

**LES SOINS AUX AÎNÉS ET LE MILIEU DE TRAVAIL :
LE RÔLE DES ENTREPRISES, DES SYNDICATS ET
DES GOUVERNEMENTS**

(Rapport sur la table ronde tenue à Ottawa, le 21 juin 1994)

**Rédaction : Nancy Miller Chenier
Division des affaires politiques et sociales**

Le 15 septembre 1994

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

LA DÉFINITION DES SOINS AUX AÎNÉS

STRUCTURE DE LA TABLE RONDE

POINTS SAILLANTS DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DU CARNET

A. Différences entre les soins aux aînés et les soins aux enfants

B. Répercussions sur les plans personnel et professionnel

C. Soutien accordé par le milieu de travail

POINTS SAILLANTS DES DISCUSSIONS

A. Point de vue des entreprises

B. Point de vue des syndicats

C. Point de vue des gouvernements

D. Recherche

CONCLUSION

LES SOINS AUX AÎNÉS ET LE MILIEU DE TRAVAIL : LE RÔLE DES ENTREPRISES, DES SYNDICATS ET DES GOUVERNEMENTS

(Rapport sur la table ronde tenu à Ottawa, le 21 juin 1994)

INTRODUCTION

Le 21 juin 1994, un peu plus d'une vingtaine de personnes représentant essentiellement les entreprises, les gouvernements et les syndicats ont participé, à Ottawa, à une table ronde d'une journée sur les soins aux aînés et le milieu de travail. Cette rencontre, organisée par le Conference Board of Canada et le Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Développement des ressources humaines du Canada visait à poursuivre le travail entrepris par les deux organismes à la fin des années 80. L'objectif général de la table ronde était de favoriser l'échange d'idées sur les soins aux aînés et sur le rôle que jouent les familles, les communautés, les entreprises, les syndicats et les gouvernements dans ce domaine.

Des représentants de plusieurs ministères et organismes gouvernementaux, de grandes entreprises privées et de syndicats des secteurs privé et public ont pris part à la rencontre.

LA DÉFINITION DES SOINS AUX AÎNÉS

D'après les Canadian Work and Family Services, on entend par «soins aux aînés» la prestation, l'acquisition ou l'obtention de soins ou de services d'aide pour les personnes âgées de plus de 55 ans par un membre de la famille, un ami ou un organisme communautaire.

Les soins aux aînés prennent de plus en plus d'ampleur, compte tenu du vieillissement rapide de la population canadienne et surtout du nombre croissant de personnes âgées de 75 ans et plus. Dans quatre-vingt pour cent des cas, les soins sont fournis par des membres de la famille. Il y a nettement plus de femmes que d'hommes qui s'occupent de leurs proches, et ce, au moment même où les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. Les travailleurs canadiens ont beaucoup de mal à satisfaire à la fois

les besoins de leur employeur et ceux de leur famille, laquelle comprend, outre les enfants, de plus en plus souvent des parents âgés. Pour être en mesure de répondre efficacement à ces divers besoins, ils peuvent avoir besoin d'aide.

STRUCTURE DE LA TABLE RONDE

La principale conférencière était Lisa Barham, du Canadian Aging Research Network (CARNET) de l'Université de Guelph. Ce réseau a été lancé en 1990 dans le cadre du Programme des centres d'excellence du gouvernement du Canada. Madame Barham a présenté les résultats d'une étude récente menée par le groupe de recherche sur le travail et les soins aux aînés.

À la suite de son exposé, les participants, d'abord réunis en séance plénière, ont exposé leurs vues sur les soins aux aînés et les principaux problèmes qui y sont associés. Ensuite, ils se sont penchés, en groupes plus petits, sur les problèmes que posent aux travailleurs et aux employeurs les soins aux aînés. Ils ont aussi discuté de sujets plus complexes qui requièrent toute une gamme de solutions. Des questions rédigées à l'avance ont servi à guider les discussions.

POINTS SAILLANTS DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DU CARNET

A. Différences entre les soins aux aînés et les soins aux enfants

De nombreuses différences ont été relevées entre les soins qui sont donnés aux personnes âgées et ceux qui sont offerts aux enfants. Certaines reposaient sur des faits, d'autres sur des perceptions. Dans le premier cas, on a laissé entendre que contrairement aux enfants, la plupart des personnes âgées ont la possibilité de choisir le genre de soins qu'elles veulent recevoir. De plus, il se peut que plusieurs membres de la famille, comme les frères et soeurs, participent à ces décisions. Enfin, les personnes âgées sont beaucoup plus susceptibles que les enfants d'être aux prises avec des problèmes médicaux graves, et moins susceptibles qu'eux d'avoir accès à d'autres types de soins.

En ce qui concerne les différences liées à la perception, notons les suivantes: les personnes âgées devraient avoir leur mot à dire dans toute décision qui les concerne; il existe des limites quant aux responsabilités que peuvent assumer les parents qui donnent des soins aux aînés; les soins en établissement (comme les foyers pour personnes âgées) constituent une option acceptable; les personnes âgées sont plus autonomes que les enfants; et les parents qui donnent des soins sont moins disposés à accepter les répercussions sur leur emploi qu'entraîne la responsabilité de prendre soin des aînés que celles qu'entraîne la responsabilité de s'occuper des enfants.

B. Répercussions sur les plans personnel et professionnel

Dans une étude menée en 1992 à l'échelle nationale, on a demandé aux répondants d'indiquer le genre de soins, sur les 18 mentionnés, qu'ils avaient dispensés à un proche âgé de 65 ans ou plus au cours des six derniers mois. Les types d'aide allaient des **soins généraux** (s'occuper à l'occasion des emplettes et de l'entretien de la maison) aux **soins personnels** (aider tous les jours la personne à faire sa toilette et à s'habiller). Près de la moitié des 5 121 répondants ont affirmé avoir pris soin de personnes âgées,

habituellement des proches parents.

Comparativement à ceux qui n'ont pas dispensé de soins ou qui ont uniquement dispensé des **soins généraux**, les répondants qui se sont **personnellement** occupés d'une personne âgée ont affirmé être plus stressés et moins satisfaits des possibilités offertes par leur emploi (autonomie, compétences et perfectionnement personnel). Ils ont également fait état d'un plus grand nombre de conflits entre la vie familiale et professionnelle. D'un point de vue professionnel, les employés qui se sont **personnellement** occupés d'une personne âgée ont affirmé s'absenter plus souvent, avoir de la difficulté à assister à des réunions de travail, à assumer des tâches supplémentaires, à chercher à obtenir ou à accepter des promotions, à travailler aux heures qui leur conviennent et à effectuer des voyages d'affaires.

C. Soutien accordé par le milieu de travail

Certains organismes ont institué des modalités de travail souples et des programmes d'aide pour attirer et garder les employés productifs. Ces stratégies comprennent les congés prolongés, les congés de courte durée, les congés pour obligations personnelles, la rémunération des heures supplémentaires en temps et non en argent, les semaines de travail réduites, le temps partiel, les heures flexibles, le partage d'emploi, le travail à domicile, les programmes d'information sur les soins aux aînés et les programmes d'aide aux employés.

Les répondants qui prennent soin de personnes âgées ont affirmé avoir davantage recours aux congés pour obligations personnelles, aux programmes d'aide aux employés et au temps partiel, ce qui témoigne de l'importance de ces options. Malgré le grand pourcentage de répondants (46 p. 100) qui prennent soin de personnes âgées, seulement 8 p. 100 d'entre eux ont affirmé avoir accès à des renseignements sur le sujet. Dans l'ensemble, les répondants qui bénéficient d'heures de travail flexibles et qui ont accès à des programmes d'aide ont affirmé être moins stressés et plus satisfaits de leur travail, et avoir moins de conflits travail-famille.

POINTS SAILLANTS DES DISCUSSIONS

A. Point de vue des entreprises

Certains représentants du milieu des affaires ont laissé entendre que la conjoncture économique actuelle ne permet pas aux employeurs d'offrir des programmes de soins aux aînés. On accorde davantage d'importance aux programmes de retraite anticipée qu'aux modalités de travail flexibles. On a noté que les célibataires ont souvent l'impression que l'employeur se montre plus conciliant envers les employés qui ont des responsabilités familiales qu'envers eux. On craint aussi qu'en offrant une plus grande souplesse, les entreprises courent le risque de susciter chez leurs employés et dans la collectivité des attentes irréalistes. Par ailleurs, la question de la collaboration entre employeurs et organismes communautaires pour offrir des services d'aide aux employés et celle de l'obligation pour les gestionnaires de suivre des cours pour se sensibiliser aux besoins de leurs employés a fait l'objet de discussions. Enfin, on a signalé que les gestionnaires qui attachent autant d'importance aux questions familiales qu'aux questions professionnelles sont perçus comme étant plus conciliants que ceux qui s'intéressent uniquement au rendement des employés ou aux profits.

B. Point de vue des syndicats

La plupart des représentants syndicaux ont convenu que la situation économique actuelle a eu pour effet de reléguer au second plan les questions relatives à la famille et au travail. La plupart se sont entendus pour dire que l'aide aux aînés devrait faire partie des avantages consentis dans le cadre d'une convention collective. Ils ont souligné que certains groupes, comme les employés non syndiqués, les contractuels et les travailleurs immigrants, demeurent confrontés à des obstacles importants. Ils estiment que les soins offerts aux aînés et aux enfants ne devraient pas incomber uniquement aux femmes et qu'ils devraient être jugés essentiels à un lieu de travail positif et productif.

C. Point de vue des gouvernements

Les gouvernements fédéral et provinciaux, aux prises avec d'importants déficits, cherchent de nouveaux moyens de réduire les dépenses. Cela peut se traduire par une nouvelle façon de gérer les ressources dont ont besoin les personnes âgées, ou encore par une réduction des soins de santé et des services de logement et d'appui communautaire offerts aux Canadiens qui font partie de ce groupe d'âge. De nombreux participants ont soutenu que les gouvernements ont un rôle à jouer dans la prestation de soins aux aînés et que l'État peut financer ces services au moyen d'impôts; ils ont aussi indiqué que les employeurs devraient éviter de créer des programmes qui feraient double emploi. Certains participants ont noté que l'adoption de lois dans les domaines touchant la famille pourrait poser problème.

D. Recherche

Les participants ont beaucoup insisté sur la nécessité de recueillir des données sur la question des soins aux aînés et d'évaluer les options qui existent à l'heure actuelle dans le milieu de travail et au sein de la communauté. Les analyses économiques, notamment celles qui portent sur les coûts et les avantages, pourraient servir à convaincre toutes les parties intéressées que l'aide accordée aux employés et à la famille est importante. L'évaluation des services offerts que se soit spontanément par des employeurs ou par le truchement d'ententes collectives, pourrait servir à l'élaboration des programmes d'aide efficaces et à l'amélioration des services existants. On pourrait également évaluer les programmes offerts dans les autres pays.

CONCLUSION

Les participants ont convenu que la question des soins aux aînés touche déjà un nombre important de travailleurs canadiens et qu'elle risque de toucher un nombre encore plus grand de personnes dans les décennies à venir. Ils ont souligné que ce problème complexe ne peut être réglé uniquement au moyen de solutions individuelles et qu'il exige la participation de tous les secteurs. Les représentants du milieu des affaires, des syndicats et des gouvernements ont affirmé qu'ils s'intéressent de près à cette question, que plusieurs options ont été mises à l'essai et que d'autres sont envisagées. Entre temps, les employés continuent de chercher des solutions de leur côté.