

Facteurs, réalités et expériences d'emploi en tant qu'assistant(e) dentaire au Canada (FREEADC)

APERÇU

Le manque de données sur les assistant(e)s dentaires (ADs) au Canada est si problématique que même le nombre total d'ADs qui travaillent est incertain (ceci est le résultat de l'inégalité de la formation et du permis de travail qui ne sont pas requis pour exercer cette profession en Ontario, au Québec et dans les Territoires). L'Association canadienne des assistant(e)s dentaires (ACAD) recevait des rapports de membres et de non-membres sur la pénurie d'emploi adéquat alors que l'Association dentaire canadienne (ADC) entendait simultanément parler d'une pénurie d'assistant(e)s dentaires (AD) de la part de ses membres. L'ACAD et l'ADC se sont donc unis sur un projet de recherche en 2019 dans le but d'identifier et de décrire l'effectif actuel des assistant(e)s dentaires au Canada; des chercheurs de l'Université d'Ottawa et de l'Université Queens ont été chargés d'effectuer une analyse rapide de ce que l'on retrouve dans les écrits sur ce sujet, d'élaborer et de diffuser un questionnaire à l'échelle nationale et de produire une analyse et un rapport final.

L'examen rapide de la littérature publiée au cours des 10 dernières années a indiqué que la pénurie perçue d'ADs peut-être due au manque d'uniformité dans la formation et la réglementation dans les provinces (par exemple, la majorité des écoles de formation en assistance dentaire qui se trouvent dans des provinces non réglementées, entraînent des problèmes de mobilité de la main-d'œuvre). Un examen de la littérature grise, y compris des plateformes de médias sociaux, suggère que le retrait des baby-boomers pourrait entraîner des pénuries de main-d'œuvre et que les assistant(e)s plus âgé(e)s et plus expérimenté(e)s sont confronté(e)s à la discrimination fondée sur l'âge, y compris une rémunération insuffisante et une culture de travail malsaine. L'examen de la littérature grise a montré qu'une culture d'intimidation, de harcèlement et manque de respect est systémique dans le milieu de travail de l'AD; ces données sont similaires aux résultats obtenus lors du *Questionnaire sur la santé en milieu de travail* mené par l'ACAD en 2018.

Les résultats de la révision de la littérature ont éclairé les questions du sondage qui portaient sur trois sujets: la démographie des ADs, le contexte éducatif et le contexte de travail des ADs. Les questions du sondage comprenaient : 7 questions sur la démographie, 3 questions et 3 énoncés de l'échelle Linkert sur l'éducation; la section sur le contexte de travail comprenait 10 questions à choix multiples, 12 énoncés de l'échelle Linkert, 2 questions à cases à cocher et 7 questions ouvertes. 1627 ADs ont répondu au sondage en ligne du 5 au 25 mars, 2019.

RÉSULTATS CLÉS DU SONDRAGE

Démographie :

- 99% + sont des femmes.
- 29% de 25 à 34 ans (majorité); seulement 5.5% de plus de 60 ans.
- 81% anglais; 13% français; 29 autres langues citées comme première langue parlée.

Éducation :

- 66% ne connaissaient pas cette carrière durant leurs études secondaires.
- Attirés par le travail d'AD parce qu'ils/elles veulent aider les gens; veulent une carrière en santé sans quart de travail; formation courte.
- 72% estiment que leur formation les a bien préparés à la pratique clinique.
- 87% ont un certificat du Bureau National de l'Examen en Assistance Dentaire (BNEAD).

Travail

- 70.7% travaillent à temps plein dans un seul endroit.
- Près de 85% travaillent en cabinet dentaire privé (70.6% pratique générale/13.9% en spécialité).
- Plus de 60% déclarent qu'il est facile de trouver du travail dans leur lieu de prédilection.
- 78.8% rapportent des relations de travail positives avec le dentiste et 82.5% déclarent des relations de travail positives avec leurs collègues.
- 38.8% déclarent se sentir injustement rémunérés, invoquant des pressions pour exercer des fonctions en dehors du cadre légal; travail exigeant physiquement et émotionnellement; congés non payés; manque d'avantages sociaux, de pension et de possibilité d'avancement.
- 43% rapportent des expériences négatives avec les dentistes, notamment le harcèlement physique et sexuel; remarques raciales et discriminatoires; favoritisme et critique devant les patients.
- 61.2% déclarent avoir eu des expériences de comportements inacceptables de la part de patients, y compris harcèlement, des avances sexuelles, racisme et harcèlement de la part des parents de patients.
- 46% ne sont pas certains de continuer à exercer leur profession jusqu'à la retraite.

QUE NOUS DÉVOILENT LES DONNÉES DU SONDAGE?

Les résultats du sondage ont fourni des informations précieuses sur les assistant(e)s dentaires canadien(ne)s qui sont presque invisibles dans la littérature publiée et grise. Certains résultats, tels que la représentation écrasante des femmes dans la profession, ne sont pas surprenants mais fournissent une pertinence contextuelle importante; en 2017, les Canadiennes gagnaient 88,5 cents pour chaque dollar gagné par un homme et l'écart salarial s'élargit pour les femmes immigrantes, les femmes autochtones, les femmes de couleur et les femmes ayant des déficiences physiques (Emploi et développement Canada, 2018). Le faible nombre d'ADs de plus de 60 ans (5.5%) peut indiquer des pratiques d'embauche âgistes et la majorité (68%) des ADs étant de première génération peut indiquer que non seulement les travailleurs ne restent pas dans la profession, ils ne la recommandent pas à la génération suivante.

La majorité des répondants (72%) ont estimé que leur formation les avait bien préparés au travail et ont décrit des expériences éducatives positives; les 66% des répondants qui ont déclaré ne pas être au courant au secondaire, que l'assistance dentaire pouvait être un cheminement de carrière, pourraient indiquer que l'assistance dentaire n'est pas considérée comme un premier choix de carrière. La formulation des questions sur l'impact de la disponibilité et de la sélection des programmes de formation n'a pas été en mesure de discerner leur influence sur le choix de carrière, de sorte que les recherches futures devraient explorer cette question; les écarts provinciaux, comme la majorité des programmes de formation existant dans les provinces non réglementées (49 des 92 écoles se trouvent au Québec et en Ontario) et les frais

de scolarité variant de moins de 300\$ à plus de 18,000\$ peuvent avoir un impact significatif sur la disponibilité de la main-d'œuvre régionale.

Les résultats du sondage montrent que la majorité des ADs travaillent à temps plein dans un cabinet privé, dans un seul endroit et affirment avoir des relations positives avec les membres de l'équipe dentaire; ils indiquent malheureusement également que la plupart des ADs ont subi du harcèlement au travail de la part d'employeurs, de patients et de collègues. Les ADs rapportent une indifférence générale de la part du dentiste envers leur champ d'exercice légal et près de 40% des ADs ne se sentent pas rémunérées de façon équitable pour le travail qu'ils/elles effectuent, plusieurs expriment leurs inquiétudes quant au manque de respect, d'avantages sociaux et de possibilités d'avancement.

Aider les gens a été cité à la fois comme une motivation à poursuivre la profession d'AD et comme une source importante de satisfaction au travail mais également les ADs déclarent être incapables de vivre de leurs revenus; les ADs des générations précédentes peuvent avoir été des seconds soutiens économiques contrairement aux ADs d'aujourd'hui qui sont susceptibles d'être des chefs de famille monoparentale. Il n'est pas possible de déterminer si le Canada connaît une pénurie d'ADs, mais il convient de noter que 14% prévoient de quitter leur employeur actuel, environ 1/3 déclarent être conscients d'un poste disponible dans leur lieu de travail et près de la moitié (46%) des répondants ne sont pas certains de vouloir continuer dans ce milieu de travail.

PROCHAINES ÉTAPES

L'ACAD félicite les 1627 ADs qui ont participé au sondage afin de faire entendre leur voix à l'échelle nationale! Il y a beaucoup à apprendre de leurs expériences partagées du travail de l'AD au Canada et les données indiquent qu'il est nécessaire de poursuivre les recherches sur la profession en assistance dentaire. Il n'est pas possible de dire de façon définitive à travers ce sondage s'il y a ou non une pénurie de travail, mais cela indique que la profession peut avoir de la difficulté avec la rétention de la main-d'œuvre et, éventuellement, avec le recrutement futur. L'ACAD a approché l'ADC pour commencer à travailler en collaboration afin de donner suite aux conclusions de ce rapport. L'ACAD a l'intention d'élaborer un plan d'action qui améliorera les facteurs en milieu de travail qui ont une incidence sur le recrutement et la rétention des assistant(e)s dentaires. De plus, l'ACAD continuera de collaborer avec l'Association dentaire canadienne et l'Association canadienne des hygiénistes dentaires en tant que membres du groupe de travail tripartite, le groupe *Milieu de travail sain et respectueux* (GMTSR) établi en juillet 2019 pour répondre aux conclusions du sondage sur le milieu de travail sain et respectueux. L'objectif principal du GMTSR est de développer des ressources pour les équipes dentaires afin d'améliorer les processus de travail et de créer des environnements de travail sains.