AIDER LES EMPLOYÉS À CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET PRESTATION DE SOINS

CONSEILS À L'INTENTION DES EMPLOYEURS

LES MINISTRES FÉDÉRAL/PROVINCIAUX/TERRITORIAUX RESPONSABLES DES AÎNÉS

Aider les employés à concilier vie professionnelle et prestation de soins

Conseils à l'intention des employeurs

Introduction

Au fur et à mesure que la population vieillit, de plus en plus de gens, dont vos employés, fournissent des soins à un membre de la famille ou un ami. Saviez-vous que c'est le cas de plus de 6,1 millions de travailleurs au Canada, soit 35 % de la population active? Aider une personne à se rendre à des rendez-vous médicaux, à préparer les repas, à gérer ses médicaments, à magasiner, à se laver et s'habiller sont que quelques exemples de la prestation de soins.

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. L'économie[1], les employeurs et les familles du Canada bénéficient tous de ces soins non rémunérés.

La majorité des employés gèrent efficacement leurs responsabilités de proche aidant avec l'aide de leur famille et de leurs amis en comptant aussi sur des mesures de soutien et des services communautaires. Cependant, certains d'entre eux éprouvent des difficultés à concilier vie professionnelle et responsabilités de proche

[1] La valeur économique de la contribution des proches aidants au Canada est estimée entre 24 et 31 milliards de dollars en 2007. (Hollander, Liu et Chappell (2009).

aidant, une situation qui peut engendrer des défis tant pour l'employé que pour leur employeur. Par exemple, un employé qui est aussi un proche aidant peut devoir s'absenter plus souvent du travail, demander des modalités de travail flexibles, être plus distrait au travail ou se sentir forcé de quitter la population active à cause des demandes conflictuelles de temps. Par conséquent, les employeurs peuvent se retrouver confrontés à des problèmes de productivité, à la perte d'employés talentueux, à des coûts d'embauche et de rétention accrus et à une augmentation du niveau stress chez les employés. La situation des proches aidants est donc une réalité à laquelle il faut s'adapter et qui exige des politiques particulières.

La solution passe par un milieu de travail inclusif et flexible pour aider les employés à s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles et de proche aidant. Élaborer des stratégies proactives pour soutenir les employés ayant des responsabilités de proche aidant crée une situation bénéfique pour tous, tant les employeurs que les employés.

Quels sont les avantages pour les employeurs de soutenir les employés ayant des responsabilités de proche aidant?

- Engagement et loyauté accrus des employés.
- Amélioration du moral des employés et des relations avec ces derniers.
- Diminution du roulement de personnel et réduction des coûts liés au remplacement des employés.
- Diminution du niveau stress chez les employés.
- Diminution de l'absentéisme non prévu au travail.

De quoi les employés ayant des responsabilités de proche aidant ont-ils besoin de la part de leur employeur?

- Une certaine souplesse quant à la façon dont le travail est effectué et quant au moment et au lieu où il est effectué.
- De l'information claire sur les mesures de soutien offertes en milieu de travail, dans les collectivités et par les gouvernements.
- Une réceptivité et une réponse en temps opportun lorsqu'ils demandent de l'aide.
- L'assurance que leur emploi n'est pas menacé parce qu'ils s'absentent du travail pour s'acquitter de leurs responsabilités de proche aidant.
- La compréhension du fait qu'il faut parfois modifier les mesures d'adaptation en milieu de travail au fil du temps si la prestation de soins vient à changer.

Comment les employeurs peuvent-ils offrir du soutien les employés ayant des responsabilités de proche aidant?

Offrir du soutien aux employés ayant des responsabilités de proche aidant n'est pas nécessairement un fardeau ou coûteux. Bien souvent, de petits changements peuvent faire une grande différence.

- Apprenez-en davantage sur les programmes communautaires et les services offerts aux proches.
- Consulter d'autres entreprises et organisation afin d'échanger et d'explorer des pratiques prometteuses et étudier des solutions et des mesures novatrices.
- Revoir et améliorer les politiques et les mesures de soutien existantes en milieu de travail pour s'assurer qu'elles tiennent compte des besoins des employés ayant des responsabilités de proche aidant et y répondent, notamment :
  - les stratégies de diversité et de mieux-être;
  - les programmes d'aide aux employés[2].

[2] Un programme destiné aux employés éprouvant des problèmes personnels ou professionnels et visant à leur offrir des services de consultation à court terme ou à les aiguiller vers les ressources disponibles en milieu de travail ou dans la collectivité, selon leurs besoins, ainsi qu'à assurer un suivi.

- Créer un milieu favorable aux proches aidants. Élaborer des politiques et des pratiques axées sur le soutien qui encouragent les employés à faire connaître leur situation d'aidant, par exemple :
  - transmettre des communications claires des cadres supérieurs qui reconnaissent les questions liées à la conciliation travail-vie;
  - envisager d'élargir la définition de famille dans les politiques en milieu de travail sur les assurances et les congés. Envisager d'inclure les membres de la famille qui ne vivent pas dans la même demeure et les personnes qui ne sont pas unies par des liens de sang ou qui n'ont pas de liens légaux;
  - offrir de la formation et des conseils aux gestionnaires et aux superviseurs sur la façon de répondre aux besoins en milieu de travail des employés ayant des responsabilités de proche aidant;
  - sensibiliser tout le personnel et lui offrir des séances d'information sur ce sujet;
  - encourager le personnel à mettre en commun les idées sur la façon de concilier la vie professionnelle et les responsabilités de proche aidant.
- Offrir des options permettant d'accroître la flexibilité dans le milieu de travail, par exemple :
  - les heures de travail flexibles;
  - le télétravail (effectuer le travail à un autre endroit approuvé);
  - la semaine de travail comprimée (des heures de travail plus longues en échange de journées de travail moins nombreuses ou de congés à venir);

- la possibilité de reprendre le temps à une date ultérieure;
- le partage d'emploi (habituellement deux employés ou plus travaillent à temps partiel pour effectuer le travail qu'accomplit normalement une personne travaillant à temps plein);
- le travail à temps partiel;
- les congés payés ou non payés;
- les congés personnels.

❖ Communiquer l'information au sujet des ressources offertes au travail et dans la collectivité qui aident les employés ayant des responsabilités de proche aidant et les personnes dont ils prennent soin.

Par exemple :

- afficher de l'information au sujet des proches aidants dans les aires de travail très fréquentées, telles que la salle à manger;
- organiser des séances d'information à l'heure du dîner sur des sujets importants touchant les proches aidants;
- encourager les employés à y assister et à partager leurs stratégies;
- fournir des ressources internes pour promouvoir le mieux-être des employés, par exemple des marches sur l'heure du dîner ou des séances de yoga ou de détente et de méditation.

- Envisager la mise en place de politiques ayant trait, notamment, à un complément à la prestation de compassion, aux congés pour funérailles ou deuil et à un programme de retour au travail progressif.
- Reconnaître que la protection contre la discrimination fondée sur la situation familiale englobe la situation de proche aidant dans la plupart des codes des droits de la personne. Pour prévenir la discrimination à cet égard, consultez les lois sur les droits de la personne et la législation sur l'emploi dans votre administration et élaborez des politiques pour vous assurer que votre milieu de travail répond aux besoins des employés ayant des responsabilités de proche aidant.

  Pour obtenir plus de renseignements à ce sujet, vous pouvez lire et distribuer le *Guide sur la conciliation des responsabilités professionnelles et des obligations familiales des proches aidants*, publié par la Commission canadienne des droits de la personne, disponible à l'adresse **www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/guide-sur-la-conciliation-des-responsabilites-professionnelles-et-des-obligations-familiales**.
- Informer les employés au sujet des ressources gouvernementales qui sont à leur disposition.
  - Vous trouverez de l'information sur les ressources gouvernementales fédérales, provinciales et territoriales destinées aux proches aidants en visitant le site **Canada.ca/Proches-aidants**, en téléphonant au **1 800 O-Canada** ou **TTY 1-800-926-9105**, ou en communiquant avec votre gouvernement provincial ou territorial.

Le Québec contribue au Forum FPT des aînés par le partage d'expertise, d'information et de bonnes pratiques. Cependant, il n'adhère, ni ne participe aux approches fédérale-provinciales-territoriales intégrées en ce qui concerne la question des aînés. Le gouvernement du Québec entend continuer d'assumer pleinement ses responsabilités auprès des aînés au Québec.

Conseils à l'intention des employeurs :
Aider les employés à concilier leur travail et leurs responsabilités d'aidant naturel

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

2016 Tous droits réservés

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PAPIER
Nº de cat. : Em4-3/2015
ISBN : 978-0-660-02481-3

PDF
Nº de cat. : Em4-3/2015F-PDF
ISBN : 978-0-660-02482-0

Nº de cat. : SSD-143-11-16