Emploi et Développement social Canada
Employment and Social Development Canada

Programme du travail : Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Soutien plus souple et plus inclusif pour les proches aidants

Document de travail

Canada

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à :
publicentre.edsc.gc.ca Ce document est offert sur demande en médias substituts en composant le
1 800 O-Canada (1-800-622-6232),
téléscripteur (ATS) 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2016

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
N° de cat. : Em8-22/2016F-PDF
ISBN : 978-0-660-06272-3

ESDC
N° de cat. : CA-627-08-16F

Aperçu

Chaque année, des millions de Canadiens prodiguent des soins informels à leurs proches, comme leurs parents, leurs époux ou leurs partenaires, leurs enfants, d'autres membres de la famille ou leurs amis. Ces soins comprennent notamment un soutien psychologique ou émotionnel, l'organisation des soins prodigués par une tierce partie, des soins offerts directement ou encore une participation aux soins prodigués (soins personnels, transport, préparation des repas, administration des médicaments, travaux ménagers, etc.).

Parvenir à trouver le juste équilibre entre le travail et ses autres responsabilités peut s'avérer difficile. Avec le vieillissement de la population, la demande pour les soins naturels devrait continuer de croître.

Le gouvernement du Canada envisage différentes options pour rendre les prestations d'assurance-emploi et les congés non payés avec protection de l'emploi offerts en vertu du Code canadien du travail (CCT) accessibles à un plus grand nombre de Canadiens qui prodiguent des soins à un membre de leur famille.

Nous reconnaissons qu'un engagement considérable doit faire partie intégrante du processus afin d'assurer que les changements au régime d'assurance-emploi et au CCT concilient les besoins et les intérêts de tous les Canadiens. Plus particulièrement, nous voulons connaître :

- Les types de situations de soins que les prestations d'assurance-emploi et les congés offerts en vertu du CCT devraient soutenir, ainsi que la durée;
- Les expériences des Canadiens qui doivent équilibrer leur travail et les soins prodigués, ainsi que les facteurs qui influencent leur décision de prendre congé de leur emploi;
- Les préférences relatives au compromis entre l'élargissement de l'admissibilité et la durée des prestations et du congé;
- La meilleure façon de structurer les prestations d'assurance-emploi et les dispositions relatives au congé en vertu du CCT afin d'aider les proches aidants dans diverses situations.

Dans le cadre du processus de consultation, nous chercherons également à recueillir les commentaires des employeurs, des groupes de défense, des syndicats, des chercheurs universitaires et des autres experts, de la communauté médicale et des provinces et territoires au sujet de cet important enjeu.

Contexte

La majorité des proches aidants canadiens occupe un emploi[1]. La plupart d'entre eux parviennent à fournir des soins quelques heures par semaine tout en continuant d'accomplir leur travail[2]. Pour certains, il devient plus difficile de gérer leurs rôles de travailleurs et des proches aidants, particulièrement lorsque l'intensité des soins exigés augmente[3].

À l'heure actuelle, le régime d'assurance-emploi offre deux prestations de soins : la prestation de soignant et la prestation pour les parents d'enfants gravement malades. Ensemble, ces prestations fournissent un revenu d'appoint temporaire permettant aux proches aidants admissibles à l'assurance-emploi de prendre soin d'un membre de la famille, d'un ami ou d'un enfant dans des circonstances particulières.

Prestations actuelles de soins de l'assurance-emploi

- Jusqu'à 26 semaines de prestations sont offertes dans le cadre de la prestation de soignant et jusqu'à 35 semaines sont offertes dans le cadre de la prestation pour les parents d'enfants gravement malades. Les deux prestations peuvent être partagées entre les proches aidants admissibles et peuvent être prises au cours de la période de prestations de 52 semaines. Les prestataires doivent fournir un certificat médical d'un professionnel attestant que le bénéficiaire, en plus de respecter les critères médicaux établis, doit recevoir des soins ou un soutien d'un membre de la famille ou d'un ami.
- Pour être admissibles aux prestations spéciales de l'assurance-emploi (qui comprennent les prestations relatives aux soins ainsi que les prestations de maternité, parentales et de maladie), les prestataires doivent avoir accumulé au moins 600 heures assurables au cours des 52 semaines précédant leur demande et avoir subi une réduction de leurs gains d'emploi d'au moins 40 pour cent. Les travailleurs indépendants canadiens peuvent également être admissibles s'ils ont choisi de participer au régime d'assurance-emploi.
- Les prestations d'assurance emploi versent un montant équivalent à 55 % des gains habituels hebdomadaires d'un employé admissible jusqu'au niveau de gains assurables maximal ou jusqu'à un maximum de 537 $ par semaine.

[1] Selon l'Enquête sociale générale (ESG) de 2012, 60 % des Canadiens qui prenaient soin d'un membre de leur famille ou d'un ami atteint d'une maladie chronique, handicapé ou vieillissant occupaient un emploi.

[2] Selon l'ESG de 2012, 74 % des proches aidants ont rapporté prodiguer moins de 10 heures de soins en moyenne par semaine (26 % consacraient une heure par semaine ou moins à cette tâche, 32 % y consacraient de deux à quatre heures et 16 % y consacraient de cinq à neuf heures, en moyenne).

[3] Selon l'ESG de 2012, 43 % des proches aidants occupant un emploi ont indiqué que leurs responsabilités relatives aux soins avaient des répercussions sur leur emploi rémunéré; ce chiffre grimpait à 54 % chez les personnes qui prodiguaient des soins durant 20 heures ou plus par semaine.

Le CCT offre des congés non payés correspondants aux employés des entreprises sous réglementation fédérale[4] afin d'assurer que les emplois des proches aidants sont protégés pendant qu'ils prodiguent des soins. Des dispositions semblables relatives aux congés existent dans les normes d'emploi provinciales et territoriales, bien que la durée et les exigences relatives à l'admissibilité varient d'une administration à l'autre.

Ces prestations d'assurance-emploi s'adressant aux proches aidants ainsi que les dispositions correspondantes relatives aux congés offerts en vertu du CCT soutiennent un éventail limité de situations de soins. De nombreux Canadiens qui fournissent des soins ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi ou aux congés prévus dans le **CCT** car l'état de santé de la personne recevant les soins ne respecte pas les critères établis par ces programmes.

La prestation de soignant et le congé correspondant offert en vertu du CCT ne servent qu'à soutenir les soins donnés en fin de vie. Ils s'adressent aux travailleurs admissibles qui prodiguent des soins à un proche atteint d'un trouble médical grave et qui risque fort de mourir au cours des 26 prochaines semaines.

La prestation offerte aux parents d'enfants gravement malades et le congé correspondant offert en vertu du CCT s'adressent aux travailleurs admissibles qui prennent soin de leur enfant âgé de moins de 18 ans et qui est gravement malade ou blessé. La condition de l'enfant doit avoir évolué de façon significative comparativement à son état de base et être considérée comme mettant la vie en danger.

Élargir les prestations de soignant de l'assurance-emploi et le congé offert en vertu du CCT

Afin de mieux soutenir les proches aidants, le gouvernement s'est engagé à rendre les prestations de soignant de l'assurance-emploi et le congé offert en vertu du CCT plus faciles d'accès, plus souples et plus inclusifs pour les travailleurs qui prodiguent des soins à un membre de leur famille gravement malade.

Différents facteurs doivent être étudiés lors des propositions d'expansion du régime actuel.

Afin d'offrir du soutien à un plus grand nombre de proches aidants canadiens, les critères médicaux utilisés pour déterminer l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi et le droit au congé offert en vertu du CCT pourraient être élargis, ou le besoin de prodiguer des soins importants (au moins 20 heures de soins par semaine) pourraient être pris en compte. Une nouvelle prestation et un congé correspondant pourraient être instaurés afin

[4] Les entreprises sous réglementation fédérale comptaient environ 883 000 employés (ou 6 % de tous les employés canadiens) qui travaillaient pour 11 450 employeurs dans les industries bancaires, de télécommunications, de télédiffusion et de transport interprovincial et international (notamment par voie aérienne, ferroviaire, maritime et par camion), ainsi que dans des sociétés de la Couronne et dans certaines activités dans les réserves des Premières Nations.

de s’appliquer à une grande variété de situations de soins, ou les critères d’admissibilité aux prestations et aux congés actuels pourraient être étendus. Dans un cas comme dans l’autre, il serait important de prendre en considération la durée appropriée du soutien.

La volonté de rendre les prestations de soins et les congés plus souples et inclusifs doit tenir compte des coûts qui y sont associés. Élargir l’admissibilité aux prestations devrait nécessiter une légère augmentation des cotisations à l’assurance-emploi que versent les employeurs et les employés. Cette action pourrait également entraîner des coûts supplémentaires pour les employeurs qui pourraient devoir remplacer temporairement les travailleurs ou effectuer d’autres ajustements sur le lieu de travail afin de composer avec l’absence d’employés.

Une plus grande souplesse au sein de l’assurance-emploi et du CCT afin de rendre plus facile l’équilibre entre les obligations professionnelles et les responsabilités liées aux soins pourrait être accordée de plusieurs autres façons, notamment en apportant des changements à la période au cours de laquelle les prestations et les congés peuvent être offerts. D’autres approches pourraient comprendre l’amélioration des congés non payés avec protection de l’emploi sans les prestations correspondantes de l’assurance-emploi ou l’instauration d’un nouveau congé non payé avec protection de l’emploi sans les prestations correspondantes de l’assurance-emploi.