

Les aidants en emploi au Canada

Série de fiches infographiques conçues à partir des données d'analyse de Statistique Canada obtenues dans le cadre de l'Enquête sociale générale de 2018 sur les soins donnés et reçus

Mai 2023



Par Andrew Magnaye, Choong Kim, Jacquie Eales et Janet Fast



Programme de recherche sur les politiques et les pratiques relatives au vieillissement (RAPP)
Edmonton (Alberta) Canada, Département d'écologie humaine | Université de l'Alberta
rapp@ualberta.ca | <https://rapp.ualberta.ca/>

Résumé

Les aidants en emploi assument parallèlement des responsabilités liées au travail rémunéré et aux soins non rémunérés auprès de membres de leur famille, d'amis ou de voisins atteints d'une maladie chronique ou d'une incapacité physique ou intellectuelle, ou éprouvant des difficultés liées au vieillissement. S'ils contribuent ainsi au bien-être de leur famille et de leurs proches, ainsi qu'à leur milieu de travail et à la société, leurs efforts demeurent toutefois souvent invisibles aux yeux des employeurs, des décideurs politiques et du public.

L'équipe du Programme de recherche sur les politiques et les pratiques relatives au vieillissement (RAPP) du Département d'écologie humaine de l'Université de l'Alberta s'intéresse depuis longtemps au point de convergence du travail rémunéré et des soins familiaux. Les données nationales de Statistique Canada obtenues dans le cadre de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2018 sur les soins donnés et reçus nous ont permis de broser un portrait de l'expérience des aidants en emploi au Canada et des solutions à privilégier en milieu de travail. Notre échantillon concerne 4 940 aidants en emploi dans la tranche d'âge des 19 à 70 ans (groupe d'âge habituel des travailleurs) provenant des diverses provinces canadiennes.

Les six résumés de recherche proposés ici présentent des analyses descriptives et multivariées qui permettent de mieux comprendre les défis auxquels se butent les aidants en emploi qui doivent conjuguer leur travail rémunéré et leurs responsabilités de soins non rémunérées. De telles analyses permettent également d'identifier ceux et celles qui s'exposent le plus à la précarité d'emploi et à un déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle. Elles démontrent en outre que le soutien aux aidants en emploi constitue un investissement plutôt rentable. Le présent document comprend six sections qui répondent aux questions suivantes :

1. Qui sont les aidants en emploi au Canada?
2. Quelles répercussions les soins ont-ils sur le travail rémunéré des femmes et des hommes?
3. Quels aidants en emploi s'exposent le plus à la précarité d'emploi et à des difficultés à concilier leur vie professionnelle et personnelle?
4. Les aidants en emploi ont-ils accès à des modalités de travail flexibles et quels sont les bienfaits de telles modalités?
5. En quoi est-il avantageux pour les entreprises de soutenir les aidants en emploi?
6. Quelle est la contribution des aidants en emploi à l'économie canadienne?

Voici les principales conclusions de notre étude :

- La prestation de soins est une réalité commune à de nombreux travailleurs.
- En 2018, 5,2 millions de Canadiens (soit un sur quatre) en âge de travailler (de 19 à 70 ans) assumaient parallèlement des responsabilités professionnelles et de soins.
- La même année, le coût annuel de remplacement des heures en soins fournis par les aidants en emploi s'élevait à 51,5 milliards de dollars.
- Un plus grand nombre de femmes que d'hommes soutenaient que les soins avaient une incidence négative sur leur productivité et leur sécurité d'emploi.
- La nature des soins, en particulier le fait de fournir plus de 10 heures de soins par semaine, prédisposait certains aidants à un risque plus élevé de déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle, et d'insécurité d'emploi.
- Alors que l'accès des aidants en emploi à des modalités de travail flexibles (MTF) variait, la moitié de ceux et celles qui y avaient accès estimaient qu'y avoir recours aurait un effet négatif sur leur carrière.
- Certaines MTF contribuaient à retenir les employés talentueux et à réduire les coûts pour l'employeur, en plus d'avoir une incidence positive sur la satisfaction des aidants en emploi quant à leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Définitions

L'expression **communauté** se réfère au lieu de résidence du ou de la bénéficiaire de soins, qui habite un logement distinct de la personne qui lui procure des soins, et qui ne vit pas en logement supervisé.

Le **congé de soignant** (CS) est régi par la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada et permet aux personnes admissibles de s'absenter temporairement de leur travail pour prendre soin d'un membre de leur famille (ou d'un proche) souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès au cours des 26 prochaines semaines. La durée du congé varie entre 8 et 28 semaines, selon les provinces, la plupart offrant 27 ou 28 semaines de congé. Les aidants admissibles peuvent également bénéficier de prestations de compassion (PC), qui fournissent une aide financière pouvant atteindre 55 % de la rémunération antérieure au congé, jusqu'à un maximum de 650 \$ par semaine, en 2023.

Par **aidants en emploi**, on entend les personnes dans la tranche d'âge des 19 à 70 ans (groupe d'âge habituel des travailleurs) qui, durant les 12 mois précédant l'Enquête sociale générale, 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 **modalités de travail flexibles (MTF)** se réfèrent aux modalités de travail visant à aider les employés à concilier travail rémunéré et responsabilités familiales. En voici quelques exemples : horaire de travail flexible, travail à domicile, travail à temps partiel, congé payé ou sans solde pour prendre soin de la famille et congé prolongé sans solde pour des raisons personnelles.

Le **présentéisme** concerne les employés qui éprouvent des difficultés à se concentrer et à s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles, et qui ont tendance à être distraits au travail en raison de leurs responsabilités familiales.

Le **logement supervisé** fait référence au lieu de résidence des bénéficiaires de soins qui vivent dans des habitations collectives, comme des établissements d'hébergement avec services de soutien.

L'**équilibre entre vie professionnelle et personnelle** fait référence au niveau de satisfaction perçu quant à l'équilibre entre le temps consacré au travail et à la vie privée des aidants en emploi.



Qui sont les aidants en emploi au Canada?

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

Quelque 5,2 millions de Canadiens en âge de travailler (de 19 à 70 ans) assumaient parallèlement des responsabilités professionnelles et de soins, en 2018

Les aidants en emploi contribuent au bien-être de leur famille, à leur milieu de travail et à la société, mais leurs efforts demeurent souvent invisibles aux yeux des employeurs, des décideurs et du public. Cette fiche infographique est la première à paraître (d'une série de cinq). En dressant le profil commun des aidants en emploi, ce document brosse un portrait de la situation afin de mieux comprendre les incidences des soins du point de vue de la sécurité d'emploi et de la productivité des aidants.

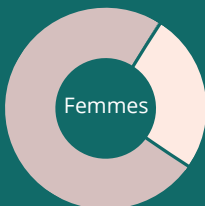
Le quart des Canadiens en âge de travailler sont aussi des aidants



- Le quart des Canadiens en âge de travailler (de 19 à 70 ans) assument des responsabilités de soins familiaux (26,5 %), soit environ 5,2 millions de personnes
- Parmi ceux-ci, 52 % sont des femmes et 48 % des hommes

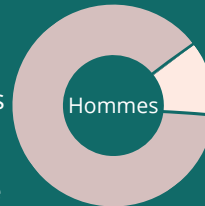
La plupart des aidants en emploi travaillent à plein temps

74 %
travaillent
à plein temps



26 %
travaillent
à temps partiel

88 %
travaillent
à plein temps



12 %
travaillent
à temps partiel

Plein temps : ≥ 30 heures/semaine
Temps partiel : < 30 heures/semaine

Les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux soins



En 2018, outre leurs responsabilités liées au travail rémunéré :

- **Les femmes ont consacré aux soins 13,8 heures/semaine**
- **Les hommes y ont consacré 10 heures/semaine**

Il s'agit d'une augmentation de près de 50 % par rapport à 2012

- **En 2012, les femmes avaient consacré aux soins 9,5 heures/semaine**
- **Les hommes y avaient consacré 6,9 heures/semaine**

La plupart des soins interviennent à la maison ou dans la collectivité

Milieu de vie des
bénéficiaires de
soins...



51 % dans la collectivité



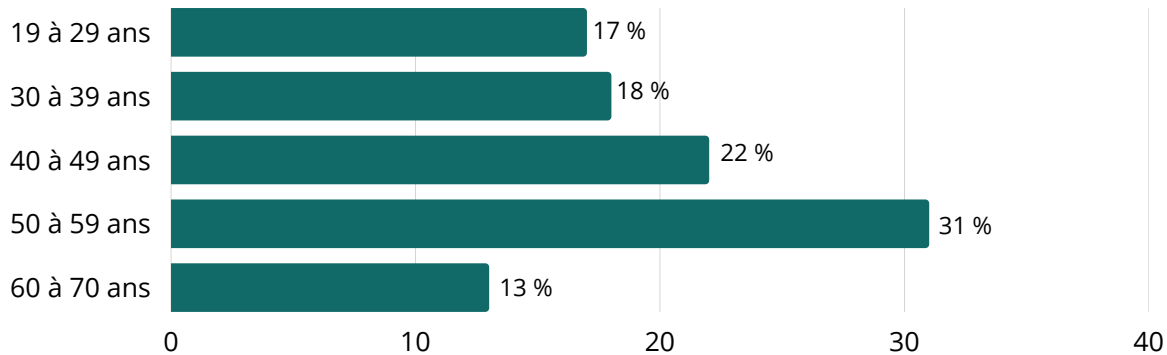
34 % sous le même toit
que l'aidant



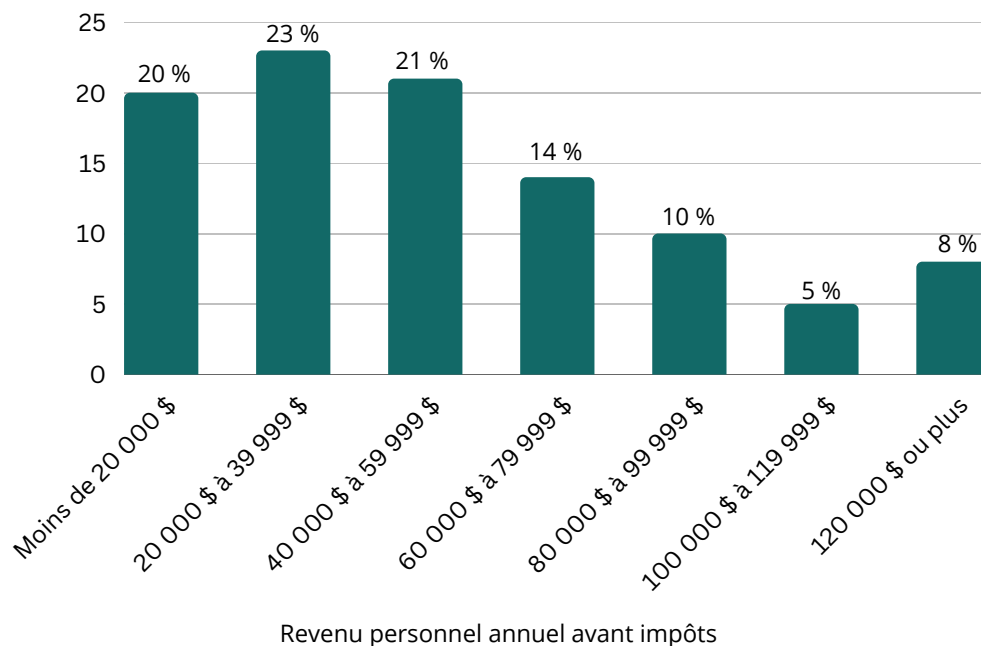
16 % en logement supervisé

Cette fiche infographique a été élaborée conjointement par Andrew Magnaye, Choong Kim, Jacquie Eales et Janet Fast à partir des données d'analyse de Statistique Canada obtenues dans le cadre de l'Enquête sociale générale de 2018 sur les soins donnés et reçus.

Près du tiers des aidants en emploi sont âgés de 50 à 59 ans



Un cinquième des aidants en emploi gagnent moins de 20 000 \$ annuellement



Méthodologie

Ces conclusions sont fondées sur les données d'analyse 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 dix 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'Enquête, 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.



Quelles répercussions les soins ont-ils sur le travail rémunéré des femmes et des hommes?

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

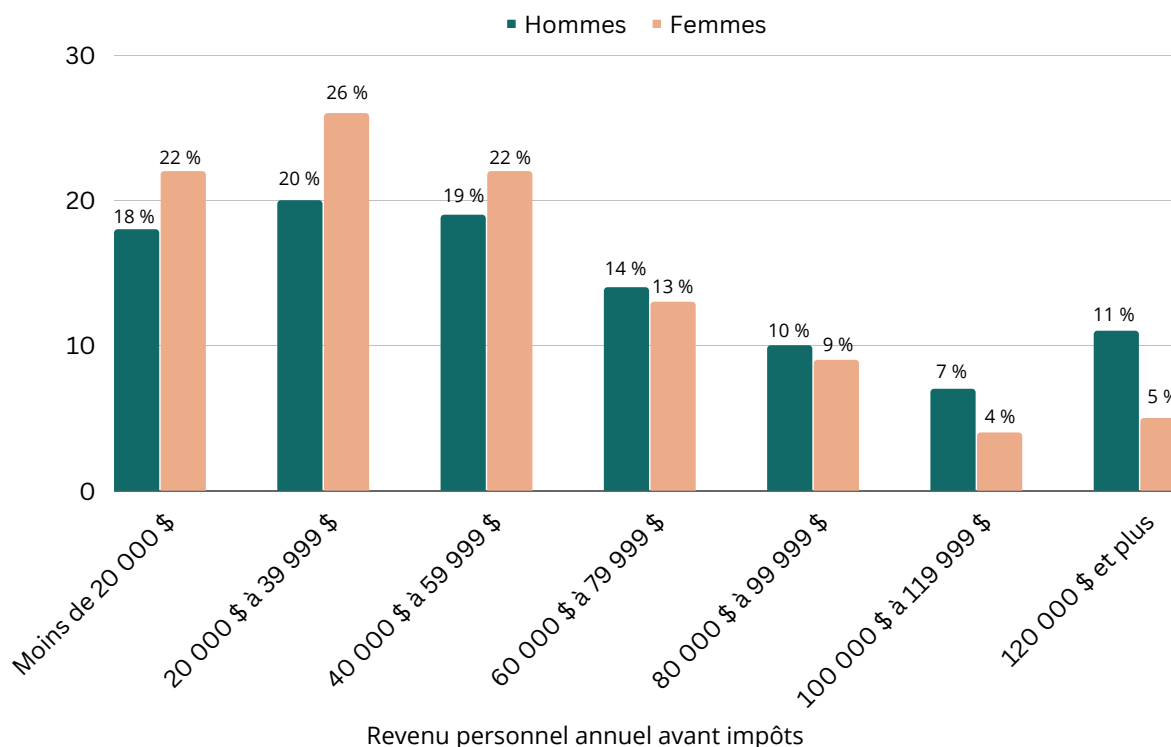
Un plus grand nombre de femmes que d'hommes soutenaient que les soins avaient une incidence sur leur productivité et leur sécurité d'emploi

La prestation de soins a une incidence différente sur les hommes et les femmes, non seulement sur leur santé et leur bien-être¹, mais également sur leur travail rémunéré. Cette fiche infographique est la deuxième à paraître (d'une série de six). Elle porte sur les différences entre les hommes et les femmes quant aux répercussions engendrées par le fait d'assumer parallèlement des responsabilités professionnelles et de soins, notamment sur leur productivité au travail, leur sécurité d'emploi, voire la sécurité de leur revenu.

Une proportion plus élevée de femmes aidantes avaient un salaire annuel inférieur à 60 000 \$



En 2018, le revenu annuel personnel moyen des aidants en emploi était de 72 000 \$ chez les hommes et de 51 000 \$ chez les femmes, soit le reflet d'un écart de revenu persistant entre les sexes au Canada². De plus, une proportion plus élevée de femmes que d'hommes assumant parallèlement des responsabilités professionnelles et de soins avaient un revenu annuel personnel (avant impôts) inférieur à 60 000 \$.



¹ Plus de la moitié des femmes s'occupent des enfants ou des adultes dépendants de soins au Canada, 2022 – Statistique Canada, *Le Quotidien* (8 novembre 2022)

² Ratio de rémunération moyen et médian selon le genre pour les salaires, traitements et commissions annuels – Statistique Canada (23 mars 2022).

Les soins ont une incidence sur la sécurité d'emploi

Les femmes représentaient près de 60 % des employés ayant quitté le marché du travail en raison de leurs responsabilités de soins

Collectivement, **214 000 employés** ont quitté le marché du travail pour prendre soin de leurs proches en 2018.

- Femmes : 126 000 | Hommes : 88 000



1 sur 20

En 2018, 6 % des aidants en emploi se sont complètement retirés du marché du travail (ou en avaient l'intention) en raison de leurs responsabilités de soins. Si certains ont opté pour une retraite anticipée ou choisi de démissionner, d'autres ont pour leur part été licenciés ou congédiés.

Les femmes étaient plus susceptibles de réduire leurs heures de travail rémunéré



1 sur 7

Un aidant en emploi sur sept avait réduit ses heures de travail rémunéré afin de concilier ses responsabilités professionnelles et de soins.

- Femmes : 17 % | Hommes : 12 %

En moyenne, ces employés avaient réduit leur travail rémunéré de 11,7 heures par semaine en raison de leurs responsabilités de soins.

- Femmes : réduction de 12 h/sem. | Hommes : réduction de 11 h/sem.

Les deux tiers des aidants en emploi ayant pris un congé de soignant (CS) étaient des femmes



1 sur 7

Un aidant en emploi sur sept a déjà eu recours au congé de soignant (CS) afin de s'occuper d'une personne en fin de vie.

- Femmes : 67 % | Hommes : 33 %

La durée du congé de soignant (CS) varie entre 8 et 28 semaines selon les provinces, la plupart offrant 27 ou 28 semaines de congé. Les aidants admissibles ont accès à des prestations de compassion par le biais du régime fédéral d'assurance-emploi, qui fournit jusqu'à 55 % de la rémunération avant le congé, jusqu'à un maximum de 638 \$ par semaine en 2022. La plupart des personnes qui avaient droit aux prestations de compassion au cours des cinq derniers exercices financiers n'ont toutefois pas reçu la prestation maximale ni bénéficié de la durée maximale³.

³ Annexe 2.17 : Prestations de compassion de l'assurance-emploi

Les soins ont une incidence sur la productivité au travail

Les femmes disaient s'absenter plus souvent de leur travail rémunéré que les hommes en raison de leur rôle d'aidantes

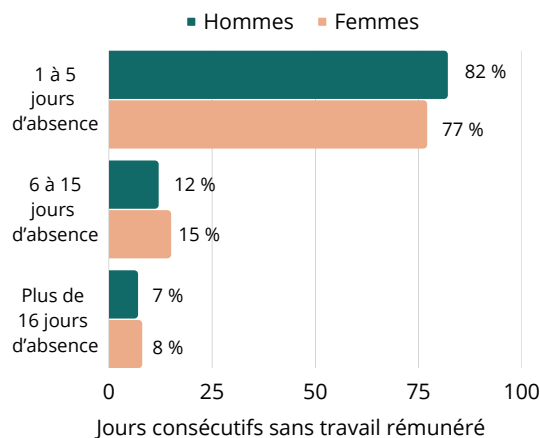
Au Canada, les aidants en emploi perdent dans l'ensemble **15 millions de jours de travail rémunéré** par année.



1 sur 2

Un aidant en emploi sur deux (51 %) a manqué des journées de travail (entières ou partielles) en raison de ses responsabilités de soins.

- Femmes : 55 % | Hommes : 45 %



4 sur 5

Près de 79 % des aidants en emploi disant s'être absentés de leur travail rémunéré ont pris entre 1 et 5 jours de congé consécutifs.

Le nombre moyen de jours consécutifs d'absence du travail pour s'occuper d'un proche était de :

- Femmes : 9,7 jours | Hommes : 6,8 jours

Les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à faire preuve de présentéisme



1 sur 2

Près de 46 % des aidants en emploi disaient faire preuve de présentéisme « à l'occasion », déplorant notamment avoir de la difficulté à se concentrer et à assumer leurs responsabilités professionnelles, ou être distraits au travail en raison de leurs responsabilités familiales.

- Femmes : 51 % | Hommes : 41 %

Méthodologie

Ces conclusions sont fondées sur les données d'analyse 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'Enquête, 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.



Quels aidants en emploi s'exposent le plus à la précarité d'emploi et à des difficultés à concilier leur vie professionnelle et personnelle?

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 nature des soins, notamment le nombre d'heures qui y est consacré, est un bon prédicteur des aidants à risque

L'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de même que la sécurité d'emploi s'avèrent importants pour tous les travailleurs, y compris les aidants en emploi, et contribuent à la satisfaction des employés, à leur santé ainsi qu'à leur productivité. Cette fiche infographique est la troisième à paraître (d'une série de six). Elle résume en quoi la nature des soins prédispose certains aidants en emploi à un risque plus élevé de déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle, et de précarité d'emploi.

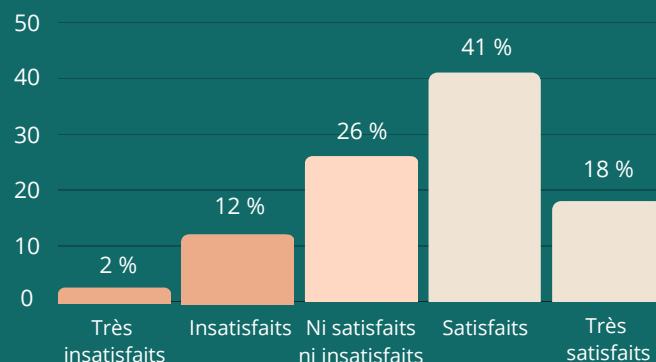


1 sur 7

Un aidant en emploi sur sept se dit insatisfait de l'équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle

Si la plupart des aidants en emploi se disaient satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie à la maison en 2018, une personne sur sept (14 %) se disait insatisfaite, voire très insatisfaite.

Aucune différence significative n'a pu être observée entre les hommes et les femmes quant à leur satisfaction envers leur équilibre vie professionnelle et personnelle.



Quatre prédicteurs des aidants en emploi à risque



1. Consacrer davantage de temps aux soins

- Comparativement aux aidants en emploi qui fournissaient moins de 10 heures de soins par semaine, ceux et celles qui en fournissaient entre **11 et 20 heures** étaient deux fois plus susceptibles de vivre un déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle, et 1,7 fois plus susceptibles de réduire leurs heures de travail rémunérées.
- Ceux et celles qui offraient **plus de 20 heures de soins par semaine** étaient 1,9 fois plus susceptibles de vivre un déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle, 1,7 fois plus susceptibles de réduire leurs heures de travail rémunérées et 2 fois plus susceptibles de quitter complètement le marché du travail, par rapport à leurs homologues y consacrant moins de 10 heures par semaine.

Cette fiche infographique a été élaborée conjointement par Andrew Magnaye, Choong Kim, Jacqui Eales et Janet Fast à partir des données d'analyse de Statistique Canada obtenues dans le cadre de l'Enquête sociale générale de 2018 sur les soins donnés et reçus.



2. Prendre soin d'une personne souffrant d'un cancer, d'une maladie mentale ou d'une dépendance

Comparativement aux aidants en emploi qui prenaient soin d'une personne présentant une fragilité ou des problèmes liés au vieillissement :

- ceux et celles qui s'occupaient d'une personne atteinte d'un **cancer** étaient 2,5 fois plus susceptibles d'être contraints de réduire leurs heures de travail rémunérées;
- ceux et celles qui avaient soin d'une personne souffrant de **problèmes de santé mentale ou de dépendance** étaient 1,9 fois plus susceptibles de vivre un mauvais équilibre entre vie professionnelle et personnelle.



3. Prendre soin d'un conjoint ou d'un partenaire

Comparativement aux aidants en emploi qui prenaient soin de leur partenaire de vie :

- ceux et celles qui **s'occupaient de leurs enfants** (y compris leurs enfants adultes) étaient 64 % moins susceptibles de quitter le marché du travail;
- ceux et celles qui **avaient soin de membres de leur famille élargie**, comme leurs grands-parents ou leurs frères et sœurs, étaient 76 % moins susceptibles de quitter le marché du travail.



4. Prendre soin d'une personne en logement supervisé

Les aidants en emploi qui avaient soin d'un proche résidant dans un **logement supervisé** (établissements d'hébergement avec services de soutien) étaient 1,9 fois plus susceptibles de réduire leurs heures de travail rémunérées que ceux et celles qui s'occupaient d'une personne du même ménage. Les aidants continuent à fournir des soins aux personnes vivant dans des logements supervisés, leur permettant ainsi d'améliorer leur qualité de vie, en plus de prêter main-forte au personnel sur place.

Méthodologie

Ces conclusions sont fondées sur les données d'analyses 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'Enquête, 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 des caractéristiques sociodémographiques des répondants (âge, sexe, niveau d'instruction, état matrimonial, présence d'enfants de moins de 5 ans dans le ménage, revenu personnel) ainsi que des quatre facteurs de risque liés aux soins (nombre d'heures y étant consacré, état de santé du bénéficiaire, lien avec le bénéficiaire et conditions de logement de celui-ci).

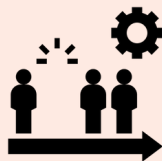


Les aidants en emploi ont-ils accès à des modalités de travail flexibles et quels sont les bienfaits de telles modalités?

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

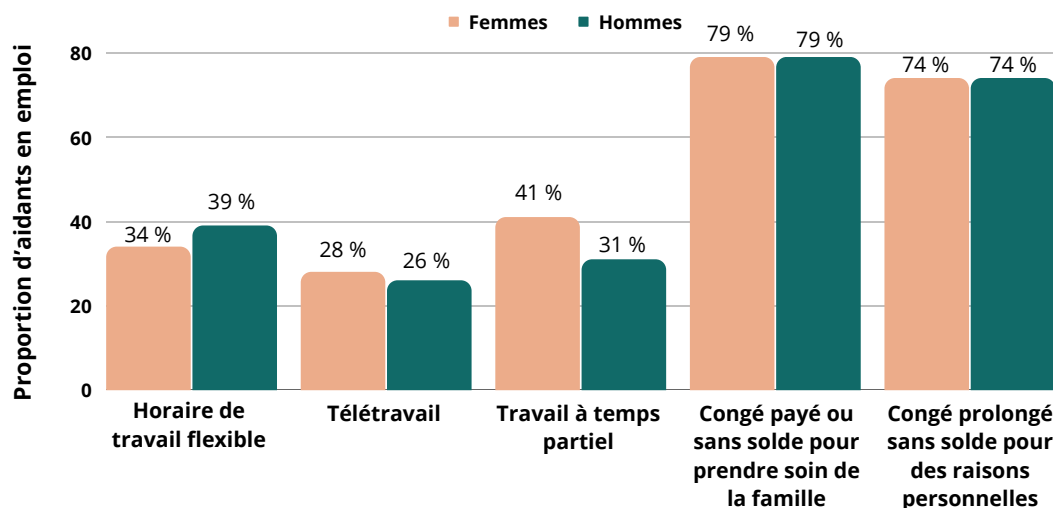
L'accès à des modalités de travail flexibles (MTF) varie

Les aidants en emploi souhaitent généralement bénéficier de modalités de travail flexibles (MTF) pour les aider à conjuguer leurs doubles responsabilités de travail rémunéré et de prestation de soins non rémunérée. Cette quatrième fiche infographique (d'une série de six) dépeint l'accès des aidants en emploi à un éventail de modalités de travail flexibles et met en relief les effets positifs de certaines d'entre elles sur la sécurité d'emploi.



3 sur 4

Trois aidants en emploi sur quatre soutiennent que des congés payés ou sans solde leur ont été accordés afin de les aider à assumer leurs responsabilités de soins



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

- Femmes : 43 % | Hommes : 50 %

Les MTF réduisent la probabilité qu'il y ait des conséquences sur les emplois

Les modalités de travail flexibles visent à aider les employés à concilier travail rémunéré et responsabilités familiales tout en conservant leur lien avec leur travail et une certaine sécurité en matière de revenu.

L'adoption de MTF s'avère rentable pour les employeurs, car ils permettent de réduire les coûts associés au roulement du personnel, en plus de favoriser la fidélisation des employés talentueux. À long terme, les MTF sont donc favorables à la fois aux aidants en emploi et aux employeurs!



Possibilité de travailler à temps partiel

Comparativement à ceux et celles qui n'avaient pas accès à des MTF, les aidants en emploi qui avaient la possibilité de **travailler à temps partiel** étaient :

- 1,8 fois plus susceptibles de réduire leurs heures de travail rémunérées afin d'opter pour un horaire à temps partiel;
- 1,7 fois plus susceptibles d'accepter un emploi moins exigeant en raison de leur rôle de soins.



Possibilité de prendre un congé prolongé sans solde

Comparativement à ceux à celles qui n'avaient pas accès à des MTF, les aidants en emploi qui avaient la possibilité de **prendre un congé prolongé sans solde** 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.



Possibilité de prendre un congé payé ou sans solde

Les aidants en emploi qui avaient la possibilité de **prendre un congé payé ou sans solde** pour des raisons personnelles étaient 1,4 fois plus susceptibles de s'absenter du travail sans être rémunérés que ceux et celles qui n'avaient pas accès à des MTF, ce qui est en soi l'objectif de telles dispositions qui permettent aux employés de se concentrer sur leurs responsabilités d'aidants.

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'Enquête, 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.



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.



Quelle est la contribution des aidants en emploi à l'économie canadienne?

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

Le coût annuel de remplacement des heures en soins fournis par les aidants en emploi s'élève à 51,5 milliards de dollars

Nous nous sommes demandé ce qu'il en coûterait pour remplacer les soins non rémunérés des aidants familiaux en emploi par des services de soutien à domicile rémunérés. Afin d'en évaluer la valeur monétaire, nous avons utilisé le salaire horaire médian national payé aux aides de maintien à domicile (17 \$/heure). Au bas mot, nous avons estimé la valeur des contributions des aidants familiaux en emploi à 51,5 milliards de dollars par année, ce qui représente trois fois les dépenses nationales consacrées aux services de soins à domicile, de soins de longue durée et de soins continus¹.

3 milliards d'heures

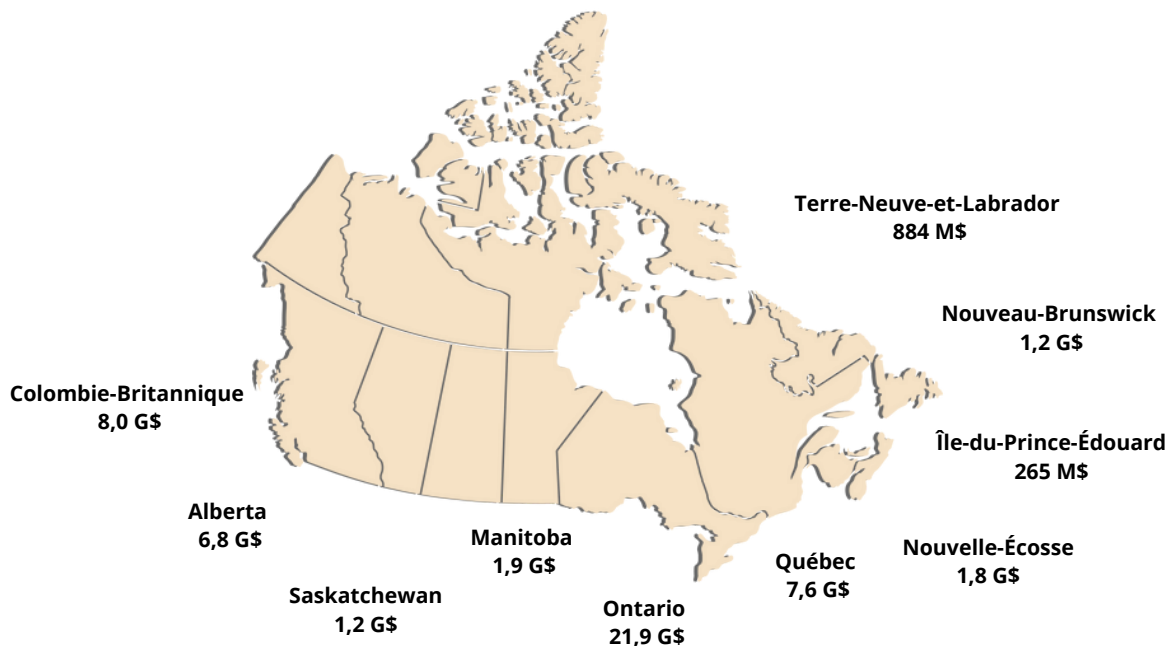
Nombre total d'heures de soins fournis annuellement par 5,2 millions d'aidants en emploi au Canada.



1,9 million de travailleurs à temps plein

Nombre de travailleurs à temps plein (basé sur un équivalent temps plein de 30 heures par semaine) nécessaires pour remplacer les soins fournis par les aidants en emploi.

Valeur économique des soins fournis par les Canadiens et Canadiennes en âge de travailler (19 à 70 ans), selon la province



¹ Institut canadien d'information sur la santé. (2021). *Données sur les dépenses de santé en bref*.

Temps global et valeur des soins fournis par les aidants en emploi selon la province

Province	% d'aidants parmi les employés (19-70 ans)	Nombre total d'aidants en emploi	Temps total consacré aux soins (heures/année)	Valeur économique du travail non rémunéré des aidants
Alberta	25	630 000	400,4 millions	6,8 G\$
Colombie-Britannique	27	696 000	473,2 millions	8,0 G\$
Manitoba	28	202 000	109,2 millions	1,9 G\$
Ontario	27	2,1 millions	1,3 milliard	21,9 G\$
Nouveau-Brunswick	26	99 000	67,6 millions	1,2 G\$
Terre-Neuve-et-Labrador	28	72 000	52,0 millions	884 M\$
Nouvelle-Écosse	30	142 000	104,0 millions	1,8 G\$
Île-du-Prince-Édouard	28	23 000	15,6 millions	265 M\$
Québec	23	1,0 million	447,2 millions	7,6 G\$
Saskatchewan	26	165 000	67,6 millions	1,2 G\$
Total	26,5 %	5,2 millions	3,0 milliards	51,5 G\$

Méthodologie

Ces conclusions sont fondées sur les données d'analyse 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'Enquête, 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 résultats ont été pondérés en fonction de la population.

Remerciements

L'équipe du Programme de recherche sur les politiques et les pratiques relatives au vieillissement (RAPP) souhaite remercier ses nombreux partenaires pour leur précieuse collaboration et rétroaction tout au long du processus de création conjointe de la série de fiches infographiques « Coup d'œil sur la recherche » :

- Alberta Health Services Home Living
- Alberta Seniors and Housing
- CanAge
- Caregivers Alberta
- Centre canadien d'excellence pour les aidants
- Institut Vanier de la famille
- MatchWork Inc
- Université de Waterloo
- University of Bristol

Nous remercions tout particulièrement Darrel Gregory, Johnna Lowther et l'équipe de Caregivers Alberta qui ont veillé à ce que le contenu soit accessible et utile aux organismes de soutien aux aidants, ainsi que Margo Hilbrecht, Nathan Battams, Veronica Schami et l'équipe de l'Institut Vanier de la famille qui ont su mettre à profit leur expertise en mobilisation des connaissances, en traduction et en correction d'épreuves.

Nous tenons également à remercier AGE-WELL NCE – Canada's technology and aging network, ainsi que l'organisme Caregivers Alberta pour le financement qu'ils nous ont accordé dans le cadre de cette initiative.