



Canadian Centre for
Caregiving Excellence

Centre canadien d'excellence
pour les aidants

Centre canadien d'excellence pour les aidants

Projet aidants et employés : Phase 1

Mars - décembre 2023



Qu'est-ce qu'un aidant employé?

- Des employés de tout âge prennent soin ou auront peut-être un jour à s'occuper d'un membre de leur famille ou d'un ami ayant des problèmes de santé de courte ou de longue durée, une incapacité ou des problèmes liés au vieillissement;
- La prestation de soins peut varier selon les diverses formes qu'elle prend et du temps qu'elle exige. Il peut s'agir de soins prodigués de façon régulière ou sporadique à un membre de la famille ou à un ami qui peut vivre avec le proche aidant, à proximité ou loin de celui-ci;
- Ce type de soins non rémunérés est différent des responsabilités parentales et des soins habituels aux enfants, mais il comprend les soins prodigués aux enfants ayant une incapacité ou des problèmes de santé graves;
- Aider un conjoint à mener ses activités de la vie quotidienne à la maison, aider un voisin à faire l'épicerie, ou soutenir un membre de la famille vivant dans une autre ville avec la gestion des médicaments ne sont que quelques exemples de la prestation de soins.

Source de la définition : [Concilier vie professionnelle et prestation de soins, Government of Canada](#)



Les aidants employés au Canada

- 1 Canadien sur 4 est un aidant aujourd'hui et éventuellement, ce sera **1 sur 2**;
- Plus de 6 millions de Canadiens concilient vie professionnelle et prestation de soins;
 - 15 % réduisent leurs heures de travail;
 - 10 % refusent de nouvelles opportunités;
 - 26 % prennent un congé.
- Impact économique
 - 1,3 milliard \$ de perte de productivité (l'équivalent de 500 000 employés qui quittent le marché du travail chaque année);
 - 45 % de la main-d'œuvre canadienne déclare subir des pressions sur son chèque de paie (336 millions \$ en salaires perdus).



Impacts directs sur les lieux de travail

- La majorité des aidants âgés de 45 à 65 ans ont un emploi;
- 44 % manquent en moyenne 8 à 9 jours de travail par an en raison de leurs responsabilités d'aidants;
- La perte de productivité se présente de multiples façons, notamment :
 - Absentéisme;
 - Présentéisme;
 - Rotation (souvent sans explication); et
 - Impact sur les collègues.



Composantes du projet de la phase 1

Compréhension de base (mars 2023)

- Analyse environnementale des normes au travail et des mesures d'aide gouvernementales
- Analyse documentaire
- Exemples internationaux

Collecte de données sur l'expérience vécue (mai-septembre 2023)

- Sondages
- Groupes de discussion
- Entrevues individuelles

Gouvernance et rapports

- Comité directeur du projet
- Rapports officiels
- Sommet national sur la prestation de soins (nov. 2023)



Phase 1 : Vers une Stratégie nationale sur la prestation de soins

62%

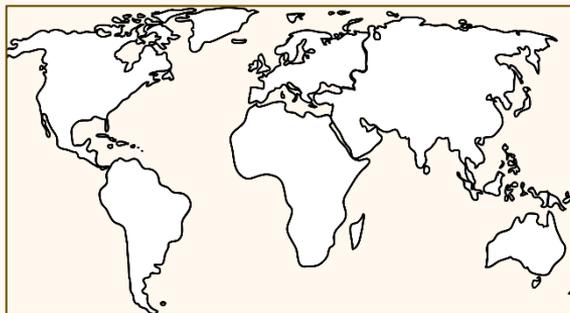
des responsables RH interrogés ne savaient pas combien d'aidants comptait leur organisation.



42

Nb de réunions portant sur l'expérience vécue pendant la phase 1

- ✓ Personnel RH
- ✓ Aidants en début et en fin de carrière
- ✓ Cadres supérieurs



Le travail d'analyse de l'environnement a consisté à examiner plus de 50 articles, outils et ressources, ainsi que des exemples des meilleures pratiques provenant de six pays du monde entier.

Les organisations favorables aux aidants ont rapporté :

- ✓ 23 % employés plus heureux
- ✓ 16 % productivité accrue
- ✓ 10 % rétention d'emploi accrue
- ✓ 6 % amélioration du travail d'équipe
- ✓ 6 % de jours de travail manqués en moins

450+

Participants au sommet



Sommet
canadien
pour les aidants

2023

<https://canadiancaregivingsummit.ca/fr>

«Soyez patients et indulgents. Vous ne réussirez pas du premier coup. Acceptez ce sentiment d'inconfort pour faire avancer les choses. Parlez aux gens. Débranchez le téléphone. Demandez aux employés qui ont été/sont des aidants, ce qui aurait été utile.» – Responsable des RH

Analyse environnementale : Lacunes identifiées

Connaissances et données

- Les données restent en surface et oublient souvent ceux qui travaillent en dehors des cadres professionnels traditionnels (contrats, économie à la tâche, travail autonome), les parents d'enfants médicalement complexes et les aidants en début de carrière.

Politique publique

- Les grandes réponses politiques (p. ex. : devoir d'adaptation basé sur la situation familiale) sont limitées aux lieux de travail/emplois traditionnels;
- Les prestations gouvernementales ne sont accessibles que dans le cadre d'un emploi traditionnel et sont soumises à des critères d'admissibilité stricts.

Mise en œuvre/pratique de pointe et émergente

- Les normes et les soutiens sur le lieu de travail ne sont pas prioritaires;
- *«Les phares dans la nuit existent... mais ils sont difficiles à trouver!»*



Catégories d'emploi des aidants employés

Sans emploi

- Incapable de trouver un emploi
- Choix de ne pas travailler ou incapacité de travailler
- En congé

Travailleur autonome

- Économie à la tâche
- Entrepreneur
- Consultant
- Propriétaire d'entreprise/entrepreneur

Employé à temps partiel

- Heures régulières
- Quarts de travail
- Autonomie
- Pas d'autonomie

Employé à temps plein

- Grande entreprise
 - syndiqué
 - non-syndiqué
- Petite ou moyenne entreprise

Les aidants employés appartenant à ces catégories ne disposent pas d'un accès stable à des mécanismes de soutien.



Résultats : L'impact de la prestation de soins sur les travailleurs

Thèmes	Ce que nous avons entendu/contributions clés
Trajectoires de carrières	<ul style="list-style-type: none">• Les aidants qui occupent un emploi sont confrontés à un conflit de rôles (être un aidant ou un employé). Il leur arrive de se sentir invisibles au travail et sont souvent victimes de discrimination;• 89 % des aidants en début de carrière estiment que leurs responsabilités d'aidant continueront d'avoir un impact significatif sur leur carrière, 43 % d'entre eux choisissant de ne pas postuler pour des promotions ou des opportunités d'évolution de carrière;• <i>«J'ai cherché une carrière où je n'aurais pas à être émotionnellement disponible pour les gens en permanence, parce que penser à mon frère occupe une place constante dans mon esprit.»</i>
Finances	<ul style="list-style-type: none">• Les aidants en début de carrière sont confrontés au chômage et/ou au sous-emploi, ce qui entraîne une instabilité et une insécurité financières. 29 % ont déclaré avoir dû réduire leur horaire de travail ou chercher un emploi à temps partiel pour répondre aux exigences de la prestation de soins. Les aidants en fin de carrière doivent parfois prendre une retraite anticipée ou la retarder en raison de pressions financières. Ces obstacles peuvent être aggravés par l'âgisme;• 38 % des personnes interrogées ont indiqué qu'elles n'avaient pas été en mesure de faire des plans financiers à long terme comme planifier leur retraite ou leur succession.
Reconnaissance des aptitudes	<ul style="list-style-type: none">• Les aidants qui occupent un emploi ont le sentiment que les compétences uniques qu'ils ont acquises en tant qu'aidants sont peu ou pas reconnues, notamment la créativité, l'inventivité, la gestion de projets, la gestion de l'incertitude et la résolution de problèmes.
Santé mentale	<ul style="list-style-type: none">• Lorsque les aidants qui occupent un emploi sont confrontés à un conflit de rôles majeur entre leur travail et les soins qu'ils prodiguent, et qu'ils ne bénéficient pas d'un soutien adéquat, leur santé mentale, physique, émotionnelle et sociale s'en ressent;• <i>«Les premières années de carrière sont marquées par le stress chronique, l'épuisement professionnel et l'impossibilité de nouer des relations solides avec les personnes les plus importantes.»</i>

Aidants employés : obstacles à l'accès aux mesures de soutien

Thèmes	Ce que nous avons entendu/contributions clés
Stigmatisation et discrimination	<p>Un thème commun a été identifié : la question des aidants «cachés», c'est-à-dire des personnes qui assument des rôles et des responsabilités en matière de soins, mais qui ne s'identifient pas comme des aidants. 62 % des personnes interrogées ne se sont pas identifiées comme aidantes et 38 % ont indiqué qu'elles avaient des craintes de préjugés et de discrimination liés à la prestation de soins.</p> <p><i>«Les employés trouvent le processus de demande d'aménagement de la situation familiale stressant et il est rarement approuvé avec peu d'empathie pour les situations personnelles.»</i> - Responsable des RH</p> <p><i>«Je ne me sentais pas à l'aise pour demander des aménagements par peur de la discrimination. J'ai été renvoyée par mon premier employeur en raison de mes besoins en tant qu'aidant.»</i> - Aidant en début de carrière</p> <p><i>«Je pense qu'il existe des stigmates et des malentendus autour du terme "aidant" parmi les professionnels des ressources humaines et les superviseurs.»</i> - Responsable des RH</p>
Manque de connaissances : <ul style="list-style-type: none">• Soutien au niveau gouvernemental/politique• Soutien au niveau organisationnel	<p>De nombreux aidants qui occupent un emploi ne se rendent pas compte qu'il existe possiblement des mécanismes de soutien sur le lieu de travail et des aides gouvernementales. Ils risquent de quitter leur emploi avant d'avoir exploré les possibilités qui s'offrent à eux.</p>
Données manquantes dans toutes les catégories d'emploi	<p>On en sait peu sur les soutiens existants pour les travailleurs autonomes, les travailleurs de l'économie à la tâche et les travailleurs contractuels. Il manque également des données concernant les parents d'enfants médicalement complexes et les travailleurs qui sont au chômage parce qu'ils n'ont pas accès aux soutiens appropriés.</p>

Perspectives organisationnelles

Thèmes	Ce que nous avons entendu/contributions clés
<p>Manque de connaissances du personnel des ressources humaines et des cadres supérieurs</p> <ul style="list-style-type: none">• Nombre d'aidants employés• Avantages stratégiques• Soutiens existants• Normes au travail	<ul style="list-style-type: none">• Les responsables des RH ont indiqué qu'ils ne suivaient que peu ou pas du tout le nombre d'aidants au sein de leur organisation. Il existe également une présomption quant à l'âge des aidants, ce qui fait qu'on ne tient pas compte des jeunes aidants au travail. Les employeurs peuvent, par inadvertance, créer un environnement de travail dans lequel les aidants ressentent un manque total de soutien;• Les professionnels des RH ont fait état d'une connaissance limitée des prestations de l'organisation ou du gouvernement pour les aidants qui occupent un emploi, ainsi que des normes au travail qui ont un impact sur les aidants;• La prestation de soins est rarement considérée comme un avantage stratégique par les cadres supérieurs. On la considère comme un exercice de RH «unique» - un problème se pose et une solution unique est mise en place..
<p>Limites du modèle de dotation</p>	<ul style="list-style-type: none">• Dans certains modèles de dotation, il est plus difficile de trouver des solutions pour soutenir les aidants qui occupent un emploi.• <i>«Les employeurs sont confrontés à des pénuries de personnel et deviennent plus stricts quant à la fréquence à laquelle ils approuvent la flexibilité, car ils n'ont pas de personnel pour couvrir les postes.»</i>• <i>«C'est très difficile dans un environnement syndiqué, parce que c'est très structuré. Nous entretenons d'excellentes relations avec notre syndicat. Ils adorent les formules de travail flexibles, mais ils veulent être sûrs qu'elles sont cohérentes.»</i> - Responsable des RH



Perspectives organisationnelles (suite)

Thèmes	Ce que nous avons entendu/contributions clés
Soutien au niveau des champions individuels ou institutionnel	<p>Les champions de l'organisation peuvent maintenir ce travail au premier plan, mais lorsqu'ils partent, l'accent est mis sur les aidants qui occupent un emploi.</p> <p><i>«Fournir des soutiens et des aménagements] est tout simplement la bonne chose à faire. Malheureusement, ce n'est pas un point de vue très répandu. » - Dirigeant principal/champion</i></p> <p><i>«Soutenez les gens qui ont des responsabilités d'aidant - cela enlève tellement de stress. L'employé sera encore plus dévoué à son lieu de travail. C'est un facteur important de fidélisation. » ~Dirigeant, suite C</i></p> <p><i>«La vie se déroule hors du travail. Notre approche consiste à être des êtres humains décents. Notre approche des ressources humaines se situe dans le gris, car nous savons que la situation et les besoins de chacun sont différents.» ~Responsable des RH</i></p>



Résultats : Soutiens pour les aidants et employés

Catégorie	Soutiens actuels proposés par les employeurs	Prestations de soins bénéfiques identifiées par les aidants qui occupent un emploi
Accommodements	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires de travail flexibles • Télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> • Modalités de travail flexibles • Lieu de travail flexible
Congés	<ul style="list-style-type: none"> • Congés personnels rémunérés • Complément de prestations gouvernementales • Congés payés • Congés non payés 	<ul style="list-style-type: none"> • Congés payés • Sécurité de l'emploi pendant les congés • Flexibilité pour prendre des congés non planifiés
Soutiens	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes d'aide aux employés et aux familles (navigation, orientation et soutien en matière de santé mentale) • Groupes de ressources pour les employés (GRE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation aux programmes d'avantages sociaux gérés par le gouvernement • Groupes de ressources pour les employés (GRE)



Conclusions : les aidants employés ont besoin de soutien à différents niveaux

Prestation de soins occasionnelle ou épisodique

- Horaires flexibles, information, compréhension du système, services de conciergerie

Prestation de soins de longue durée

- Autres parcours de carrière (p. ex . : contributeur individuel)

Prestation de soins intense et progressive

- Réduction de la charge de travail et du nombre d'heures de travail

Prestation de soins palliatifs/de fin de vie

- Congé ou interruption de carrière

La vie après la perte (deuil)

- Soutien continu au deuil et gestion des répercussions vécues par l'employé



Opportunités à explorer pour la phase 2

- 🌱 **Inspirer** les dirigeants d'entreprise à s'informer sur les avantages stratégiques et les bénéfices financiers du soutien aux aidants;
- 🌱 **Donner** aux aidants qui occupent un emploi les moyens de défendre leurs intérêts;
- 🌱 **Faciliter** le dialogue public sur les aidants qui occupent un emploi;
- 🌱 **Sensibiliser** les professionnels des RH sur les aidants qui occupent un emploi.





Canadian Centre for
Caregiving Excellence

Centre canadien d'excellence
pour les aidants

Merci

Pour plus d'informations, veuillez contacter :

Christa Haanstra

christa@4cstrategy.ca

Michelle Wan

michelle@4cstrategy.ca

Canadian Centre for Caregiving Excellence
Centre canadien d'excellence pour les aidants
2 St. Clair Ave. West, Suite 900
Toronto, ON M4V 1L5

canadiancaregiving.org