



Soutenir les aidants en emploi constitue un investissement plutôt rentable

Le RAPP se situe au carrefour de la recherche, des politiques et des pratiques afin de contribuer concrètement à changer les choses pour les aînés et leur famille

La prestation de soins est un enjeu important chez les travailleurs

Parmi les Canadiens en âge de travailler (19-70 ans), une personne sur quatre assume parallèlement des responsabilités professionnelles (à temps plein) et de soins. Or, la plupart des employeurs ne sont pas conscients des défis auxquels sont confrontés ces 5,2 millions d'aidants en emploi et des conséquences que cela peut avoir sur leur entreprise. Cette cinquième fiche infographique (d'une série de six) met en relief l'incidence globale de la prestation de soins sur la rétention des employés talentueux et la productivité, ainsi que des solutions susceptibles d'améliorer la situation.



1 sur 4

Parmi les Canadiens en âge de travailler, une personne sur quatre assume des responsabilités de soins

La prestation de soins a une incidence sur la rétention des talents



1 sur 20 Parmi les aidants en emploi, une personne sur vingt a quitté ou avait l'intention de quitter le marché du travail en raison de ses responsabilités de soins

Collectivement, cela représente 214 000 employés qui ont quitté le marché du travail en 2018, les femmes représentant près de 60 % d'entre eux. Leur départ crée un important vide en matière de connaissances et de compétences organisationnelles que les employeurs doivent combler.



1 sur 7 Parmi les aidants en emploi, une personne sur sept a dû réduire ses heures de travail rémunérées (à raison de douze heures de moins par semaine en moyenne) afin de concilier travail rémunéré et responsabilités de soins

Il s'agit globalement de 312 millions d'heures de travail de moins par année. Pour combler un tel vide, les employeurs seraient appelés à embaucher 171 000 salariés à temps plein.



Les coûts associés au recrutement et à la formation de nouveaux travailleurs sont estimés à **1,5 fois¹ leur salaire annuel**, et rien ne garantit qu'ils pourront être remplacés rapidement et de manière adéquate.

¹ Employee retention: What is the true cost of losing an employee?, *Simply Benefits* (25 juill. 2020)

Certaines modalités de travail flexibles (MTF) permettent de renforcer le maintien en poste du personnel

Les aidants en emploi qui avaient la possibilité de **prendre un congé prolongé sans solde pour des raisons personnelles** étaient :

- 53 % moins susceptibles d'opter pour un emploi moins exigeant;
- 45 % moins susceptibles de quitter le marché du travail en raison de leur rôle de soins.

En outre, les aidants en emploi qui avaient la **possibilité de travailler à temps partiel** étaient plus susceptibles de profiter de cette option en réduisant leurs heures de travail rémunérées afin d'opter pour un horaire à temps partiel ou en acceptant un emploi moins exigeant. Dans l'ensemble, de telles MTF contribuent à retenir les employés talentueux et à réduire les coûts pour l'employeur.

Le fait d'offrir une certaine flexibilité en ce qui concerne le lieu et l'horaire de travail a également eu une incidence positive sur la satisfaction des aidants en emploi quant à leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

La prestation de soins a une incidence sur la productivité au travail



1 sur 2 Près de la moitié des aidants en emploi (51 %) ont manqué un ou plusieurs jours de travail en raison de leurs responsabilités de soins (la période d'absence la plus longue étant en moyenne de 8 jours consécutifs)

Cela représente, au bas mot, au moins 15 millions de jours d'absences par année.



Le coût direct de l'absentéisme est estimé à **2,4 % du salaire annuel brut**². Or, si l'on tient également compte des coûts indirects, comme les pertes de productivité, l'insatisfaction des clients, la démotivation des employés et les coûts administratifs, le coût réel pour les entreprises s'avère nettement plus élevé.

² Quand les employés manquent à l'appel : L'absentéisme dans les organisations canadiennes, Le Conference Board du Canada (sept. 2013)

Près de la moitié craignent que le recours à des MTF mette en péril leur emploi



1 sur 2 Parmi les aidants en emploi ayant accès à des MTF, une personne sur deux estime qu'y avoir recours aurait un effet négatif sur sa carrière

Offrir un soutien aux employés les plus vulnérables

L'offre de soutien en milieu de travail permet en outre de sensibiliser les gestionnaires à quatre aspects des soins qui prédisposent certains aidants à un risque plus élevé de déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle, de problèmes de gestion du rendement et d'insécurité d'emploi :

1. Consacrer plus de 10 heures par semaine aux soins
2. Prendre soin d'une personne souffrant d'un cancer, d'une maladie mentale ou d'une dépendance
3. Prendre soin de leur partenaire de vie
4. Prendre soin d'une personne en logement supervisé



Méthodologie

Ces conclusions sont fondées sur des analyses descriptives et multivariées de Statistique Canada obtenues dans le cadre de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2018, qui a été menée auprès de répondants de 15 ans ou plus répartis dans les provinces canadiennes. Notre échantillon concerne 4 940 aidants en emploi dans la tranche d'âge des 19 à 70 ans (groupe d'âge habituel des travailleurs) qui, durant les 12 mois précédant l'ESG, avaient assumé parallèlement des responsabilités liées au travail rémunéré et aux soins auprès de membres de la famille ou d'amis atteints d'une maladie chronique ou d'une incapacité physique ou intellectuelle, ou éprouvant des difficultés liées au vieillissement. Les analyses ont tenu compte de l'âge, du sexe, du niveau d'instruction, de la présence d'enfants de moins de 5 ans dans le ménage, du revenu personnel et du statut d'immigrant des répondants.