



Note de recherche no 2013-9 de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux.

ARUC-GATS

Téluq-université du Québec

RESUMÉ EN FRANÇAIS DE LA RECHERCHE :

***The Availability, Accessibility and Effectiveness of
Workplace Supports for Canadian Caregivers***

***(DISPONIBLE EN NOTE DE RECHERCHE 2013-08A dans la
section anglophone du site ARUC)***

Donna S. Lero, Ph.D., University of Guelph

Nora Spinks, Vanier Institute of the Family

Janet Fast, Ph.D., University of Alberta

Margo Hilbrecht, Ph.D., University of Guelph

Diane-Gabrielle Tremblay, Ph.D., Téluq- Université du Québec



L'Alliance de recherche université communauté sur la Gestion des âges et des temps sociaux (ARUC-GATS) s'intéresse aux dispositifs existants de conciliation emploi-famille, et de gestion des âges et des temps (retraites, préretraites, temps de travail et horaires de travail notamment), ainsi qu'aux positions des acteurs sociaux concernant ces modalités et toutes autres qui pourraient être expérimentées. Elle s'intéresse également aux réalités d'emploi et aux aspirations de la main-d'œuvre. Dans ce cadre, l'ARUC-GATS cherche notamment à connaître les positions des acteurs sociaux et à déterminer quels aménagements seraient souhaitables pour accroître le taux d'activité, mais aussi pour offrir de meilleures conditions de travail aux salariés vieillissants ou ayant des personnes à charge (c.-à-d. enfants ou personnes âgées avec incapacités).

L'ARUC-GATS comprend trois axes de recherche principaux à savoir :

Axe 1. Conciliation emploi famille (CEF)

Axe2. Vieillesse et Fin de carrière (FIC)

Axe 3. Milieux de vie, Politiques familiales et municipales (VIE)

Pour nous joindre/ to contact the CURA:

Diane-Gabrielle Tremblay,
Directrice ARUC-GATS
Téluq-Université du Québec
5800 rue St-Denis, Montréal
Québec, Canada
H2S 3L5
Téléphone : 514-843-2015 poste 2878
Fax : 514-843-2160
Courriel /email: dgtrembl@teluq.ca
Site web: www.teluq.uqam.ca/aruc-gats

RESUMÉ EN FRANÇAIS DE LA RECHERCHE :

The Availability, Accessibility and Effectiveness of Workplace Supports for Canadian Caregivers

(DISPONIBLE EN NOTE DE RECHERCHE 2013-08A dans la section anglophone du site ARUC)

Résumé de la recherche

(le rapport complet est disponible en anglais seulement,).

Le but de ce projet était d'obtenir des données canadiennes sur ce que font les milieux de travail en matière de modalités de travail flexibles, de politiques de congé, d'information et de soutien qui peuvent permettre aux employés qui sont proches aidants de combiner un emploi rémunéré et les soins aux adultes ou aux membres âgés de la famille.

L'étude indique dans quelle mesure ces pratiques sont accessibles, les facteurs qui sont associés à l'offre de mesures, ainsi que certains éléments sur les attitudes des employeurs canadiens au sujet du travail et du soutien communautaire. L'étude fournit également des indications sur les expériences des gestionnaires, les facteurs qui influencent leurs réponses et l'efficacité dans le soutien des employés, ainsi que leurs besoins d'information.

Sur le plan méthodologique, cette étude comportait deux volets. Le premier volet est un sondage en ligne qui a permis de recueillir les réponses de 291 employeurs et de hauts représentants des RH de partout au Canada dans une diversité de lieux de travail, y compris le secteur public et le grand public, le secteur privé et les organisations sans but lucratif. Le deuxième volet se composait de 25 entretiens semi-directifs avec des gestionnaires qui ont eu une expérience de supervision d'employés ayant des responsabilités de soins aux adultes / personnes âgées (5 entretiens au Québec). Il s'agit ici d'une étude exploratoire puisque les diverses provinces ne sont pas bien représentées et les réponses ne peuvent être considérées comme représentatives, mais donnent une première image de la situation.

Nos analyses confirment que les employeurs canadiens commencent à reconnaître les besoins des employés adultes et les responsabilités de soins aux aînés et sont préoccupés par les services communautaires ou publics qui permettent de prendre en charge ces personnes, mais manquent souvent d'information précise. Beaucoup d'employeurs offrent une certaine souplesse à au moins certains employés pour gérer leurs horaires de travail et prendre du temps pendant la journée pour satisfaire des besoins personnels importants dans la famille, mais moins d'employeurs permettent aux employés de travailler à temps partiel ou de bénéficier d'une interruption de carrière. Certains employés

ont pu bénéficier de services spécialisés qui pourraient aider les employés ayant des adultes ou des personnes âgées à charge au-delà de ce qui pourrait être disponible par le biais de programmes d'aide aux employés. La plupart des employeurs pensent que leurs pratiques actuelles sont suffisantes pour répondre aux besoins d'un large éventail d'employés ayant des responsabilités familiales, mais ces pratiques présentent souvent des limites. Il faudrait réaliser des recherches plus approfondies pour déterminer comment les politiques, les pratiques et les ressources peuvent réduire les difficultés propres aux proches aidants qui travaillent et qui ont la charge d'adultes et des responsabilités de soins aux aînés importantes.

Il est évident que la conciliation entre le travail et les soins aux personnes âgées est une question émergente dans les milieux de travail, que ceux-ci ne sont pas encore bien informés ni bien organisés pour y faire face, puisque seulement la moitié des employeurs affirment avoir une stratégie en la matière et ce n'est qu'une faible priorité pour plus de la moitié des employeurs / gestionnaires de ressources humaines. La question n'est pas encore vue comme un enjeu organisationnel, étant plutôt considérée comme une question personnelle, alors qu'elle pose des défis importants aux travailleurs proches aidants, et que le vieillissement de la population s'accroît au Québec et au Canada.

Les gestionnaires et les superviseurs affirment traiter la plupart des cas d'employés ayant des problèmes de prestation de soins significatifs sur une base individuelle, au cas par cas, avec des réponses individualisées, afin de répondre aux besoins particuliers de l'employé mais souvent aussi en raison d'un manque de politiques de gestion appropriées pour satisfaire les besoins immédiats et encore davantage pour les besoins à long terme. En général, les gestionnaires ont eu recours à des solutions informelles, ce qui renvoie d'abord à l'utilisation par les employés de leurs congés de maladie pour couvrir les besoins immédiats - une pratique qui peut engendrer des difficultés par la suite pour les employeurs comme pour les employés, qui n'ont ensuite plus de congés. De nombreux facteurs influencent les réponses des gestionnaires. Parmi les plus courantes on note les facteurs organisationnels et la culture du milieu de travail, la nature du travail que le salarié effectue (y compris si l'employé est un gestionnaire ou un superviseur lui-même), la perception de l'employé, et les attitudes des gestionnaires. Si la plupart des milieux de travail offrent l'accès à des jours de congés payés, du moins pour certaines catégories de personnel, moins d'un tiers des employeurs répondants permettent aux proches aidants de bénéficier de plus de huit semaines de congé à titre de proche aidant. Peu d'employeurs offrent un soutien de revenu. Relativement peu d'employeurs

offrent actuellement des informations ou l'accès à des services spécialisés qui pourraient aider les employés ayant des responsabilités de proches aidants. Ainsi, il semble qu'il faudrait mieux documenter l'offre de services, la faire connaître auprès des employeurs, mais aussi tenter d'identifier des solutions innovatrices pour aider les entreprises.

Les réponses positives aux salariés étaient plus fréquentes lorsque les employés étaient considérés comme dévoués et engagés et prenant leur travail au sérieux, lorsque les besoins sont bien définis, et lorsqu'il y a une bonne communication entre le gestionnaire et l'employé. Les gestionnaires ont indiqué que certaines des situations les plus problématiques avaient trait à la difficulté d'offrir un congé prolongé sur de plus longues périodes de temps ou pour une durée incertaine et c'est dans ce type de situation en particulier qu'il faudrait rechercher de nouvelles solutions. Le manque d'options de congés payés autres que les congés de maladie présente souvent des défis pour les employeurs et les employés. Seulement deux des 25 gestionnaires interviewés ont indiqué que les employés avaient utilisé le congé de compassion (conformément aux lois provinciales avec prestations possibles), ce qui pourrait indiquer un manque de sensibilisation et de promotion de cette option, mais peut-être aussi le manque de concordance entre la situation des salariés et les critères d'admissibilité pour profiter de cette politique. Il faudrait donc trouver des manières d'améliorer les politiques pour qu'elles correspondent mieux aux besoins.

Les gestionnaires ont fait état d'un manque d'information sur les meilleures pratiques et sur les ressources existant pour les proches aidants, et ont exprimé des préoccupations au sujet des défis actuels et futurs pour satisfaire les soins des personnes âgées et des adultes dans l'avenir.

Cette recherche exploratoire confirme donc le besoin de mieux connaître les situations propres aux proches aidants qui travaillent, leur contexte de travail et de vie familiale, afin d'identifier des solutions appropriées. Il faudrait faire des recherches plus approfondies pour connaître ce que font d'autres entreprises, étant donné le nombre limité d'entrevues réalisées (seulement 5 au Québec). De nouvelles recherches pourraient permettre d'identifier des solutions innovatrices et de faire connaître les meilleures pratiques.

Mots clés

Les pratiques en milieu de travail, les soins et l'emploi, les pratiques de conciliation travail-famille, travail de soutien, proches aidants, avantages sociaux, La disponibilité, l'accessibilité et l'efficacité du travail de soutien aux soignants canadiens