40 % (soit le double du taux des autres secteurs de la santé). L'ACSSD estime que ce taux de rotation a augmenté en raison des défis posés par la COVID-19.

Travailleurs de la santé dans les soins à domicile

- 148 000 prestataires non réglementés (aides à la personne)*
 - 98 900 infirmières*
 - 19 100 thérapeutes, diététiciens, travailleurs sociaux*
 - 12 000 gestionnaires de cas*
 - 29 400 médecins effectuant des visites à domicile*
-

Parmi les éléments ayant un impact sur les ressources humaines (travail, main-d'œuvre et lieu de travail), les trois principaux problèmes contribuant à la pénurie de main-d'œuvre sont la rétention (résilience des travailleurs), les salaires et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le gouvernement fédéral joue un rôle de premier plan dans la création de programmes nationaux et de ressources pour les prestataires de soins à domicile afin de relever ces trois défis.

Recommandation 1 (Maintien en poste des travailleurs) - Investir 15 millions de dollars sur trois ans dans la création d'une ressource nationale centralisée permettant aux employeurs du secteur des soins à domicile d'accéder à une formation sur l'intelligence émotionnelle et la résilience pour le personnel de première ligne et de gestion.

La "résilience des salariés" est la capacité des salariés, soutenue et facilitée par les employeurs, à faire face, à s'adapter et même à prospérer en réponse à des environnements dynamiques et difficiles [Britt et al., 2016]. Les travailleurs peuvent accroître leur résilience en améliorant leurs capacités d'intelligence émotionnelle (IE) et en appliquant ces nouvelles habiletés pour modifier leur façon de penser et de se comporter face à des situations incertaines et changeantes. La résilience est associée à une plus grande satisfaction au travail, au bonheur au travail, à l'engagement organisationnel et à l'engagement des employés. [Kuntz et al., 2017]. L'augmentation de la résilience améliore l'estime de soi, le contrôle des événements de la vie, l'objectif et les relations interpersonnelles des employés [McAllister et al., 2009].

Investissement stratégique dans le secteur des soins de santé, cette action fournira aux employeurs du secteur des soins à domicile un contenu éducatif, une formation, des outils et des ressources pour.. :

- Améliorer le bien-être de leurs employés en leur donnant les moyens de faire face à des environnements de travail très stressants et changeants.
- Créer une main-d'œuvre résiliente. Précisément, les travailleurs durement touchés par la pandémie (prestataires de soins de santé non réglementés et réglementés**)
- Améliorer la satisfaction au travail et les performances professionnelles des travailleurs et accroître la rétention des travailleurs habiles et qualifiés

La pandémie a modifié nos habitudes de travail et de vie et a eu un impact négatif sur de nombreux travailleurs de l'aide à domicile, principalement des femmes et des personnes appartenant à des groupes défavorisés. S'appuyant sur l'expertise et l'expérience de l'Association canadienne de soins et services à domicile, cette ressource nationale centralisée fournira des solutions pratiques aux employeurs du secteur des soins à domicile qui sont aux prises avec une disponibilité limitée de travailleurs habiles, des taux de roulement élevés et une augmentation de l'épuisement professionnel.

Recommandation 2 (parité salariale) : Affecter 10 millions de dollars au soutien d'un projet de recherche à grande échelle par l'intermédiaire des Instituts de recherche en santé du Canada afin d'évaluer l'impact coût-bénéfice de la parité salariale dans tous les établissements de soins de santé pour le personnel réglementé et non réglementé (effets à court, moyen et long terme).

Deux caractéristiques des travailleurs de l'aide à domicile d'aujourd'hui sont particulièrement importantes pour définir la pénurie de travailleurs de l'aide à domicile : 1) le sexe et 2) l'âge moyen des travailleurs actuels. Étant donné que les femmes dominent le secteur, l'offre de travailleurs potentiels est inférieure à ce qu'elle serait si les hommes et les femmes travaillaient traditionnellement dans le secteur dans des proportions égales.

Le secteur des soins à domicile est une source importante d'emplois au Canada, en particulier pour les femmes. La majorité de la main-d'œuvre du secteur des soins à domicile est constituée de femmes âgées de 27 à 65 ans (moyenne de 50 ans). Les femmes représentent 90 % des travailleurs réglementés (par exemple, les infirmières), et 20 % des femmes racialisées. Pour les travailleurs non réglementés, 90 % sont des femmes et 30 % des personnes racialisées. Non seulement l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est important dans le secteur des soins à domicile, mais les bas salaires sont également fréquents et les conditions de travail sont très exigeantes. Cette situation reflète la sous-évaluation du secteur et explique les difficultés croissantes que rencontrent les employeurs de soins à domicile pour répondre à la demande croissante de travailleurs réglementés et non réglementés. La pandémie de COVID-19 a montré à quel point le secteur des soins à domicile et ses travailleurs sont essentiels pour soutenir les populations vulnérables et aider les personnes âgées à vieillir sur place.

Les salaires et les avantages sociaux continuent de poser des problèmes aux employeurs et aux employés du secteur des soins à domicile. Les déplacements constituent un élément important à prendre en considération. Les travailleurs des soins à domicile consacrent cinq à six heures par semaine aux déplacements. L'inclusion de la compensation du temps de déplacement dans l'analyse de la parité salariale améliorera les conditions de travail dans le secteur des soins à domicile, tant pour les travailleurs réglementés que pour les travailleurs non réglementés. Les bas salaires et l'absence d'avantages sociaux figurent parmi les principales raisons invoquées par les travailleurs pour quitter le secteur des soins à domicile.

Recommandation 3 (équilibre entre vie professionnelle et vie privée) : Investir 6 millions de dollars sur trois ans dans une "initiative nationale des employeurs pour les aidants" qui aide les employeurs à créer des lieux de travail favorables aux aidants, à promouvoir les avantages commerciaux du soutien aux aidants et à reconnaître les employeurs champions.

Plus de 6 millions de Canadiens concilient travail et responsabilités d'aidants non rémunérés, ce qui représente 35 % de la population active (Stats Canada, 2013). De nombreux travailleurs du secteur des soins à domicile assument les tâches de soins rémunérés pendant leurs heures de travail et de soins non rémunérés à leurs proches lorsqu'ils ne travaillent pas, ce qui se traduit par un stress continu avec peu ou pas de répit. Ces personnes sont souvent appelées "aidants à double tâche". Si elles ne sont pas soutenues, ces personnes sont confrontées à des choix difficiles qui bouleversent leur vie, comme réduire leurs heures de travail, refuser des offres d'emploi, prendre un congé ou quitter le marché du travail.

Les besoins croissants de notre population vieillissante en matière de soins, associés à l'impact sans précédent du COVID-19, ont renforcé la prise de conscience des aidants qui ont une "double tâche" et la nécessité de créer des lieux de travail inclusifs et adaptés. Le lieu de travail de demain doit reconnaître que le travail et les aidants font partie de la vie, ce qui oblige les employeurs à s'adapter et à répondre aux besoins uniques des employés qui jonglent avec leur travail et leurs responsabilités d'aidants.

Le gouvernement fédéral a pris l'initiative de reconnaître et de soutenir les aidants. La participation aux événements de la Journée nationale des proches aidants et le financement de prestations d'assurance-emploi spécifiquement destinées aux aidants sont deux mesures clés pour relever ce défi en matière de ressources humaines. Deux organismes de recherche financés par le gouvernement fédéral, le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), ont soutenu la création d'une norme nationale pour les organisations qui incluent et accommodent les aidants, dirigée par l'Université McMaster en partenariat avec le Groupe de l'Association canadienne de normalisation (CSA). La norme canadienne a été lancée en 2018 et a connu une augmentation constante de l'intérêt et de l'utilisation par les employeurs à l'échelle nationale.

Notre défi pour les aidants "à double tâche" est de normaliser et d'intégrer des politiques de lieux de travail favorables aux aidants dans toutes les organisations. Le gouvernement fédéral peut continuer à jouer un rôle de premier plan dans ce domaine vital en garantissant des approches durables par le biais de diverses actions, telles que le soutien aux employeurs pour développer des lieux de travail favorables aux aidants, la promotion des avantages commerciaux du soutien aux aidants et l'influence sur la politique et les pratiques en matière d'emploi. Les initiatives nationales des employeurs en faveur des aidants peuvent coordonner ces activités essentielles, en collaborant avec les employeurs du secteur de la santé pour créer un lieu de travail favorable et inclusif pour tous les membres du personnel qui sont ou deviendront des aidants à double tâche. Les initiatives nationales des employeurs pour les aidants peuvent coordonner ces activités essentielles, en travaillant avec les employeurs du secteur de la santé pour créer un lieu de travail favorable et inclusif pour tous les membres du personnel qui sont ou deviendront des aidants à double tâche.

Association canadienne de soins et services à domicile (ACSSD)

L'ACSSD se consacre à garantir la disponibilité de soins à domicile accessibles et adaptés pour permettre aux personnes de rester chez elles en toute sécurité, dans la dignité, l'indépendance et la qualité de vie. Notre vision est celle d'un système de santé et de soins sociaux intégré qui fournit des soins continus centrés sur le patient et la famille, accessibles, responsables, fondés sur des données probantes et durables. Grâce à la diversité de ses membres, l'ACSSD représente des organisations publiques et privées qui financent, gèrent et fournissent des services et des produits à domicile et dans la communauté. Reconnaisant le rôle vital des aidants familiaux dans les soins à domicile et en milieu communautaire, l'ACSSD a créé Proches aidants Canada, un programme prioritaire de l'association, afin de faire connaître et reconnaître le rôle des aidants et les défis auxquels ils sont confrontés. www.cdnhomecare.ca