

Explication des qualifications du personnel

M A I , 2 0 2 3

Lorsque le gouvernement de l'Ontario a publié son plan de dotation en personnel pour le secteur des soins de longue durée (SLD) en 2020, intitulé « Un meilleur endroit où vivre et travailler : plan de dotation des soins de longue durée de l'Ontario », il l'a présenté comme un plan directeur visant à aider à recruter et à retenir les travailleurs et travailleuses tout en optimisant la qualité des soins.

Comme le plan a dorénavant force de loi en vertu de la Loi de 2021 sur le redressement des soins de longue durée et à la suite des modifications importantes qui sont entrées en vigueur le 11 avril 2023, nous craignons qu'il n'ait un impact extrêmement néfaste sur les travailleurs et travailleuses et sur les personnes malades et âgées qui comptent sur leurs services.

Selon nous, les modifications apportées aux qualifications du personnel amenuiseront la qualité des soins et rendront le recrutement et la rétention des travailleurs et travailleuses qualifié(e)s encore plus problématiques.

Chevauchement des classifications

- Les PSSP sont désormais autorisé(e)s à administrer des médicaments non contrôlés aux résident(e)s sous certaines conditions, notamment en recevant la formation nécessaire.
- Les PSSP œuvrant dans d'autres établissements collectifs, comme les maisons de retraite, étaient déjà autorisé(e)s à administrer des médicaments non contrôlés. Cette modification concerne spécifiquement les PSSP du secteur des SLD.
- Bien que les PSSP soient maintenant autorisé(e)s à le faire, les foyers ne sont pas tenus de leur permettre d'administrer des médicaments.
- Le ministère des Soins de longue durée a préparé des lignes directrices pour épauler les foyers désireux d'autoriser les PSSP à administrer des médicaments. Celles-ci précisent que les PSSP ne doivent pas se sentir obligé(e)s de le faire et qu'ils(elles) doivent pouvoir faire part de leur préoccupation concernant leurs nouvelles responsabilités.

En quoi est-ce un problème

- Les PSSP sont déjà surchargé(e)s de travail et ils(elles) sont à bout de souffle. Accroître leur charge de travail, sans augmentation de salaire ni engagement à embaucher plus de personnel, est une recette pour un épuisement professionnel encore plus important et une plus grande difficulté à recruter et à retenir les PSSP.
- La modification fera en sorte que les PSSP effectueront le travail des IAA. Non seulement ils(elles) ne gagneront pas plus pour le faire, mais cela entraînera des problèmes lors des licenciements et dressera les un(e)s contre les autres des gens qui travaillent côte à côte.
- Avec plus de tâches à assumer et une formation potentiellement insuffisante, les PSSP risquent de commettre des erreurs. Le risque de blessure, tant pour le travailleur et travailleuse que pour le(la) résident(e), est élevé.

Le SCFP est à élaborer des stratégies pour aller de l'avant. Entre-temps, pour toute question au sujet de ces modifications, veuillez communiquer avec votre représentant(e) national(e) ou le Comité exécutif de votre section locale.

Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de la situation.

Explication des qualifications du personnel

M A I , 2 0 2 3

Réductions des exigences en matière de formation et d'expérience professionnelle

- Les exigences en matière d'éducation/de formation en ce qui concerne les responsables des soins de rétablissement, les responsables des programmes d'activités récréatives et sociales, les cuisiniers et cuisinières et les préposé(e)s aux services alimentaires ainsi que les responsables de l'entretien ménager, de la blanchisserie et de la maintenance ont été considérablement réduites.
- L'expérience professionnelle dans un domaine pertinent et spécifique a été entièrement supprimée.

En quoi est-ce un problème

- Plusieurs de ces emplois étaient déjà sous-évalués et sous-payés. En abaissant les exigences en matière de formation et d'expérience, le ministère risque de diminuer encore plus leur valeur, ce qui pourrait inciter les employeurs à tenter de justifier une nouvelle baisse de salaire.
- Même lorsqu'une section locale dispose d'un libellé sur la protection salariale, celui-ci ne protège que les travailleurs et travailleuses en place, et non ceux(celles) susceptibles d'être embauché(e)s un jour. Cela ne fera qu'aggraver les perspectives de recrutement.

Le SCFP est à élaborer des stratégies pour aller de l'avant. Entre-temps, pour toute question au sujet de ces modifications, veuillez communiquer avec votre représentant(e) national(e) ou le Comité exécutif de votre section locale.

Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de la situation.