

Répondre à la crise du recrutement dans les soins de longue durée au Canada

Présentation au Comité permanent des ressources
humaines, du développement des compétences,
du développement social et de la condition des
personnes handicapées

Étude sur les pénuries de main-d'œuvre, les
conditions de travail et l'économie des soins



Canadian Association
for Long Term Care
Association canadienne
des soins de longue durée

Résumé

Le secteur des soins de longue durée au Canada est une fois de plus confronté à une situation d'urgence en raison de pénuries de main-d'œuvre. Les problèmes de ressources humaines en santé ne sont pas nouveaux pour les centres de soins de longue durée, la pandémie de COVID-19 a mis en évidence et exacerbé la situation. Cette situation, combinée à des décennies de sous-financement, à des infrastructures obsolètes et à un manque de données de qualité, fait en sorte que le personnel déjà surchargé doit se surpasser pour fournir des soins dans des circonstances extraordinairement difficiles.

La pandémie a contribué à mettre en lumière ces problèmes, et les gouvernements de tout le pays se sont mobilisés pour y répondre. Des investissements ont été réalisés pour améliorer les centres existants et en construire de nouveaux, et des réformes de la réglementation visant à améliorer les soins, notamment en augmentant le nombre d'heures de soins directs obligatoires.

Il s'agit d'investissements positifs et nécessaires, mais le problème sous-jacent des pénuries de main-d'œuvre n'est pas réglé et devient de plus en plus difficile à gérer. Plus il y a de lits de soins de longue durée, plus il faut de professionnels qualifiés pour s'occuper des patients. Plus les provinces et les territoires exigent la prestation de soins directs, plus il faut de personnel pour fournir ces soins. De nouvelles infrastructures et un plus grand nombre d'heures de soins sont nécessaires, mais sans une stratégie de recrutement dynamique pour soutenir ces investissements, les centres de soins de longue durée risquent de ne pas être en mesure d'exploiter pleinement les nouveaux lits ou les nouvelles heures de soins.

Depuis le début de la pandémie, les gouvernements provinciaux du Canada remédient à leurs propres pénuries en mettant en place des mesures d'incitation au recrutement et au maintien en poste, mais ces mesures risquent de déplacer le problème d'un secteur des soins de santé à l'autre ou d'une province à l'autre plutôt que d'accroître la capacité et le bassin de personnel.

Compte tenu du vieillissement de la population, il ne fait aucun doute que la demande sur notre système de santé et de soins de longue durée ne fera qu'augmenter dans la décennie à venir. Non seulement nous devons résoudre notre crise du recrutement actuelle, mais nous devons aussi élaborer des plans clairs et délibérés pour élargir les effectifs en vue des besoins à venir.

Une approche pancanadienne est nécessaire pour veiller à ce que le cadre requis soit en place pour améliorer la capacité des ressources humaines en santé. Il s'agit notamment d'améliorer notre bassin de main-d'œuvre nationale en améliorant les possibilités d'éducation et de formation, en assouplissant les obstacles au recrutement international et en veillant à ce que des stratégies soient mises en place pour garder les professionnels qualifiés et expérimentés employés dans le secteur de la santé.



En tant qu'organisme national représentant les exploitants d'établissements de soins de longue durée, l'Association canadienne des soins de longue durée (ACSLD) plaide pour une action urgente et coordonnée.

L'ACSLD demande au gouvernement fédéral de collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les intervenants du secteur de la santé et de l'éducation et le secteur des soins de longue durée lui-même afin d'élaborer une stratégie pancanadienne en matière de ressources humaines en santé qui réponde aux besoins actuels et futurs et qui garantisse que tous les Canadiens aient accès à des soins de longue durée de qualité.



Ampleur du problème

Les données les plus récentes de Statistique Canada indiquent qu'au quatrième trimestre de 2021, il y avait plus de 35 000 emplois vacants dans les établissements de soins de longue durée et de soins infirmiers et dans les maisons de retraite au Canada. Il s'agit d'une augmentation de 10 000 depuis le premier trimestre de 2021¹. Cette situation est insoutenable pour le secteur.

Ces postes vacants et les pénuries de personnel touchent toutes les provinces et tous les territoires. Par exemple, il y a 3400 postes vacants dans les maisons de santé en Colombie-Britannique, soit presque trois fois plus qu'il y a cinq ans. En janvier 2022, 19 % des maisons de soins de longue durée de la Nouvelle-Écosse n'admettaient plus de nouveaux patients en raison d'un manque de personnel².

Nous savons également qu'en raison du vieillissement de la population, on s'attend non seulement à une augmentation de la demande de places en soins de longue durée, mais aussi à ce que le personnel des soins de longue durée soit confronté à un nombre sans précédent de départs à la retraite au cours de la prochaine décennie. Par exemple, en Ontario, le rapport de l'étude sur les effectifs des foyers de soins de longue durée menée en 2020 indique que 25 % des 50 000 préposés et des préposées aux services de soutien à la personne (PSSP) de ce secteur sont dans la mi-cinquantaine³. La même étude a qualifié la situation de « crise », et la situation n'a fait qu'empirer.

Le Canada n'est pas le seul pays à être confronté à ces défis. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, on peut prévoir que le nombre d'employés dans le secteur des soins de longue durée devra augmenter de 13,5 millions d'ici 2040⁴. Il s'agit là d'un élément important à prendre en compte pour déterminer comment le Canada pourra attirer des immigrants qualifiés dans le contexte de la concurrence mondiale.

¹ « Tableau 14-10-0326-02 Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées », Statistique Canada, <https://doi.org/10.25318/1410032601-fra>

² « Répercussions de la pénurie de personnel sur les soins de longue durée », *Comité permanent de la santé, Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse*, <https://nslegislature.ca/fr/legislative-business/committees/standing/health/archive/health/he2022jan11>

³ « Effectifs des foyers de soins de longue durée », *Groupe consultatif pour l'étude sur les effectifs des foyers des soins de longue durée, Ontario*, <https://files.ontario.ca/mltc-long-term-care-staffing-study-fr-2020-07-31-v3.pdf>

⁴ « Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly », OCDE, 2020, <https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en>



Croissance des effectifs nationaux

La solution à long terme à la crise des ressources humaines dans le secteur de la santé au Canada doit passer par la constitution d'une réserve durable de professionnels de la santé bénéficiant d'une éducation et d'une formation de qualité. La structure éducative actuelle du Canada n'a pas la capacité de répondre aux besoins de l'avenir et n'est pas non plus conçue pour fournir un soutien immédiat au système de santé et de soins de longue durée.

En outre, il est urgent de remédier à la perception négative qu'a le public du travail dans certaines professions de santé. L'étude menée en 2020 sur les effectifs des foyers de soins de longue durée de l'Ontario a mentionné la « dévalorisation sociale des aînés et des soins aux aînés » comme un facteur dans la perception selon laquelle les soins de longue durée sont considérés comme un choix de carrière moins désirable que les soins actifs. Toutes les parties prenantes devront travailler ensemble pour résoudre ces problèmes de perception afin d'élaborer de meilleurs programmes de recrutement.

Étant donné qu'il faut des années pour former complètement des professionnels de la santé, il est essentiel que ce travail commence dès maintenant pour que notre filière de recrutement suive le rythme de la croissance de la demande.

Voici quelques mesures qui peuvent être prises pour assurer la croissance des effectifs du pays dans le domaine de la santé :

- 1.** Réduire les listes d'attente des programmes de formation en s'attaquant aux obstacles à l'acceptation de candidats qualifiés dans les programmes de santé, par exemple la taille des classes qui est limitée par un manque de financement des universités pour les programmes de soins infirmiers;
- 2.** Fournir un financement réservé à l'élaboration de programmes d'enseignement dans le domaine de la santé dans les collèges et les universités, en particulier pour les infirmières et infirmiers et les préposés aux bénéficiaires;
- 3.** Explorer, élaborer et mettre en place de nouveaux modèles d'éducation et de formation, par exemple la formation en apprentissage pour les préposés aux bénéficiaires, qui permet aux candidats d'acquérir une précieuse formation en cours d'emploi tout en terminant leurs études;
- 4.** Élaborer des données plus robustes sur l'état des effectifs actuels en santé;
- 5.** Élaborer des données plus robustes sur les taux d'obtention de diplôme dans les programmes d'enseignement en santé;
- 6.** Élaborer des données plus robustes sur l'état des listes d'attente pour les programmes d'éducation en santé dans les universités et les collèges;
- 7.** Promouvoir des postes dans des secteurs où les besoins sont importants, notamment les soins de longue durée, afin de combattre les idées fausses et les préjugés sur le travail dans ce secteur et de lutter contre les attitudes âgistes qui sous-estiment les soins aux personnes âgées.



Croissance des effectifs internationaux

La formation d'un professionnel de la santé prend du temps, et les besoins à combler sont réels et actuels. L'annonce récente du gouvernement d'assouplir les restrictions du Programme des travailleurs étrangers temporaires est un exemple de mesure immédiate qui peut être prise pour répondre à un besoin urgent.

Le Canada doit faire face à une concurrence mondiale féroce pour attirer les professionnels de la santé formés à l'étranger, et d'autres pays ont déjà pris des mesures pour rationaliser leurs processus d'immigration afin de devenir des destinations plus attrayantes. L'amélioration des processus par lesquels le Canada attire les talents mondiaux sera essentielle pour faire face aux crises à court terme, tout en contribuant à la croissance de nos effectifs de santé pour l'avenir.

De plus, des recherches ont montré qu'un pourcentage important de la main-d'œuvre canadienne formée à l'étranger qui travaille dans le domaine des soins de longue durée est surqualifiée pour son rôle, mais ne peut faire reconnaître ses titres de compétences⁵.

Le Programme de partenariat en matière d'Expérience d'exercice infirmier sous supervision de l'Ontario est un exemple clair de la façon dont des mesures peuvent être prises pour améliorer le processus⁶. Lancé par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario en tant que programme de transition pour aider les candidats qualifiés à travailler sur le terrain tout en satisfaisant aux exigences finales en matière d'inscription, ce programme illustre comment nous pouvons utiliser les compétences des praticiens de la santé formés à l'étranger pour répondre aux besoins actuels du système tout en préparant l'avenir.

Des mesures claires peuvent être prises pour rationaliser les processus d'immigration pour d'autres programmes ainsi que pour soutenir les employeurs potentiels et les collectivités qui n'ont jamais composé avec ce système complexe.

Cela peut se faire par les moyens suivants :

- 1.** Rationaliser les processus dans tous les programmes d'immigration pour les professionnels de la santé formés à l'étranger afin de réduire le délai entre le recrutement et l'entrée en fonction;
- 2.** Donner la priorité aux professionnels de la santé formés à l'étranger pour les postes d'immigrants qualifiés;
- 3.** Revoir le système de formation, d'études, d'expérience et de responsabilités (FEER) et veiller à ce que les préposés aux bénéficiaires soient reclassés pour être admissibles à l'Entrée expresse;

⁵ « Filling the Care Gap », *The Global Ageing Network*, https://leadingage.org/sites/default/files/LA_SodexoReport2018_Digital_r2.pdf

⁶ « Plus d'infirmières et d'infirmiers dans le système de santé : l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario s'associe à Santé Ontario », *Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario*, le 11 janvier 2022,

<https://www.cno.org/fr/nouvelles/2022/february-2022/plus-dinfirmieres-et-dinfirmiers-dans-le-systeme-de-sante--ordre-des-infirmieres-et-infirmiers-de-lontario-sassocie-a-sante-ontario/>



4. Élaborer des programmes de soutien pour les employeurs et les collectivités dans les secteurs et les régions où les besoins sont grands et qui ont une expérience limitée ou qui n'ont pas d'expérience dans l'embauche de professionnels étrangers afin d'améliorer le recrutement;
5. Collaborer avec les ordres de réglementation concernant la reconnaissance des titres de compétences étrangers afin de rationaliser les exigences en matière d'inscription et d'améliorer les programmes de transition pour les professionnels de la santé formés à l'étranger.

Améliorer le maintien en poste

Même si l'on investit dans la croissance des effectifs en santé du Canada, il sera essentiel de veiller à ce que les employeurs soient en mesure de soutenir et de conserver les employés actuels.

Tout au long de la pandémie, les Canadiens ont été confrontés à d'importants problèmes de santé mentale, et cela a été particulièrement vrai pour les travailleurs de la santé de première ligne⁷. Le stress accru associé à la prestation de soins pendant la pandémie de COVID-19, dans un contexte de pressions importantes sur le personnel et dans des conditions de travail difficiles, a été un facteur de stress intense et d'épuisement professionnel. Si le fait de remédier aux pénuries de personnel permet d'alléger quelque peu la pression exercée sur un personnel débordé, il reste encore beaucoup à faire pour soutenir le personnel et notamment sa santé mentale.

À l'heure actuelle, les employeurs du secteur des soins de longue durée sont en grande partie responsables de la prestation de programmes de santé mentale au personnel et n'obtiennent pas de ressources supplémentaires de la part du gouvernement. Le fait de soutenir les employeurs et les employés en leur offrant des ressources supplémentaires ciblées en matière de santé mentale permettra de garantir les secteurs de la santé et des soins de longue durée.

Pour soutenir les efforts de rétention des employés, les mesures suivantes peuvent être prises :

1. Élaborer des ressources sectorielles en matière de santé mentale pour tous les secteurs de soins de santé;
2. Fournir un financement ciblé aux employeurs du secteur de la santé et des soins de longue durée afin de fournir un soutien en matière de santé mentale à tous les employés.

⁷ « Pratiques prometteuses pour favoriser la résilience des prestataires de soins de longue durée », *Excellence en santé Canada* https://healthcareexcellence.ca/media/e4pgwt3m/20211004_promisingpracticesfor-supportingltcproviderresilience_fr.pdf



Sommaire des recommandations

- Élaborer une stratégie pancanadienne en matière de ressources humaines en santé, en coordination avec les provinces, les territoires et les intervenants en santé.
- Réduire les listes d'attente des programmes de formation en s'attaquant aux obstacles à l'acceptation de candidats qualifiés dans les programmes de santé, par exemple la taille des classes qui est limitée par un manque de financement des universités pour les programmes de soins infirmiers.
- Réserver des fonds à l'élaboration de programmes d'enseignement dans le domaine de la santé dans les collèges et les universités, en particulier pour les infirmières et infirmiers et les préposés aux bénéficiaires.
- Explorer, élaborer et mettre en place de nouveaux modèles d'éducation et de formation, par exemple la formation en apprentissage pour les préposés aux bénéficiaires, qui permet aux candidats d'acquérir une précieuse formation en cours d'emploi tout en terminant leurs études.
- Élaborer des données plus robustes sur l'état des effectifs actuels en santé.
- Élaborer des données plus robustes sur les taux d'obtention de diplôme dans les programmes d'enseignement en santé.
- Élaborer des données plus robustes sur l'état des listes d'attente pour les programmes d'éducation en santé dans les universités et les collèges.
- Promouvoir des postes dans des secteurs où les besoins sont importants, notamment les soins de longue durée, afin de lutter contre les idées fausses et les préjugés sur le travail dans les soins de longue durée et lutter contre les attitudes âgistes qui sous-estiment les soins aux personnes âgées.
- Rationaliser les processus dans tous les programmes d'immigration pour les professionnels de la santé formés à l'étranger afin de réduire le délai entre le recrutement et l'entrée en fonction.
- Donner la priorité aux professionnels de la santé formés à l'étranger pour les postes d'immigrants qualifiés.
- Revoir le système de formation, d'études, d'expérience et de responsabilités (FEER) et veiller à ce que les préposés aux bénéficiaires soient reclassés pour être admissibles à l'Entrée expresse.



- Élaborer des programmes de soutien pour les employeurs et les collectivités dans les secteurs et les régions où les besoins sont grands et qui ont une expérience limitée ou qui n'ont pas d'expérience dans l'embauche de professionnels étrangers afin d'améliorer le recrutement.
- Collaborer avec les ordres de réglementation concernant la reconnaissance des titres de compétences étrangers afin de rationaliser les exigences en matière d'inscription et d'améliorer les programmes de transition pour les professionnels de la santé formés à l'étranger.
- Élaborer des ressources sectorielles en matière de santé mentale pour tous les secteurs de soins de santé.
- Fournir un financement ciblé aux employeurs du secteur de la santé et des soins de longue durée afin de fournir un soutien en matière de santé mentale à tous les employés.

À propos de l'Association canadienne des soins de longue durée

L'ACSLD est l'association nationale qui représente les exploitants d'établissements de soins de longue durée au Canada. Nos membres comprennent des associations provinciales, des organisations publiques, privées et confessionnelles. Notre mission est de défendre les intérêts des personnes âgées au niveau fédéral et de diffuser des connaissances, des idées et des pratiques exemplaires afin de garantir que les personnes âgées puissent vivre et vieillir dans la dignité et réaliser notre vision de *soins de longue durée de qualité pour tous*.



Canadian Association
for Long Term Care
Association canadienne
des soins de longue durée

