

Contribution des aînés à une économie productive et concurrentielle au Canada

Mémoire à l'intention du Comité permanent des finances de la Chambre des communes
Consultations prébudgétaires de 2018

Le 4 août 2017

Au nom des franchisés des services d'assistance et de soutien à domicile
Home Instead du Canada



Résumé

L'entreprise de services d'assistance et de soutien à domicile Home Instead est un chef de file mondial et un fournisseur de confiance dans le domaine des soins à domicile à l'intention des aînés. Active dans plus d'une dizaine de pays, Home Instead prodigue environ 60 millions d'heures de services par année. Au Canada, Home Instead compte 38 bureaux, qui sont situés en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, au Québec, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse.

Notre entreprise a pour mission de permettre aux aînés de mener une vie heureuse, saine et indépendante dans le confort de leur foyer. Home Instead a aussi à cœur de redonner aux milieux dans lesquels elle œuvre. Nous estimons qu'il est de notre responsabilité non seulement de prendre soin des aînés et de leurs proches, mais aussi de faire de notre monde un endroit où les aînés se sentiront mieux. Selon nous, il est temps de changer l'image que la société a du vieillissement et d'inciter le monde à mieux prendre soin de ses aînés. Au nom des franchisés de services d'assistance et de soutien à domicile Home Instead du Canada, nous avons le plaisir de présenter ce mémoire au Comité permanent des finances de la Chambre des communes.

Les Canadiens sont plus productifs lorsqu'ils sont encouragés à travailler, employés âgés comme aidants familiaux. C'est pourquoi nous recommandons ce qui suit au gouvernement du Canada :

- **Adopter des mesures visant à soutenir les employés qui sont aussi des aidants familiaux.**
 - **Moderniser la politique fiscale de manière à aider les familles qui offrent des soins et du soutien à un aîné dépendant à domicile, directement ou en les rémunérant.**
 - **Encourager les employeurs** qui ont des pratiques favorables aux aidants familiaux.
 - **Mettre en place un programme d'éducation national** pour informer les Canadiens et les préparer à des responsabilités particulières¹ en matière de soins.
- **Créer un groupe consultatif pour encourager les pratiques en milieu de travail qui respectent les besoins des employés âgés et en tiennent compte.**
 - **Créer un système d'équivalences professionnelles, comme des crédits pour soins aux aînés, à l'intention des aînés qui souhaitent demeurer sur le marché du travail et qui en ont les capacités;**
 - **Créer un fonds de transition pour les soins aux aînés** destiné expressément à mettre à l'essai les initiatives des employeurs qui facilitent la vie des Canadiens qui prennent soin d'un proche âgé.

Analyse

Le gouvernement du Canada travaille à bâtir une économie prospère et à offrir aux Canadiens une « chance véritable et égale de réussir »¹. Pour concrétiser cet objectif, il est essentiel que des mesures stratégiques soient prises pour reconnaître l'évolution de la démographie au pays et en tenir compte. En

¹ Les critères définissant des soins particuliers doivent être établis par un groupe de spécialistes.

2015, pour la première fois, les personnes de 65 ans et plus étaient plus nombreuses que les enfants de 0 à 14 ansⁱⁱ.

Une population âgée témoigne du succès de notre société. Nous n'avons cependant pas encore déterminé, en tant que nation, ce que nous souhaitons faire pour soutenir nos aînés. Comme les Canadiens veulent vieillir à la maisonⁱⁱⁱ, le Canada doit élaborer une stratégie claire et cohérente pour permettre aux familles et aux entreprises d'atteindre leurs buts. Les besoins des aînés dépendent de l'innovation, de l'évolution des régimes de soins de santé et du changement de vision de la société^{iv}. Le gouvernement fédéral doit faire preuve de leadership en prenant des décisions politiques et financières adaptées au nouveau contexte social.

Les aidants familiaux sont plus productifs au travail lorsqu'ils sont soutenus à la maison

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont conclu un nouvel accord pluriannuel en santé, dont un des éléments clés est un investissement accru dans les soins à domicile. C'est à la maison que les Canadiens veulent rester, et peu de gens comprennent que les soins à domicile financés par le gouvernement ne visent qu'à compléter les soins dispensés par la famille.

Néanmoins, la prestation de soins aux membres les plus âgés de la famille n'a rien de nouveau. Au Canada, nous présumons, et espérons que les proches et les amis sauront s'occuper des êtres chers qui ont besoin de soins. Généralement, ce n'est que lorsque la situation devient ingérable que le système de santé intervient. Autrement dit, les membres de la famille comblent les besoins physiques, sociaux et de santé des proches vulnérables en parallèle de leurs vies professionnelle et familiale. Ainsi, tout en finançant les soins à domicile, le gouvernement devrait adopter des mesures pour soutenir les aidants naturels qui assument des responsabilités particulières liées à la prestation de soins.

Les soins à la famille représentent une obligation qui peut prendre de l'ampleur avec le temps et, en situation d'urgence, devenir une exigence soudaine. Parmi les conséquences à long terme des soins dispensés dans la famille, on compte notamment la détérioration de la santé et des taux élevés de dépression^v. Selon une estimation prudente, les coûts attribuables aux soins qu'offrent gratuitement des aidants familiaux de plus de 45 ans aux aînés étaient de 25 à 26 milliards de dollars par année en 2009^{vi}. De plus, les aidants naturels doivent assumer des dépenses eux-mêmes.

Les obligations des travailleurs canadiens envers des proches vulnérables entraînent une perte de productivité considérable dans les entreprises qui est estimée à 5,5 milliards de dollars^{vii}.

Selon les résultats d'un récent sondage réalisé par Home Instead auprès de 1 001 femmes actives de 45 à 60 ans qui ne sont pas travailleuses autonomes et sont aidantes pour au moins un parent ou parent par alliance au Canada et aux États-Unis :

- 91 % ont dû prendre des mesures pour concilier leurs obligations d'employée et d'aidante;
- 83 % affirment que la prestation de soins les empêchait de concilier le travail et la vie personnelle;
- 50 % sentent parfois qu'ils doivent choisir entre être une bonne employée ou une bonne fille;

- 25 % disent que la qualité de leur travail était minée par le temps consacré à être une bonne aidante naturelle^{viii}.

Les proches aidantes qui sont soutenues peuvent travailler et progresser au plan professionnel. Comme les aidantes sont habituellement des filles, Home Instead a créé le programme « Filles au travail » (Daughters in the Workplace). Ce programme offre des ressources gratuitement pour faire en sorte que les aidants familiaux se sentent capables de parler à leurs employeurs de leurs besoins, répertorier les mesures de soutien aux aidants et diffuser de l'information permettant aux employeurs de comprendre ce que leurs employés veulent et ce dont ils ont besoin en tant qu'aidants familiaux. C'est souvent un appui plutôt sommaire dont ils ont besoin, mais c'est un élément essentiel qui permet à un employé ou à un membre d'une famille de gérer son temps. Le temps, la compréhension et les services sont les besoins fréquemment relevés.

Les services requis sont généralement « non médicaux », comme les soins personnels, la préparation de repas, l'entretien ménager, l'accompagnement ainsi que l'aide pour les commissions et les rendez-vous. Ces types de soins et d'appuis devraient être abordables, planifiés et même normalisés dans le parcours de vie des Canadiens.

RECOMMANDATIONS

- **Adopter des mesures visant à soutenir les employés qui sont aussi des aidants familiaux**
 - **Moderniser la politique fiscale de manière à aider les familles qui offrent des soins et du soutien à domicile à un aîné, que ce soit directement ou en les rémunérant.** Voici certaines mesures possibles :
 - Bonifier l'actuel crédit d'impôt pour aidants familiaux en le rendant remboursable et en rendant le montant de la déduction proportionnel à l'intensité des soins fournis. Cette mesure donnerait aux familles l'occasion de payer pour des soins, de demeurer à la maison pour fournir des soins directement, de payer les modifications qu'il faut apporter à la maison ou d'adopter la combinaison de solutions qui répond le mieux à leurs besoins.
 - Exempter de TPS toutes les formes de soins à domicile. Cette mesure permettrait de réduire l'économie clandestine des services de soins aux aînés.
 - **Encourager les employeurs qui ont des pratiques favorables aux aidants familiaux, notamment :**
 - Offrir un soutien non médical comme un régime d'assurance-maladie complémentaire facultatif aux employés.
 - Accorder des heures et des conditions de travail souples pour faciliter la prestation des soins à prodiguer.
 - **Mettre en place un programme d'éducation national pour informer les Canadiens et les préparer à des responsabilités particulières en matière de soins.**
 - Décrire la capacité des soins financés par les fonds publics, afin que la population sache combien d'argent économiser en prévision de soins dont ils pourraient avoir besoin à un âge avancé.

Parmi les répondants à une enquête menée au Canada, **38 et 44 %** des femmes et des hommes, respectivement, pensent continuer de travailler après l'âge de 65 ans par choix, tandis que 62 et 56 % affirment qu'ils le feront par nécessité [TRADUCTION].

Institut Vanier

Aider les entreprises à être productives et concurrentielles.

Les aînés sont nombreux à vouloir continuer à travailler. Pour environ la moitié d'entre eux, c'est parce qu'ils aiment leur travail et qu'ils se voient demeurer actifs dans leur milieu de travail et contribuer directement à sa réussite.

Pour l'autre moitié, par contre, le travail sert à épargner davantage, à payer les soins requis par un proche ou à aider les enfants à subvenir à leurs besoins^{ix}.

Les aînés qui veulent continuer à travailler doivent bien souvent surmonter de nombreux obstacles, comme l'obligation de travailler à temps plein, les heures de travail, les capacités physiques et les plafonds des prestations complémentaires et des régimes de pension. Bien que la retraite obligatoire ait pour ainsi dire disparu et que seulement 27 % des Canadiens s'attendent à être entièrement à la retraite à 66 ans^x, de nombreuses mesures peuvent être prises pour aider les travailleurs âgés du Canada.

Un groupe consultatif favoriserait les pratiques en milieu de travail qui respectent les besoins des travailleurs âgés et en tiennent compte. Pensons par exemple aux horaires flexibles, aux programmes d'éducation et de formation destinés expressément à aider les aînés à s'adapter aux nouvelles technologies et à acquérir les compétences requises de nos jours ou aux autres types de rémunérations au lieu d'un salaire, sur demande, comme les « crédits pour soins aux aînés », qui pourraient servir à obtenir des soins non médicaux à domicile.

RECOMMANDATION

- **Créer un groupe consultatif pour encourager les pratiques en milieu de travail qui respectent les besoins des employés âgés et en tiennent compte.**
 - **Créer un système d'équivalences professionnelles**, comme des crédits pour soins aux aînés, à l'intention des aînés qui souhaitent demeurer sur le marché du travail et qui en ont les capacités;
 - **Créer un fonds de transition pour les soins aux aînés** destiné expressément à mettre à l'essai les initiatives des employeurs qui facilitent la vie des Canadiens qui prennent soin d'un proche âgé.

Conclusion

Un contexte de famille dispersée, les situations de doubles revenus et les périodes de la vie où les enfants grandissent sont des facteurs qui entravent la capacité des aidants familiaux à prodiguer des soins. Le changement démographique continuera à restreindre la disponibilité des gens pour la prestation de soins essentiellement fonctionnels et de nature non médicale.

Les entreprises sont plus productives lorsque leurs employés sont au travail et bien motivés, et les employés veulent être bien présents et productifs. La difficulté consiste généralement à concilier les responsabilités liées au travail et à la prestation de soins.

Les personnes qui consacrent quatre heures ou plus par semaine aux soins sont plus susceptibles de réduire leurs heures de travail, de modifier leur organisation du travail ou de refuser une offre d'emploi ou une promotion^{xi}. Les contributions au Régime de pension et les économies pour l'avenir en souffrent par conséquent. De plus, les entreprises perdent la contribution d'employés motivés.

La vision d'une économie prospère exigera au gouvernement qu'il reconnaisse et valorise le double rôle d'employé et d'aidant familial ainsi qu'il respecte l'apport des employés âgés.

Pour obtenir de plus amples renseignements :

Phyllis Hegstrom
Directrice des affaires gouvernementales
Home Instead Senior Care®
Home Instead, inc.
402-575-5945
phegstrom@homeinsteadinc.com

NOTES

- ⁱ Le très honorable J. Trudeau, Déclaration du premier ministre du Canada à l'occasion du discours du Trône, <http://pm.gc.ca/fra/nouvelles/2015/12/04/declaration-du-premier-ministre-du-canada-loccasion-du-discours-du-trone>, 4 décembre 2015, consulté le 24 juillet.
- ⁱⁱ Statistique Canada, Estimations de la population du Canada : âge et sexe, 1^{er} juillet 2015, publié le 29 septembre 2015, <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/150929/dq150929b-fra.htm>, consulté le 1^{er} août 2016.
- ⁱⁱⁱ M. Turcotte, Les Canadiens dont les besoins en soins à domicile sont non comblés, Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/14042-fra.htm>, consulté le 30 juillet 2016.
- ^{iv} Michael Hodin, directeur général, « Global Council on Aging Home Care Disrupting Innovation for Elder Caregiving », <http://www.huffingtonpost.com/michael-hodin/aging-mega-trend-b-10590264.html>.
- ^v M. Turcotte, Les Canadiens dont les besoins en soins à domicile sont non comblés, Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/14042-fra.htm>, consulté le 30 juillet 2016.
- ^{vi} M. Hollander, G. Lui, N. Chappell, « Who Cares and How Much? The imputed economic contribution to the Canadian healthcare system of middle-aged and older unpaid caregivers providing care to the elderly », *Healthcare Quarterly*, vol. 12, n° 2, 2009.
- ^{vii} Ceridian, *Double tâche : les difficultés des aidants naturels au travail* – résultats et recommandations du sondage auprès des aidants naturels mené par Ceridian, <http://www.ceridian.ca/blogue/2015/11/double-tache-les-difficultes-des-aidants-naturels-au-travail/>, 2015, consulté le 24 juillet 2017.
- ^{viii} R. Eisenberg, « How Daughters Who Are Caregivers Have It Rough At Work. Forbes », 21 juin, <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2017/06/21/how-daughters-who-are-caregivers-have-it-rough-at-work/#26565f107c37>, 2017, consulté le 24 juillet 2017.
- ^{ix} CARP, « Canadian seniors better off but still want to work », <http://www.carp.ca/2014/07/15/canadian-seniors-better-still-want-work-2/>, 2015, consulté le 25 juillet 2017.
- ^x Ipsos Reid, sondage réalisé en 2013, <http://business.financialpost.com/2013/02/20/working-longer-balances-more-retirement-years/>, 2013.
- ^{xi} Santé Canada, *Profil national des personnes soignantes au Canada – 2002 : Rapport final*, <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/systeme-soins-sante/rapports-publications/soins-domicile-continus/profil-national-personnes-soignantes-canada-2002-rapport-final.html>, 2002.