



Regroupement des aidantes
et aidants naturels de Montréal

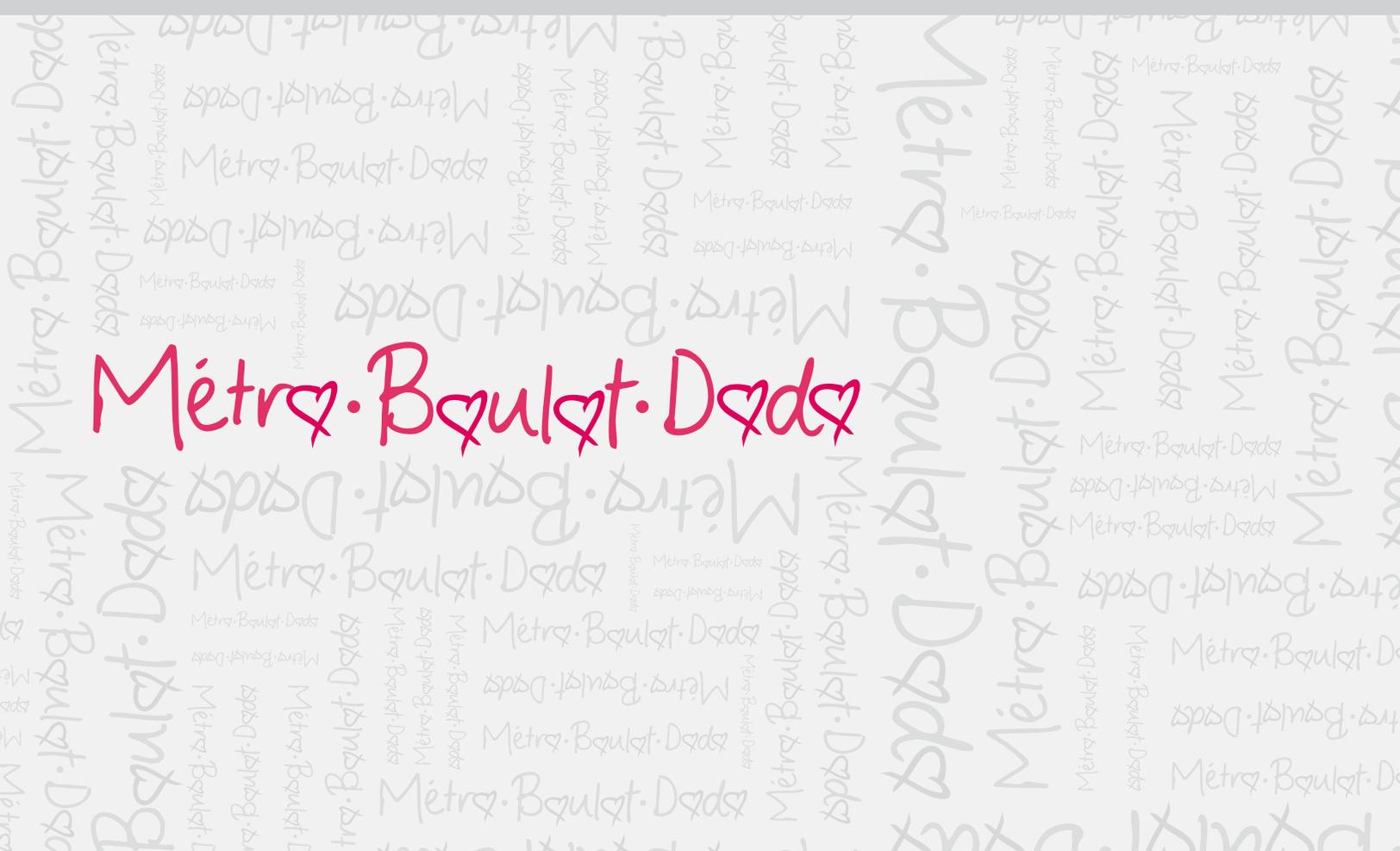
Conciliation, travail et responsabilités de proche aidant(e): les faits saillants des rencontres régionales

2012 | Montréal



Les opinions exprimées dans ce document sont celles du RAANM et n'engagent en rien les partenaires ou les collaborateurs et collaboratrices ayant soutenu le projet.

Métro · Boulart · Dax





Regroupement des aidantes
et aidants naturels de Montréal

**Conciliation, travail et responsabilités
de proche aidant(e):
les faits saillants des rencontres régionales**

2012 | Montréal

Coordination, recherche et rédaction

Sylvie Riopel

Responsable des communications

Responsable du Comité « *pour contrer l'appauvrissement des proches aidants* »

Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal

Laëtitia Thélème

Agente de projet

« Conciliation, travail et responsabilités de proche aidant »

Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal

Comité-conseil

Ruth Rose,

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

Isabelle Létourneau,

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail, Université Laval

Chantal Tancrede,

Alliance Interprofessionnelle de Montréal

Comité de suivi

Lucie Chainey,

Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal

Michèle Richard,

Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal

Jean-Pierre Lavoie,

Conseil d'administration du Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal

Design graphique

Éliza Lefebvre-Breton, Repro-UQAM

Distribution

Siège social du Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (RAANM)

1150, boulevard Saint-Joseph Est, bureau 002

Montréal (Québec) H2J 1L5

Courriel : com@raanm.org

Les faits saillants des rencontres régionales

Le rapport sera disponible sur le site internet du RAANM : www.raanm.org

Les faits saillants sont issus d'un projet réalisé par le Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal avec le soutien financier du Ministère de la Famille et des Aînés.

Afin de contrer l'appauvrissement des proches aidants, un comité a été mis sur pied il y a quatre ans. Lors de son Assemblée générale annuelle de 2010, ce comité du Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (R.A.A.N.M.) a été mandaté afin de travailler à maintenir les proches aidants en emploi.

Dans cette perspective, le RAANM a mis en place un plan d'action, financé par le *Programme de soutien aux initiatives visant le respect des aînés* (SIRA) du Ministère de la Famille et des Aînés, dont Madame Marguerite Blais est la ministre responsable des Aînés. Ce projet a pour objectif de mettre en lumière les conditions de travail favorisant la « conciliation, travail et responsabilités de proche aidant ».

Les proches aidants dispensent des soins à leur proche en perte d'autonomie. Il est certain que ces tâches ont un impact important dans la vie de l'aidant (dimension psychosociale, importance des enjeux économiques liés à l'aide informelle). Ainsi, la conciliation entre le travail et les tâches de proche aidant devient difficile. Trois acteurs sont concernés par cette réalité :

- Les proches aidants, contraints de diminuer leurs heures de travail, parfois même de quitter leur emploi, entrent dans un processus d'appauvrissement. Non seulement subissent-ils une perte de revenu à court terme, mais cette situation cause des pertes à long terme, notamment dans les droits au Régime des rentes du Québec et tout autre régime de retraite. Ils peuvent aussi perdre d'autres avantages sociaux comme l'assurance-santé complémentaire s'ils doivent quitter leur emploi. Compte tenu du caractère évolutif de la condition de santé de l'aidé dans la plupart des cas, il est probable que les responsabilités de proche aidant n'iront pas en diminuant.
- Les entreprises connaissent des pertes économiques attribuables à l'ampleur des tâches des proches aidants.
- Les syndicats connaissent aussi des situations particulières parmi leurs membres, qui découlent de tâches de proche aidant.

Eu égard au vieillissement de la population et au manque de main-d'œuvre qualifiée actuel et à venir, il est nécessaire de réfléchir ensemble à des conditions de travail répondant à la situation du proche aidant.

Pour ce faire, trois rencontres régionales de consultation ont été organisées auprès des proches aidants en emploi, des représentants syndicaux et des employeurs de l'île de Montréal (région O6). Les faits saillants qui vous sont présentés ici sont les résultats de ces trois rencontres.

La finalité du projet :

En 2012

Création d'un outil de sensibilisation et d'information « conciliation, travail et responsabilités de proche aidant » accompagné d'une tournée de sensibilisation.

En 2013

Mise sur pied d'une concertation « conciliation, travail et responsabilités de proche aidant ».

CONTRIBUTIONS

ET REMERCIEMENTS

Contributions et remerciements

Ce travail est le résultat des trois rencontres régionales auprès des proches aidants en emploi, des représentants syndicaux et des employeurs concernés par le projet « conciliation, travail et responsabilités de proche aidant ».

Nous remercions chaleureusement chacune des personnes ayant collaboré à ce projet.

Introduction	7
1. Les responsabilités de proche aidant(e)	9
Tableau 1	9
<i>Taux de représentation des congés pour prendre soin d'un proche</i>	
2. Le stress	10
Tableau 2	10
<i>Fréquence du stress au travail pour les proches aidants</i>	
3. Les rendez-vous médicaux	10
Tableau 3	11
<i>Taux de distribution mensuel des rendez-vous médicaux auxquels le proche aidant accompagne l'aidé</i>	
4. L'employeur et les collègues	11
5. L'aménagement du temps et du lieu de travail	12
Tableau 4	12
<i>Tableau comparatif de l'état de l'offre de mesures d'aménagement du temps et du lieu de travail dans les conventions collectives et les milieux de travail</i>	
6. Les congés	13
Tableau 5	13
<i>Tableau comparatif de l'état de l'offre de congés dans les conventions collectives et les milieux de travail</i>	
7. Les avantages sociaux	14
Tableau 6	14
<i>Tableau comparatif de l'état de l'offre des avantages sociaux dans les conventions collectives et les milieux de travail</i>	
8. Les rôles des acteurs	14
Tableau 7	15
<i>Suggestions de rôles des différents acteurs</i>	
9. L'outil d'information et de sensibilisation	15
Annexe Notes	16



Introduction

Ces faits saillants se fondent sur des informations recueillies en deux étapes : une étape exploratoire et une collecte de données.

La phase exploratoire

Des recherches documentaires ont été réalisées. Cette démarche a permis d'identifier des organismes de proches aidants, des syndicats et des employeurs manifestant un intérêt pour la conciliation « travail-famille » ou « travail-vie personnelle ». Un bilan de lecture a été établi.

Une rencontre avec des groupes focalisés composés de proches aidants fut tenue. Cette démarche nous a permis de mieux connaître les proches aidants et de recueillir des informations relatives aux difficultés à concilier leur travail et leurs responsabilités de proches aidants.

Des entrevues individuelles ont été réalisées auprès de syndicats (conseillères en condition féminine, responsables de comité avantages sociaux) et d'employeurs (responsables de ressources humaines). Ces rencontres ont eu pour but de préciser leur réalité en matière de conciliation « travail-famille » ou « travail-vie personnelle ». Ils ont également répondu à des questions préliminaires concernant la « conciliation, travail et responsabilités de proche aidant ».

Nous avons mis sur pied un comité de suivi composé de membres du RAANM. Sa mission est de veiller au bon déroulement du projet (délais, démarche, documents diffusés, etc.).

Par la suite, nous avons eu besoin d'une expertise. Nous avons donc mis en place un comité-conseil composé d'experts.

La collecte de données

Trois rencontres régionales de consultation ont été organisées.

La rencontre régionale des proches aidants en emploi : Elle a eu lieu le 15 octobre 2011 à Montréal. Des proches aidants se sont rencontrés pour parler de leurs besoins concernant leurs conditions de travail. Ils ont échangé sur les mesures qui devraient améliorer leur situation. Des représentants de syndicats ont collaboré à cette rencontre en animant différents ateliers de travail.

La rencontre régionale des syndicats : Elle s'est déroulée à Montréal le 7 décembre 2011. Des représentants syndicaux ont échangé sur les mesures de « conciliation, travail et responsabilités de proche aidant » présentes dans les diverses conventions collectives. Une experte du comité-conseil a animé cette rencontre.

La rencontre régionale des employeurs : Elle s'est tenue dans les locaux de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, le 19 janvier 2012. Des employeurs se sont exprimés sur les conditions de travail favorables à la « conciliation, travail et responsabilités de proche aidant ». Cette rencontre a été animée par une experte du comité-conseil.

Définition des proches aidant(e)s

Avant d'amorcer la présentation des faits saillants, commençons par définir la notion de proche aidant.

Voici deux définitions :

Définition du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec

« Toute personne de l'entourage qui apporte un soutien significatif, continu ou occasionnel, à titre non professionnel, à une personne ayant une incapacité est considérée comme un proche aidant. Il peut s'agir d'un membre de la famille ou d'un ami. »¹



Définition Santé Canada²

Les aidants naturels sont des membres de la famille ou des amis qui offrent des soins et de l'aide à une personne ayant des troubles physiques, cognitifs ou mentaux. Ils le font par choix ou par nécessité. Contrairement aux fournisseurs de soins rémunérés, les aidants naturels ne sont pas payés pour leur travail.



¹ DIRECTION DES COMMUNICATIONS DU MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. *Chez soi, le premier choix. La politique de soutien à domicile*, Québec, 2003, p.6.

² Se référer au site internet de Santé Canada : <http://www.hc-sc.gc.ca>.

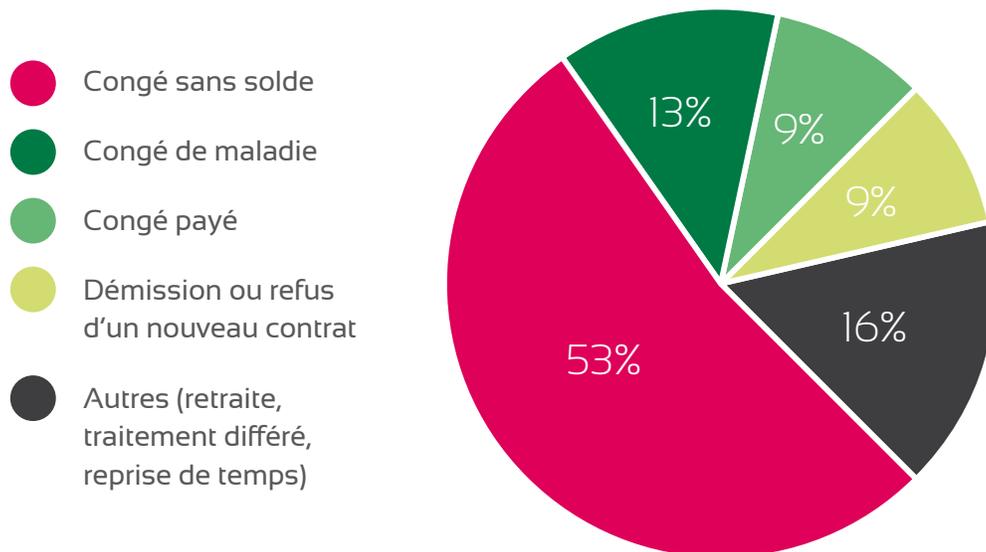


1. Les responsabilités de proche aidant(e)

Le **Tableau 1** expose les taux de représentation des différents congés utilisés pour prendre soin d'un proche en perte d'autonomie. Ces données furent recueillies lors de la rencontre régionale avec les proches aidants.

Tableau 1

Taux de représentation des congés pour prendre soin d'un proche



Source : Rencontre régionale des proches aidants, 15 octobre 2011

Lors de la rencontre avec les employeurs, il a été mentionné que la hausse de l'absentéisme et des maladies professionnelles engendrent des difficultés de gestion.

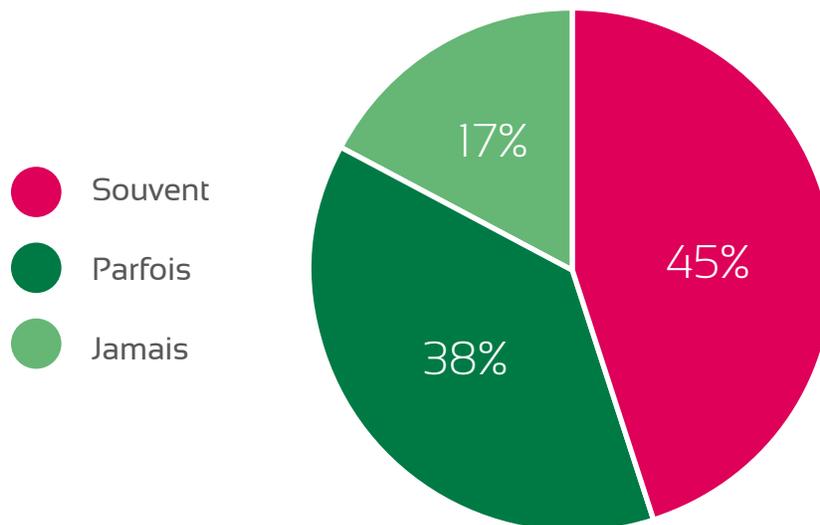
2

2. Le stress

Le **Tableau 2** représente l'évaluation faite des proches aidants concernant la fréquence du stress ressenti au travail, attribué aux tâches et responsabilités de soignant de leur proche en perte d'autonomie.

Tableau 2

Stress au travail pour les proches aidants



Source : Rencontre régionale des proches aidants, 15 octobre 2011

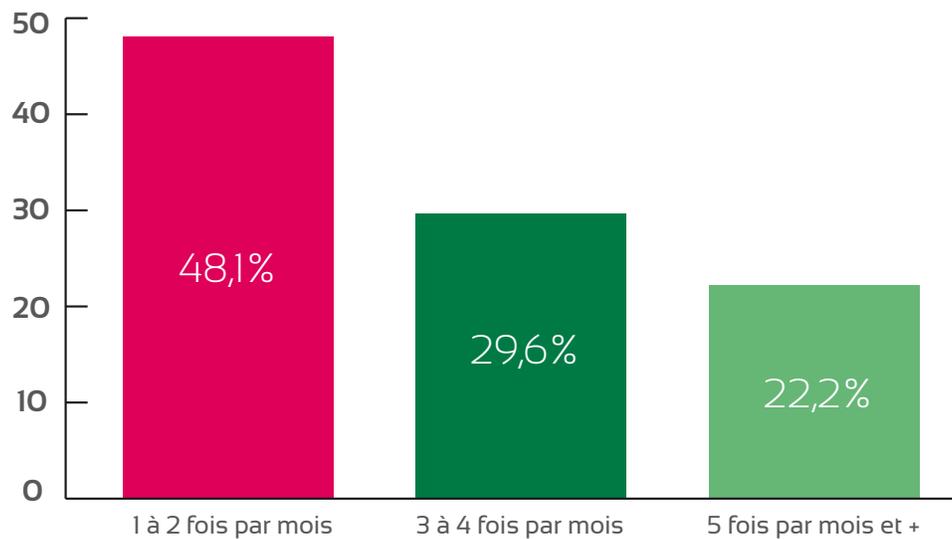
3

3. Les rendez-vous médicaux

64 % des participants ont signalé que leurs tâches et responsabilités de proche aidant ont des répercussions dans leur horaire de travail. Le **Tableau 3** indique que près de la moitié d'entre eux ont un ou deux rendez-vous par mois.

Tableau 3

Taux de distribution mensuel des rendez-vous médicaux auxquels le proche aidant accompagne l'aidé



Source : Rencontre régionale des proches aidants, 15 octobre 2011

4. L'employeur et les collègues

Les proches aidants ayant participé à la rencontre régionale ont répondu à 70 % avoir informé leur employeur et à 80 % leurs collègues de travail de leur situation.

Les employeurs et syndicats ont mentionné que la question liée aux tâches et responsabilités de proche aidant dans le contexte de travail ne commence qu'à émerger. Les syndicats et employeurs ont fait remarquer que « la situation est connue seulement lorsque la personne aidante ne peut plus faire face à ces obligations personnelles ou/et professionnelles (arrêt maladie, épuisement, rendez-vous pendant les heures de travail, retards, absentéisme, etc.) ».



5. L'aménagement du temps et du lieu de travail

Le **Tableau 4** fait la synthèse de mesures d'aménagement du temps et du lieu de travail retenues aux trois rencontres régionales. Compte tenu du nombre limité des participants à ces rencontres, les données devront être considérées comme préliminaires. Dans la colonne des proches aidants, on y retrouve l'appréciation de l'utilité de chacune de ces mesures. La colonne des syndicats identifie pour chacune des mesures retenues si elle est offerte ou non. Enfin, la colonne des employeurs indique la tendance de l'offre pour chacune des mesures apparaissant dans ce tableau.

Tableau 4

Tableau comparatif de l'état de l'offre de mesures d'aménagement du temps et lieu de travail dans les conventions collectives et les milieux de travail

Mesures d'aménagement du temps et du lieu de travail	PROCHES AIDANTS	SYNDICATS	EMPLOYEURS
	Évaluation de l'utilité des mesures	Fréquence de l'offre des mesures dans les conventions collectives	Fréquence de l'offre des mesures dans les entreprises
Horaires variables	Très utile/utile	Moyennement offert	Très offert
Horaire comprimé	Très utile/utile	Moyennement offert	Plus ou moins offert
		NE PEUT CONVENIR À TOUS LES POSTES DE TRAVAIL	
Le télétravail	Très utile/utile	Plus ou moins offert	
		VARIE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉS	
Temps partiel (volontaire)	Très utile/utile	Plus ou moins offert	
Emploi partagé	Très utile/utile	Rarement offert	
La retraite graduelle	Très utile/utile	Souvent offert	Plus ou moins offert
Possibilité d'échanger un quart de travail avec un/e collègue	S.O.	Plus ou moins offert	S.O.

Source : Rencontre régionale : proches aidants (15 octobre 2011), syndicats (7 décembre 2011), et employeurs (19 janvier 2012)

« Plusieurs études récentes démontrent que les entreprises et les salariés ont trouvé plusieurs avantages à l'implantation de ces mesures [d'aménagement du temps de travail], dont l'amélioration du climat de travail, la diminution de l'absentéisme, l'augmentation de la productivité et la diminution du roulement de personnel ».³

³ MINISTÈRE DU TRAVAIL, DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉVALUATION. *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : Quelques exemples de disposition de convention collective*, Québec, juillet 2005, p.51.

6. Les congés

Parmi les différents congés discutés, le **Tableau 5** synthétise les différents congés retenus aux trois rencontres régionales. La colonne des proches aidants indique l'appréciation de l'utilité de chacune de ces mesures. La colonne des syndicats indique la fréquence de l'offre pour chacun des congés. Enfin, celle des employeurs présente la tendance de l'offre pour chacun des congés.

Tableau 5

Tableau comparatif de l'état de l'offre de congés dans les conventions collectives et les milieux de travail

Congés	PROCHES AIDANTS	SYNDICATS	EMPLOYEURS
	Évaluation de l'utilité des mesures	Fréquence de l'offre des mesures dans les conventions collectives	Fréquence de l'offre des mesures dans les entreprises
Congés mobiles rémunérés	Très utile/utile	Très offert	
Congés pour des raisons personnelles rémunérés	S.O.	Plus ou moins offert	Très offert
Congés supplémentaires sans solde	Très utile/utile	Moyennement offert	S.O.
Année sabbatique	S.O.	Moyennement offert	S.O.
Possibilité de convertir les congés de maladie en journées de vacances supplémentaires	S.O.	Plus ou moins offert	Rarement offert
Possibilité de convertir le temps accumulé en journées de vacances supplémentaires (banque de temps)	S.O.	Très offert	Se fait informellement
Traitement différé	Très utile/utile	Très offert	Rarement offert

Source : Rencontre régionale : proches aidants (15 octobre 2011), syndicats (7 décembre 2011), et employeurs (19 janvier 2012)

Remarque : Compte tenu du nombre limité des participants à ces rencontres, les données devront être considérées comme préliminaires.



7. Les avantages sociaux

Le **Tableau 6** présente les avantages sociaux retenus lors des rencontres régionales. La colonne des proches aidants montre l'évaluation de l'utilisation des mesures. Celle des syndicats précise quels avantages sociaux sont les plus conventionnés. La dernière colonne, celle des employeurs, expose la tendance de l'offre de ces avantages sociaux dans leur milieu de travail respectif.

Tableau 6

Tableau comparatif de l'état de l'offre des avantages sociaux dans les conventions collectives et les milieux de travail

 Congés	PROCHES AIDANTS	SYNDICATS	EMPLOYEURS
	Évaluation de l'utilisation des mesures	Fréquence de l'offre des mesures dans les conventions collectives	Fréquence de l'offre des mesures dans les entreprises
Programme d'aide aux employés	Utilisé	Très offert	Assez offert
Assurance collective	S.O.	Très offert	Assez offert
Régime de retraite	S.O.	Très offert	De moins en moins offert

Source : Rencontre régionale : proches aidants (15 octobre 2011), syndicats (7 décembre 2011), et employeurs (19 janvier 2012)

Remarque : Compte tenu du nombre limité des participants à ces rencontres, les données devront être considérées comme préliminaires.



8. Les rôles des acteurs

Le **Tableau 7** présente des suggestions apportées par les syndicats et les employeurs face aux rôles que devraient jouer les différents acteurs concernés tels que les proches aidants, les syndicats, les employeurs et le gouvernement provincial.

Tableau 7
Suggestions de rôles des différents acteurs

Rôles	Suggestions des syndicats	Suggestions des employeurs
Proches aidants	Verbaliser leur situation	
Syndicats	Travailler à mettre en place des mesures facilitantes pour permettre au rôle d'aidant d'être exercé dans un monde réel.	S.O.
Employeurs	Mieux connaître le profil de la main d'oeuvre. Proposer des arrangements pour répondre aux besoins ponctuels (flexibilité des horaires, climat de travail favorable à l'échange et à la discussion, etc.). Sensibiliser les dirigeants et les employés à la réalité des proches aidants.	
Gouvernement	Prendre part à la concertation. Prendre en compte le fait que de plus en plus de mourants veulent terminer leurs jours à domicile. Financer davantage d'organismes communautaires qui ont une mission de services à domicile. Augmenter les services de santé et les services sociaux.	

Source : Rencontre régionale : proches aidants (15 octobre 2011), syndicats (7 décembre 2011), et employeurs (19 janvier 2012)

9. L'outil d'information et de sensibilisation

Ces rencontres régionales ont permis aux participants de parler de leurs besoins concernant un outil que le RAANM devra produire dès l'année financière 2012-2013.

Tous s'entendent sur des informations, telles qu'un portrait des proches aidants ou un éventail de ressources, etc., qui serviront à sensibiliser les différents milieux. Le contenu doit être précis, clair, bref. Présenté sur un support informatique, il doit être diffusé dans les réseaux sociaux. L'approche doit être originale. De plus, les participants veulent aussi un outil sur support papier, en plus de capsules vidéo. Enfin, le RAANM fera une tournée pour présenter l'outil dans les différents milieux. Cela pourra se faire à l'occasion de différentes activités, par exemple lors de congrès et de conférences-midi.

En guise de conclusion, il est ressorti de ces rencontres des besoins communs d'aller sensibiliser les différents milieux (gouvernementaux, de travail, syndicaux, municipaux et organismes du milieu) aux réalités des proches aidants. Tout ceci confirme l'utilité de la création d'un outil d'information et de sensibilisation.



Annexe | Notes

Avantages sociaux

Ressources extérieures : Les proches aidants (60%) souhaitent que leur employeur fasse venir des ressources extérieures (organismes de proches aidants, organismes de services, etc.), pour sensibiliser leur milieu de travail à leur réalité.

Contributions au Régime de rentes du Québec (RRQ) : Les participants proches aidants ont aussi soulevé l'intérêt de maintenir, en cas de diminution des heures de travail, leur contribution et celle de leur employeur comme s'ils étaient toujours à temps plein.

Le congé de soignant

Les proches aidants se sont également exprimés sur le congé pour obligations familiales (absences prolongées), également connu sous le nom de congé de soignant. La Commission des normes du travail du Québec en donne la définition suivante :

« Un salarié qui compte 3 mois de service continu chez le même employeur peut s'absenter du travail sans salaire jusqu'à 12 semaines par année, si en raison d'un accident ou d'une maladie grave, sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de l'un de ses grands-parents ». ⁴

Les participants soulignent l'amélioration de ce congé, en y attribuant une rémunération. Ils souhaiteraient que le Gouvernement crée un régime d'assurance comme le Régime d'assurance parentale pour verser une prestation pendant ce congé ou que la prestation de compassion de l'assurance-emploi soit améliorée.

C'est également le souhait des répondants de l'étude *Caregivers in a the Healthcare Workplace : Impacts, Challenges and Policy Change*. ⁵

⁴ Se référer au site internet de la Commission des normes du travail du Québec, rubrique Congés et absences : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-accident-et-obligations-familiales/index.html>

⁵ BROTMAN Shari, DRUMMOND Jennifer, ORZECK Pam, SHILLER Ilana. *Caregivers in the Healthcare Workplace : Impacts, Challenges and Policy Change*, septembre 2011.

Prestation de compassion

« Les prestations de compassion de l'assurance-emploi sont versées aux personnes qui doivent s'absenter temporairement de leur travail pour prendre soin d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès au cours des 26 prochaines semaines (6 mois). Les personnes admissibles peuvent alors recevoir des prestations pendant au plus 6 semaines »⁶.

Cette prestation peut être répartie entre les individus soutenant une même personne malade. Elle équivaut à 55% du salaire du demandant. Le risque de décès du proche doit être attesté par un certificat médical. Avant de recevoir la prestation, le demandeur doit observer une période d'attente de deux semaines après la date de la demande.

Les proches souhaitent apporter des améliorations à cette prestation :

- Une hausse de la prise en charge du salaire (de 55 % à 75%).
- La suppression de « l'exigence du risque de décès dans les 26 prochaines semaines » émis dans le certificat médical comme justificatif.
- L'abandon des deux semaines de pénalités.

Conciliation « travail-famille » ou « travail-vie personnelle »

Les syndicats et employeurs ont échangé sur l'utilité d'élargir le concept de conciliation « travail-famille ». Si le lien de sang de mariage ou d'adoption est à considérer, certains milieux de travail pensent qu'il est légitime qu'un employé puisse prendre soin d'un proche avec lequel il n'a pas de liens de sang. Certains employeurs et syndicats utilisent le terme conciliation, « travail-vie personnelle » pour appliquer un principe d'universalité et d'équité à tous les employés.

Concernant la « conciliation, travail et responsabilités de proche aidant », les participants à nos rencontres régionales s'accordent également sur la nécessité d'établir une définition légale claire lorsqu'on adopte des politiques publiques ou que l'on introduit des mesures spécifiques en milieu de travail. Si la définition doit être adaptée selon les circonstances, ils souhaitent qu'il y ait la plus grande harmonisation possible entre les définitions.

⁶ SERVICE CANADA. *Prestations de compassion*, Assurance-emploi, janvier 2012.



Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal

Le Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des aidants naturels.

Ces principaux objectifs sont :

- Offrir un lieu où les proches aidants de l'île de Montréal peuvent s'informer, obtenir des références et se regrouper.
- Promouvoir l'émergence de groupes de proches aidants.
- Promouvoir et défendre les droits des proches aidants.
- Sensibiliser les intervenants du secteur de la santé et des services sociaux, les pouvoirs publics ainsi que la population à la réalité des proches aidants.
- Contribuer au développement des connaissances de la situation des proches aidants et à l'expérimentation de nouvelles formes de soutien.

1150 boulevard Saint-Joseph Est, bureau 002
Montréal (Québec) H2J 1L5
Tél. : 514 374-1056 | Téléc. : 514 374-3040

com@raanm.org | www.raanm.org

Famille et Aînés

