


**Commentaires du SCFP Ontario et
du Conseil des syndicats
hospitaliers de l'Ontario/SCFP sur
les règlements proposés relatifs à
l'autorité de surveillance des
fournisseurs de soins de santé et
de soutien**

Janvier 2024



Le Syndicat canadien de la fonction publique est le plus grand syndicat de l'Ontario, avec plus de 270 000 membres cotisants. Nous représentons des travailleurs dans pratiquement toutes les villes, tous les comtés, tous les conseils de district des services sociaux et toutes les zones non constituées en municipalité de la province. Avec plus de 75 000 membres dans le secteur de la santé en Ontario, nous sommes également le plus grand syndicat du secteur de la santé de la province. Le Conseil des syndicats hospitaliers de l'Ontario/SCFP est le conseil de négociation pour 40 000 travailleurs hospitaliers du SCFP dans la province. Le SCFP représente environ 30 000 préposés aux services de soutien à la personne (PSW) employés par des établissements de soins de longue durée (SLD), des organismes de soins à domicile et en milieu communautaire et des hôpitaux en Ontario. Le travail de soutien personnel est la plus grande catégorie de travail effectué par les membres du SCFP en Ontario.

Nous répondons à la demande de donner des commentaires portant sur la proposition d'informer les règlements de la *Loi sur l'Autorité de surveillance des prestataires de soins de santé et de services de soutien, 2021*. Le CSHO/SCFP a déjà présenté des observations sur cette loi et nous constatons que bon nombre de nos préoccupations antérieures n'ont pas été prises en compte dans la proposition actuelle. Nous nous appuyons sur notre soumission de 2021 au Comité permanent de la politique sociale,

qui est ci-jointe pour faciliter la référence, mais nous souhaitons également souligner certains des principaux problèmes que nous voyons dans la dernière proposition d'informer les règlements.

Maintien des droits acquis : Nous sommes heureux de constater que nos préoccupations concernant les personnes qui ont des années d'expérience en tant que travailleurs sociaux, mais qui ne répondent pas aux exigences actuelles des programmes de formation des travailleurs sociaux, ont été partiellement prises en compte dans la proposition. Nous sommes d'avis que le règlement devrait préciser que « l'évaluation » exigée par l'ancienne voie d'inscription « C » ne devrait être qu'une évaluation des heures travaillées dans un rôle équivalent à celui de préposé aux services de santé et de soutien. En ce qui concerne le nombre d'heures requises, le CSHO/SCFP recommande que 1 000 heures sur une période de 5 ans soit une quantité raisonnable d'expérience à exiger pour une ancienne inscription.

Honoraires : Nous réitérons ce que nous avons dit dans nos observations de 2021 : Les préposés aux services de soutien ne sont pas bien rémunérés. La profession se caractérise par des salaires bas et l'absence de travail à temps plein. On ne peut pas attendre de ces travailleurs qu'ils assument des coûts supplémentaires, en particulier dans une réalité économique marquée par une inflation extrême et bien ancrée. Nous comprenons qu'une demande a été faite pour que le ministère continue à financer l'Autorité de surveillance pendant deux années supplémentaires, mais après cela, les titulaires supporteront le coût du financement de l'Autorité, y compris le financement nouvellement introduit pour la thérapie et les conseils. Bien que nous soyons favorables

à la création d'un financement à cette fin, il n'est pas viable d'attendre des préposés aux services de soutien, qui peuvent à peine payer leurs factures, qu'ils financent cette initiative. Nous recommandons vivement au ministère de reconsidérer cet aspect du modèle de financement de l'Autorité de surveillance.

Diligence raisonnable : Comme nous l'avons indiqué dans notre précédente soumission, le droit à la diligence raisonnable est une question clé. En vertu de la législation proposée, le conseil d'administration nomme un directeur général, un employé de l'Autorité doté du pouvoir extraordinaire de prendre des décisions unilatérales concernant l'inscription, la révocation ou l'imposition de conditions aux déclarants lors de l'inscription initiale ou du renouvellement de l'inscription. Ce pouvoir, que nous avons identifié comme problématique, a été confirmé par la proposition. La plupart de nos autres préoccupations concernant la législation n'ont pas non plus été prises en compte dans cette proposition qui constituera la base des règlements à venir. Par exemple, il semble qu'il n'y ait toujours pas de droit de recours complet auprès de la Commission d'appel et de révision des professions de la santé (CARPS) n'a pas à se prononcer sur ces décisions d'inscription, mais seulement sur un examen écrit. Cela contraste avec le système d'autorégulation, où les personnes qui se voient refuser l'inscription ont la possibilité de faire appel de cette décision et d'exiger que la CARPS tienne une révision ou une audience complète, avec des règles de procédure spécifiques pour garantir un examen équitable des preuves sur une question aussi cruciale. Bien que nous reconnaissons que l'inscription n'est pas obligatoire à l'heure actuelle, les employeurs peuvent le rendre obligatoire et nous répétons donc qu'il s'agit d'un pouvoir

extraordinaire à donner au directeur général de l'Autorité sans un droit correspondant à un appel complet.

En ce qui concerne les plaintes, le directeur général peut nommer des enquêteurs, mais la proposition n'indique pas clairement si l'enquêteur est un tiers indépendant ou un simple employé de l'Autorité. Comme nous l'avons souligné précédemment, afin de garantir l'équité procédurale pour les déclarants, nous pensons que les enquêteurs devraient être des tiers indépendants.

Il ressort clairement de la proposition et du webinaire qui l'accompagne que le directeur général peut décider unilatéralement d'un certain nombre de mesures à la suite du dépôt d'une plainte - il peut tenter une médiation ou une résolution de la plainte, émettre un avertissement écrit, exiger un enseignement ou une formation complémentaire, imposer des conditions ou renvoyer la plainte devant le comité disciplinaire. Outre le fait que le directeur général exerce ce pouvoir sans contrôle ni équilibre apparent, il ne semble pas y avoir de mécanisme permettant de contester la décision du directeur général quant à la manière dont une plainte est traitée (contrairement au système de l'Ordre professionnel, où ces décisions sont soumises à un examen).

Alors qu'en temps normal, il faut informer personne inscrite d'une plainte dans les 14 jours, le directeur général dispose également d'un pouvoir extraordinaire lui permettant d'imposer des conditions à un déclarant sans aucun préavis, ce que l'on appelle une « action urgente provisoire ». La proposition est vague et ne fournit aucun détail sur les critères d'une telle action extrême, qui aurait un impact immédiat sur les moyens de

subsistance d'une personne inscrite. Il va sans dire que des règles aussi draconiennes auront un impact négatif sur le moral des personnes inscrites.

Si une plainte est transmise au comité de discipline - un comité qui est nommé par le conseil d'administration et qui est notablement dépourvu de toute représentation du proposé de services de soutien - ce comité déterminera s'il y a eu violation du code de déontologie et peut ordonner au directeur général de révoquer, de suspendre ou d'imposer des conditions à l'enregistrement de la personne inscrite. Plus problématique encore, si le directeur général ou la commission disciplinaire ordonne la révocation, la suspension ou l'imposition de conditions, la décision prend effet immédiatement, indépendamment de tout recours. Dans le cas d'une action provisoire urgente, une ordonnance peut même être rendue sans notification à la personne inscrite.

Le CSHO/SCFP et le SCFP Ontario ont toujours soutenu que dans toute procédure disciplinaire de ce type, il doit y avoir un droit à une audience, avec des règles de preuve et des procédures solides, y compris la connaissance de l'affaire, le droit de contre-interroger les témoins, la possibilité d'être représenté par un avocat ou un autre représentant, et le droit d'avoir des raisons écrites. Il s'agit là des principes fondamentaux de l'équité procédurale. La proposition, tout en notant que le Comité tiendra une audience, est dépourvue de tout détail sur la manière dont cette audience se déroulera pour garantir le respect de l'équité et de la justice naturelle.

Encore une fois, cela contraste avec le *Code des procédures des professions de santé*, inscrit dans le cadre de la *Loi sur les professions de santé réglementées*, qui définit de manière très détaillée les droits à une procédure régulière applicables à chaque ordre.

Nous espérons que les règlements, une fois rédigés, contiendront des détails similaires afin de conférer une légitimité aux procédures du comité disciplinaire.

De même, il n'y a pas de détails sur ce qu'implique un recours, si ce n'est qu'un comité de recours nommé par le conseil d'administration convoquera une audience. Les critères de nomination à ce comité excluent également la représentation des préposés aux services de soutien. Il est problématique qu'il n'y ait pas d'examen externe indépendant des décisions critiques concernant le droit des préposés aux services de soutien à exercer la profession qu'ils ont choisie. Cela contraste avec la *LPRH*, qui prévoit un droit de recours devant les tribunaux.

Enfin, nous souhaitons réitérer notre inquiétude quant au fait que, contrairement à la *LPRH*, cette proposition n'envisage toujours pas de processus alternatif permettant d'identifier où une personne inscrite peut devenir incapacité - lorsque l'individu souffre d'une condition physique ou mentale, ou d'un désordre qui a un impact sur sa capacité à exercer en toute sécurité. Nous estimons qu'il est important de disposer d'un mécanisme permettant d'identifier les cas d'incapacité d'un membre pour un certain nombre de raisons, notamment parce que les individus ne devraient pas être soumis à des mesures disciplinaires lorsque leurs actions sont indépendantes de leur volonté. Encore une fois, l'absence d'une telle procédure ou d'un tel mécanisme pour traiter un problème très réel et pressant au sein du personnel de soins de santé est une omission flagrante dans le processus réglementaire proposé. Nous recommandons que les règlements, une fois rédigés, fassent référence à une procédure alternative pour traiter les questions d'incapacité.

Nous restons disposés et disponibles pour rencontrer le ministère afin de discuter de nos préoccupations et nous espérons nous engager dans une consultation significative afin qu'elles puissent être prises en compte dans les règlements en cours.

Recommandations :

1. Tous les comités nommés par le conseil d'administration (c'est-à-dire, le comité disciplinaire et le comité d'appel) doivent être composés d'une majorité d'inscrits en tant que préposés aux services de soutien.
2. Les règles de procédure applicables à toute procédure devraient être spécifiées dans le règlement lui-même et refléter les protections procédurales prévues par le *code des professions de santé réglementées*, sans être laissées aux règlements administratifs et/ou aux politiques. Ces règles de procédure porteraient sur le droit à la divulgation des informations et documents pertinents ainsi que sur la notification écrite de l'affaire à traiter, engloberaient des règles de preuve solides, y compris le droit de contre-interroger les témoins, prévoiraient le droit à la représentation et le droit à une décision écrite assortie de motifs détaillés.
3. Les décisions unilatérales du directeur général en matière d'inscription ou de plaintes devraient être soumises à un droit d'appel complet auprès de la Commission d'appel et de révision des professions de santé, soit par « révision », soit par « audience », selon leur choix. Ces procédures doivent être régies par les mêmes règles de procédure que celles applicables aux ordres professionnels.
4. Le pouvoir draconien du directeur général d'émettre des conditions par le biais d'une « action urgente provisoire » devrait être révoqué.

5. Le droit à une audience complète auprès du comité disciplinaire et du comité d'appel doit être garanti, ainsi que le droit de faire appel de toute décision de l'un ou l'autre comité devant la Cour divisionnaire.