

GUIDE DE MISE EN ŒUVRE RAPIDE NORME POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ADAPTÉ AUX AIDANTS NATURELS



Les travailleurs-aidants ou employés-aidants sont des employés qui en plus de leur travail, prennent soin gratuitement d'une personne ayant besoin d'aide. Sans un soutien efficace en milieu de travail, les employés qui doivent trouver un équilibre entre les soins et le travail sont plus susceptibles de connaître une baisse de productivité et une hausse d'absentéisme, de décider de prendre leur retraite plus tôt ou de démissionner. Ces conséquences ont une grande incidence sur les employés, mais aussi sur leurs employeurs et sur la stabilité économique du Canada. La perte de travailleurs qualifiés et le roulement accru de la main-d'œuvre qui découle des démissions des travailleurs-aidants qualifiés représentent plus de 1,3 milliard de dollars en perte de productivité chaque année.¹

La mise en œuvre de pratiques efficaces favorisant et appuyant les employés-aidants dans leur environnement de travail leur permet d'être productifs et de se sentir soutenus. Que vous souhaitiez obtenir un avantage compétitif ou vous conformer aux exigences juridiques, la création d'un environnement de travail adapté aux aidants est un investissement sûr.

Ce guide aidera votre organisation à mettre en œuvre un programme complet qui favorise et appuie les aidants naturels. Il vous aidera à définir les rôles organisationnels, à mettre au point des politiques et des pratiques, à mobiliser les hauts dirigeants et les employés, à communiquer, et plus encore. Vous devriez utiliser ce guide en combinaison avec la norme du Groupe CSA, « Organisations favorisant et appuyant les aidants naturels », peu importe la taille de votre organisation et votre secteur d'activité. Toutes les informations mentionnées dans ce document sont tirées des documents de l'Association canadienne de normalisation (Groupe CSA) « B701-17 : Organisations favorisant et appuyant les aidants naturels » (la norme) et « B701HB-18 : Soutien aux travailleurs-aidants au sein des organisations ».

Trois étapes menant à la réussite



POURQUOI LES EMPLOYEURS DEVRAIENT-ILS SOUTENIR LES TRAVAILLEURS-AIDANTS

35% de la main-d'œuvre canadienne sont des travailleurs-aidants²



61% des aidants sont au sommet de leur courbe de rémunération (entre 45 et 64 ans) et possèdent une expérience et des compétences précieuses³

19% des travailleurs-aidants ont des problèmes de santé physique ou émotionnelle²



70% des prestations en invalidité versées par les employeurs sont liées à des problèmes de santé mentale⁴

15% réduisent leurs heures de travail²



10% refusent des possibilités d'emploi²



26% prendre un congé de son travail²



1. Conference Board du Canada/Conference Board of Canada, 2012, Effectuer l'analyse sur les investissements dans la santé et le mieux-être au travail/Making the Business Case for Investments in Workplace Health and Wellness [en anglais seulement].
2. Statistique Canada, 2013, Être aidant familial : quelles sont les conséquences?
3. Statistique Canada, 2020, Les aidants au Canada, 2018
4. Commission de la santé mentale du Canada et Morneau Shepell, 2017, Comprendre la santé mentale, la maladie mentale et leur incidence en milieu de travail.

ÉTAPE 1 ÉTABLISSEMENT DES FONDEMENTS

1 Engagement des hauts dirigeants et des ressources

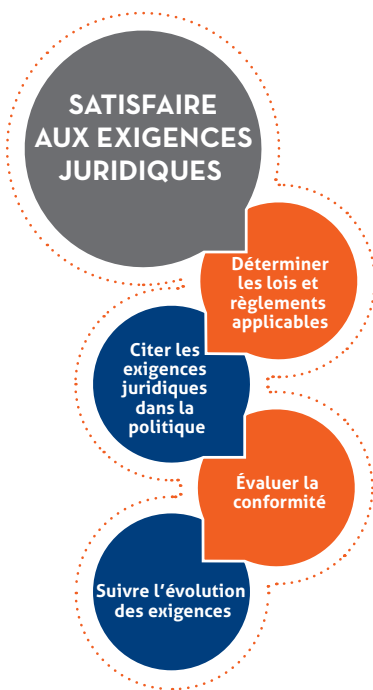
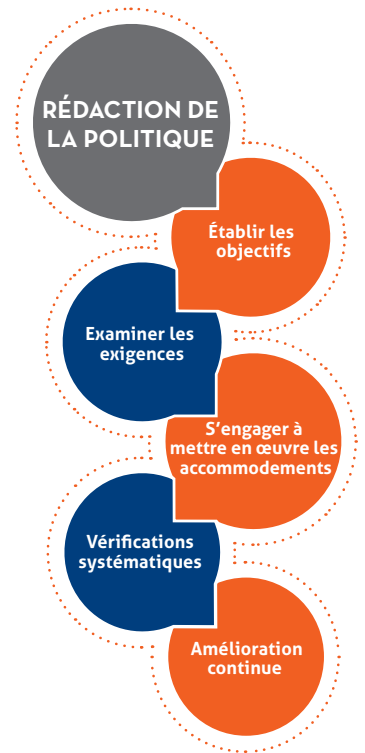
- Allouer des ressources au programme et affecter à la gestion de la mise en œuvre et du maintien de la norme une personne qui détiendra les pleins pouvoirs;
- Superviser la transition vers un environnement adapté aux aidants et les progrès de l'organisation à mesure qu'elle s'adapte aux aidants;
- Souligner les réussites et démontrer son engagement par un plan visible et systématique de soutien des employés confrontés à des problèmes comme aidant naturel.

2 Favoriser la participation des travailleurs

- Respecter et reconnaître le travail assidu et les réussites des travailleurs;
- Payer les employés pour leur engagement et leurs formations;
- Communiquer ouvertement avec les travailleurs à toutes les étapes de la mise en œuvre pour déterminer quels types d'accommodements sont requis.

3 Mettre au point des politiques adaptées aux aidants

- Examiner les exigences en matière de droits de la personne et s'engager à mettre en œuvre les accommodements nécessaires;
- Rédiger une politique en gardant en tête les objectifs de l'organisation;
- Mener des enquêtes régulières sur les besoins des travailleurs-aidants et revoir la pertinence du programme régulièrement;
- Amélioration continue en fonction des commentaires et de l'analyse de données.



4 Examiner les exigences juridiques actuelles

- Examiner la législation concernant les congés, comme le programme fédéral de prestations de compassion et les congés d'urgence, et citer toutes lois ou exigences juridiques pertinentes dans la politique;
- Évaluer régulièrement la conformité de l'organisation aux exigences et mettre en œuvre les changements requis.

5 Responsabilités sociales et éthiques

- Reconnaître la responsabilité de votre organisation dans le bien-être et la santé et de votre travailleur et communiquer votre engagement;
- Demander à vos employés de manière anonyme ou confidentielle quelle est leur charge familiale à l'extérieur du travail;
- Vous engager publiquement à mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière d'accommodements dans votre environnement de travail.



ÉTAPE 2 MISE EN PRATIQUE DE LA NORME

1 Examiner les politiques et les programmes

- Cerner les programmes et PAE adaptés aux familles pour trouver des manières de soutenir les aidants et les politiques de RH pertinentes actuelles.

2 Cerner les possibilités

- Veiller à ce que votre PAE offre des ressources aux travailleurs-aidants;
- Définir les accommodements pour les travailleurs-aidants dans les conventions collectives;
- Consulter les parties prenantes pour déterminer les lacunes et les obstacles des programmes et politiques existantes.

3 Définir les objectifs de l'organisation

- Établir des objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (approche SMART) qui éliminent les lacunes et les obstacles;
- Tenir compte de la santé mentale et physique, la qualité de vie, la satisfaction, la conservation du personnel et du rendement lorsque vous travaillez à réduire le fardeau et l'absentéisme des travailleurs-aidants.

4 Protection de la vie privée

- Protéger la vie privée du travailleur et établir une procédure de communication des renseignements aux parties nécessaires;
- Assurer la sécurité des dossiers et protéger les dossiers par un mot de passe.

5 Sensibilisation

- Définir les compétences et préciser les exigences de formation;
- Veiller à ce que la direction et les travailleurs soient conscients de leur rôle et de leurs ressources;
- Évaluer les méthodes de perfectionnement à intervalles réguliers, et les modifier au besoin.

6 Promotion des services

- Affecter un employé aux communications internes;
- Partager vos progrès et demander aux travailleurs et aux parties prenantes de partager leurs idées et commentaires.

7 Créer une culture favorisant les aidants

- Encourager la création d'un environnement adapté aux aidants en discutant des problèmes et des accommodements;
- Établir des méthodes pour que les collègues de travail puissent soutenir les travailleurs-aidants.

8 Soutenir activement les travailleurs-aidants

- Réunions régulières pour mettre en œuvre des pratiques fondées sur des données probantes;
- Élaborer une stratégie explicite fondée sur les données obtenues qui répond aux besoins des travailleurs-aidants de l'organisation.

9 Prévoir les imprévus

- Mettre au point un plan d'intervention d'urgence : commencer par faire la liste des « congés » pertinents;
- Allouer des ressources à ces programmes et informer les travailleurs de leur existence.

RESSOURCES POUR LES TRAVAILLEURS-AIDANTS

Aide et soutien financiers

Services de consolation

Communication et possibilités de réseautage

Accès aux services offerts

Sensibilisation et formation

Horaires de travail flexibles

Congé pour aidant naturel

Stationnement accessible

Accès aux appareils de communication personnels

Congé payé non consécutif



ÉTAPE 3 SURVEILLANCE DU PROGRÈS ET IMPACT

1. Mesurer et surveiller l'efficacité

- S'engager à mettre au point un système de mesure, d'analyse et d'amélioration continues utilisant les commentaires des travailleurs et des parties prenantes;
- Évaluer votre politique à l'égard des travailleurs-aidants à l'aide des présentes directives dès que c'est possible.

2. Mener des évaluations internes régulièrement

- Mettre sur pied une équipe d'audit représentative et créer une liste avec toutes les parties prenantes;
- Mener des audits, communiquer les résultats et mettre au point des plans d'action pour corriger toute non-conformité.

3. Effectuer des examens de la direction et planifier les améliorations continue

- Fournir des mises à jour sur les résultats de l'audit, satisfaire aux exigences juridiques, offrir un bon rendement organisationnel et des possibilités d'amélioration;
- Consigner et conserver les examens, et les fournir sur demande.



**UNE STRATÉGIE
EN MATIÈRE DE
RESSOURCES
HUMAINES QUI
TIENT COMPTE DU
PROFIL DE RISQUE
UNIQUE DE VOS
EMPLOYÉS**

Suivez ces trois étapes faciles pour demeurer un employé de choix

La norme « Organisations favorisant et appuyant les aidants naturels (CSA B701-17) » et le manuel « Soutien aux travailleurs-aidants au sein des organisations (CSA B701HB-18) » visent à aider votre organisation à s'adapter aux aidants. En utilisant le présent guide, en plus de CSA B701-17 et de B701HB-18, vous arriverez à créer des accommodements pratiques et efficaces en milieu de travail qui amélioreront le moral de vos travailleurs tout en réduisant les coûts et en améliorant la productivité.

TÉLÉCHARGER
LA NORME



TÉLÉCHARGER
LE MANUEL

