

LE DÉFI D'UNE GÉNÉRATION

Il est parfois difficile d'harmoniser tous les éléments de notre réalité moderne : la présence accrue des femmes sur le marché du travail, le chevauchement des générations, les événements imprévus de la vie personnelle et les exigences de la vie professionnelle. Ces conflits de priorité sont souvent la source de problèmes personnels et organisationnels. L'équilibre entre le travail et la famille est nécessaire, surtout pour la *génération sandwich*. Ces 45-64 ans voient leurs obligations familiales croître de manière importante avec l'augmentation de l'espérance de vie. Ces employés qui vivent des difficultés, qu'ils soient gestionnaires ou travailleurs, sont aussi des citoyens, des mères ou des pères de famille, des grands-parents, des fils ou des filles, qui ont des responsabilités professionnelles, mais aussi familiales. En 2011, cette génération représentait 42 % de la population canadienne¹.

Être un proche aidant

Par définition, un proche aidant fournit des soins à un proche ayant un problème de santé de longue durée, une incapacité ou des problèmes liés au vieillissement². De plus en plus, la population active (âgée de 15 ans et plus) répond à un besoin toujours grandissant : s'occuper d'un proche. En 2012, 28 % de la population canadienne se définissait comme proche aidant.

Impact professionnel

Être un proche aidant implique temps et énergie auprès de la personne à charge. Des impacts sur le plan professionnel sont prévisibles. En effet, selon Statistique Canada, 20 % des membres de la *génération sandwich* ont dû faire un changement dans leur horaire de travail³. La perte de revenus est souvent identifiée comme un impact important. Les proches aidants souhaiteraient avoir un meilleur appui financier de la part des gouvernements.

La notion d'accompagnement est directement liée au présentéisme au travail. Le présentéisme se définit globalement par une présence au travail, mais avec une faible efficacité. Ainsi, les aidants sont au travail mais continuent leur accompagnement :

Les employés qui aident un proche sont au travail, mais...

87 %	54 %	70 %	20 %	16 %
effectuent des appels	arrivent plus tard	prennent des congés supplémentaires	demandent une réduction de leur horaire	quittent leur emploi

Sources

Texte inspiré par l'Analyse socio-démographique des besoins d'accompagnement de Jean-Pierre Brun, Professeur, Titulaire de la Chaire en gestion de la santé et sécurité au travail, Université Laval.

1 La population canadienne en 2011 : âge et sexe. <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011001-fra.cfm>

2 Être aidant familial : quelles sont les conséquences? <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11858-fra.pdf>

3 Working Caregivers – The not-so-hidden cost to businesses – Organizations must address these issues preventatively. <http://www.ericksonresource.com/working-caregivers-the-not-so-hidden-cost-to-businesses-organizations-must-address-these-issues-preventatively/>

4 Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubliRSST/R-691.pdf> Page 616

5 Wang Y., Shyu Y.L., Chen M. & Yan P. (2010) Reconciling work and family caregiving among adult-child family caregivers of older people with dementia : effects on role strain and depressive symptoms. Journal of Advanced Nursing 67 (4), 829-840.

Impact personnel

Plus de **25 %**
de tous les aidants
réguliers ont rapporté
5 symptômes de détresse
psychologique ou plus.

Prendre soin d'un proche malade est un engagement ayant un impact direct sur la santé des accompagnants. Plus du quart de tous les aidants ont rapporté cinq symptômes de détresse psychologique, ou plus, tels que l'épuisement, l'anxiété, l'isolement, etc.². Il est connu que la

présence de détresse est directement en relation avec l'absentéisme au travail. On estime que 50 % des travailleurs avec un symptôme dépressif se sont absentes environ deux semaines par année et que le quart d'entre eux ont été absents plus de 60 jours⁴. Lorsque le milieu de travail n'est pas flexible pour accommoder les proches aidants, on y constate plus de symptômes de dépression⁵.

Cette réalité a motivé SSQ Groupe financier à concevoir l'assurance Compassion qui permet aux travailleurs d'accompagner un proche lors d'une maladie ou d'une blessure grave sans perdre tous ses revenus. Dans sa conception, permettre l'adaptation des périodes d'absence en fonction des besoins et de l'évolution de la condition de la personne accompagnée était primordial pour SSQ. Cette flexibilité permet à l'employeur de conserver un lien avec l'employé ce qui favorisera son retour au travail.

Avec la croissance de la *génération sandwich*, le vieillissement de la population et l'augmentation de l'espérance de vie, il est nécessaire d'offrir aux personnes dans le besoin un soutien adéquat.