

Transcription du podcast- Étape 4 : Gestion du soutien au logement

Val : Bonjour et bienvenue au podcast de Services de l'Ontario pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Aujourd'hui, nous allons parler de l'étape 4 de la Trousse d'information sur le logement de SOPDI, qui porte sur la "gestion du soutien au logement". Je suis votre hôte, Val Baravi, spécialiste des communications pour SOPDI.

En studio avec moi aujourd'hui, Martha Beach, Navigatrice en matière de logement pour les régions Sud-Est et Est de SOPDI, et Katherine Pickard, Navigatrice en matière de logement pour la région Centre-Est de SOPDI. Bienvenue à Martha et Katherine.

Val : Katherine, pouvez-vous commencer par nous décrire ce que vous allez couvrir aujourd'hui ?

Katherine : Nous parlerons de la gestion des services de soutien au logement et des excellentes ressources de la trousse d'information sur le logement de SOPDI qui aide les familles à recruter, embaucher et gérer les services de soutien dont elles ont besoin. Ces ressources aideront les familles à faire de leur vision du logement une réalité. Nous parlerons de la trousse d'information sur le logement de SOPDI et de la façon de trouver des guides, des documents et des liens vers des sites Web pour vous aider à trouver vos soutiens. Vous pourrez en apprendre davantage sur la législation du travail et la distinction entre "employés" et "entrepreneurs indépendants". Vous trouverez également des exemples de documents qui peuvent vous être utiles, tels que des annonces de recrutement, des listes de contrôle d'entretien/d'embauche et des contrats de travail, ainsi que des liens vers des conseils juridiques au cas où vous en auriez besoin.

L'objectif de l'étape 4, Gestion du soutien au logement, est de vous aider à vous sentir en confiance pour embaucher et gérer vos aides.

Val : Martha, pouvez-vous nous en dire plus sur le processus de recrutement ?

Martha : Au moment où vous êtes prêt à recruter, vous avez probablement une vision du logement, vous avez établi votre budget de logement et vous avez déterminé vos besoins en matière de soutien. L'étape suivante consiste à trouver les bonnes personnes pour fournir ces soutiens.

Il peut être difficile de choisir le bon personnel de soutien, il est donc important de garder à l'esprit la vision de la personne, ses objectifs et la vie qu'elle aimerait vivre, ainsi que la façon dont les personnes qui l'entourent peuvent l'aider à atteindre ces objectifs. Ces familles affirment qu'il ne s'agit pas seulement des soins physiques d'une personne, mais d'une relation fondée sur le respect et la croyance en une pleine participation à la vie communautaire. Le "soutien" d'une personne est souvent un mélange des soutiens naturels dont elle bénéficie dans sa vie et des soutiens

La trousse d'information sur le logement de SOPDI contient des exemples de descriptions de poste que les familles peuvent personnaliser en fonction de leurs besoins. Embaucher un travailleur de soutien : A Guide for Ontarians with a Developmental Disability est une excellente ressource. Nous recommandons d'inclure des renseignements sur la personne, ses antécédents, sa vision et ses intérêts afin d'assurer la compatibilité. Tenez compte de la formation et des compétences requises en fonction des besoins de soutien de votre proche, comme l'expérience du soutien physique, médical ou comportemental. Un véhicule est-il nécessaire ? Quels sont les horaires de travail et la fourchette de salaire ? Veuillez fournir toute autre information pertinente. Faites participer la personne autant que possible tout au long du processus.

Val : Katherine, vous avez parlé plus tôt de la distinction entre un employé et un entrepreneur indépendant. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Katherine : Je pense qu'il est très important de comprendre le statut d'emploi de la personne que vous embauchez. Un travailleur peut être considéré soit comme un "ouvrier" employé par un "employeur", soit comme un entrepreneur indépendant qui possède sa propre entreprise et fournit des services à un "client". En termes de législation, de considérations fiscales, de sécurité sur le lieu de travail, de jours de maladie et de vacances, cette distinction peut avoir des conséquences importantes. Il existe une excellente ressource dans la trousse d'information sur le logement de SOPDI, co-rédigée par Community Living Ontario et Pooran Law, intitulée : " A Legal Guide to Engaging Support Workers for People with Disabilities ". Utilisez une ressource comme celle-ci pour découvrir le statut des employés en posant des questions guidées, comme les suivantes.

- Comment, quand, où et dans quelles conditions les services seront-ils fournis ? Qui a le contrôle sur le travail ? Plus le contrôle est grand, plus il est probable que votre travailleur soit un employé.
- Qui est propriétaire des outils de travail (comme la tablette utilisée, les locaux, les fournitures de travail, la nourriture, les produits de nettoyage, etc.) Le fait de posséder tous les outils et ressources, le cas échéant, s'apparente davantage à un emploi.
- Un "entrepreneur indépendant" est une personne qui est engagée pour remplir un rôle ou une tâche spécifique, qui fournit le matériel et exécute le travail selon ses propres termes.
- La caractérisation de votre travailleur est cruciale, et si vous n'êtes pas sûr, vous devriez demander conseil à un professionnel.

Val : Martha, lorsque les familles sont prêtes à embaucher, pouvez-vous partager des idées où elles peuvent recruter ?

Martha : Vous pouvez recruter de nombreuses façons, mais voici quelques idées :

- Il y a peut-être des personnes déjà impliquées avec vous et le membre de votre famille qui souhaitent approfondir leur relation. Utilisez également votre réseau social et vos relations.
- Par le bouche à oreille et les contacts personnels, "je connais quelqu'un qui connaît quelqu'un". N'avez pas peur de dire aux gens que vous cherchez des

travailleurs de soutien. Nous avons entendu parler d'excellentes relations établies dans la communauté d'une personne, par exemple par le biais de l'église ou d'autres affiliations, d'anciens enseignants ou du soutien scolaire, ou encore d'un ami proche ou d'un parent.

- Entrez en contact avec des fournisseurs locaux par le biais de sites comme respiteservices.com - ils peuvent avoir des pistes.
- Renseignez-vous pour savoir s'il existe des agences dans votre région qui embauchent des travailleurs de soutien et des soignants.
- Les étudiants à la recherche d'un emploi dans le domaine des soins peuvent faire des recherches sur Kijiji ou d'autres sites d'affichage d'emplois, ou consulter les centres d'emploi des collèges ou des universités locales.
- Dans certaines familles, un "système d'échange" permet de bénéficier d'un loyer réduit ou gratuit en échange d'une aide au loyer réduite ou gratuite.

Val : Katherine, pouvez-vous nous donner des conseils sur l'entretien et le processus d'embauche ?

Katherine : Vous pouvez utiliser les listes de contrôle d'entretien du kit d'outils SOPDI logement pour vous aider à faire passer des entretiens aux prestataires de services directs et aux travailleurs d'accompagnement après avoir établi une description de poste et effectué un certain nombre de recrutements. Deux excellentes ressources sont disponibles : " Hiring a Support Worker : A Guide for Ontarians with a Developmental Disability " et " A Legal Guide to Engaging Support Workers for People with Disabilities ".

Lorsque vous faites passer des entrevues, il est bon qu'une autre personne vous accompagne afin de noter les réponses des candidats et de vous aider à examiner leurs demandes et leurs entrevues. Faites participer le membre de votre famille à ce processus dans la mesure du possible, car il est important qu'un candidat sache qui il peut soutenir. Pendant l'entretien, vous pouvez également partager des informations sur la personne à soutenir d'autres manières : par le biais d'albums de photos, de scrapbooks, de classeurs, de dessins et même de vidéos.

Lors de l'entretien, accueillez le candidat, examinez sa candidature et demandez-lui pourquoi il postule. Passez en revue la description du poste et répondez à toutes les questions qu'il peut se poser. Posez vos questions d'entretien afin d'en savoir plus sur les expériences, les compétences et les aptitudes de la personne pour le poste pour lequel vous l'interrogez. Vous pouvez également déterminer la compatibilité entre le candidat potentiel et la personne au cours de l'entretien.

Voici quelques questions que vous pourriez poser à un candidat :

- Qu'est-ce qui vous attire dans le métier de prestataire de services directs ?
- En tant que prestataire de services directs, quelles sont votre formation et votre expérience ?
- Comment pouvez-vous soutenir une personne ayant une déficience intellectuelle au mieux de vos capacités ?
- Qu'avez-vous fait pour aider une personne que vous soutenez à avoir des occasions de redonner à sa communauté ?

D'autres questions peuvent être posées pour connaître le niveau d'études, les intérêts, les compétences et les expériences d'un candidat. Au cours d'un entretien, ne posez jamais de questions trop personnelles ou inappropriées, comme des questions sur l'âge, la race, la religion, l'orientation sexuelle et la politique.

Faites savoir au candidat que vous ferez un suivi auprès de ses références et demandez à voir un examen de secteur vulnérable et une preuve de qualifications à la fin de l'entretien. Dites à vos candidats quand vous prévoyez de prendre votre décision et de les recontacter.

Val : Merci Katherine. Martha, quelles ressources la trousse d'information sur le logement de SOPDI contient-elle pour aider à décider qui embaucher ?

Martha : Il est utile de relire vos notes après avoir terminé l'entretien. Les réponses de chacun correspondent-elles à votre vision et à vos besoins/objectifs pour l'embauche de cette personne ? Vous pouvez commencer par vérifier les références de cette personne.

Lorsque vous choisissez une personne, c'est très excitant ! Lorsqu'elle accepte le poste, contactez-la pour passer en revue les détails plus finement, y compris une orientation sur l'endroit où elle travaillera et ses tâches. Vous devriez envisager de rédiger un contrat ou un accord d'emploi et d'examiner la logistique de la programmation des heures, de la facturation des heures, de la rémunération, des obligations de rapport et du niveau de supervision ou de contrôle du rôle. Dans la trousse d'information sur le logement de SOPDI, vous trouverez des ressources pour vous aider.

Enfin, la formation est essentielle à la réussite de la relation entre un individu et un travailleur de soutien. Dans la trousse d'information sur le logement de SOPDI, vous trouverez d'excellentes ressources pour vous aider à former et à orienter les travailleurs de soutien. Chaque personne est différente. Il faut du temps pour que la relation se développe et que le confort et la confiance s'installent. Si l'équipe compte d'autres travailleurs de soutien, demandez au nouveau membre de les observer. Toute personne qui a été employée sait combien la formation est importante. Veillez à faire des comptes rendus réguliers et à poser des questions. Cela permet de jeter les bases de l'avenir et de fournir des conseils, un soutien et une résolution des problèmes pour la réussite de la relation et pour que la vision de la personne reste vivante.

Val : Katherine, j'ai entendu dire que les familles ont des options pour gérer leurs aides, pouvez-vous nous en dire plus ?

Les membres de la famille préfèrent le contrôle, la flexibilité et la surveillance qu'ils obtiennent en engageant un travailleur de soutien, que ce dernier soit un employé ou un entrepreneur indépendant. Certains micro-réseaux ou réseaux de soutien peuvent être en place pour les aider à cet égard, c'est donc un autre élément à prendre en compte.

Le processus de recrutement, d'embauche, de gestion et de maintien du soutien peut être accablant pour d'autres familles. Les soutiens peuvent être gérés par une

s'occuper de tous ces éléments. Il s'agit d'un modèle de rémunération à l'acte en vertu duquel un fournisseur ou une agence embauche et qualifie les travailleurs, les planifie, s'assure qu'ils sont payés et veille à ce que toutes les autres réglementations et couvertures soient respectées. Il est donc avantageux de trouver une agence dont les pratiques d'emploi protègent votre famille contre toute responsabilité. Vous devriez vous renseigner sur ces pratiques.

Bien que la façon dont vous gérez vos soutiens vous incombe, d'autres familles vous conseillent d'être vigilant, même si vous avez un bon système de soutien en place. Vous devez toujours avoir un plan en place pour les cas où des personnes tombent malades, s'absentent du travail ou ne se sentent tout simplement pas à l'aise dans la relation avec le travailleur de soutien.

Val : Cela nous amène à la fin de notre podcast et à un rapide aperçu de certains aspects clés de la section 4 de la trousse d'information sur le logement de SOPDI : Gestion du soutien au logement.

Merci, Martha et Katherine, pour votre perspicacité. J'espère que cette session de podcast a aidé notre public à comprendre l'étape 4 de la trousse d'information sur le logement de SOPDI et ses nombreux avantages.

Nous aimerions avoir votre avis. Veuillez nous faire parvenir vos commentaires et vos suggestions de sujets pour de futurs podcasts à info@dsontario.ca, ou par l'intermédiaire de nos comptes de médias sociaux [@dsontario.ca](https://www.instagram.com/dsontario.ca). Nous vous remercions !