Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ)

Propositions de modifications aux Normes du travail du Québec afin de favoriser la conciliation liée aux responsabilités de proches aidants et le travail

Siège social
79, rue Rocheleau, Trois-Rivières, Québec
Téléphone : (514) 524-1959

Adresse de correspondance
C.P. 4, succursale « C », Montréal, Québec, H2L 4J7
Courriel : info@ranq.qc.ca
Site : www.ranq.qc.ca

Table des matières

Mise en contexte et remerciements ----------p.3

Qui sont les proches aidants ? ----------p.4

Le Regroupement des aidants naturels du Québec :
« Une voix pour les proches aidants » ----------p.7

Des gestes pour faciliter la conciliation liée aux responsabilités
de proches aidants et le travail ----------p.8

Témoignages de personnes proches aidantes quant aux modifications
demandées par le RANQ à l'égard du « congé pour obligations familiales » ----------p.13

Demandes semblables d'organismes quant au congé pour obligations familiales----------p.15

Conclusion ----------p.16

Liste des membres du RANQ ----------p.17

Mise en contexte et remerciements

Nous tenons dans un premier temps à remercier la ministre du Travail, Mme Dominique Vien de nous donner l'occasion de présenter ce mémoire. À titre de porte-parole du mouvement autonome des proches aidants, le Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ), veut attirer votre attention sur l'importance de favoriser la conciliation liée aux responsabilités de proches aidants et le travail.

Par ce mémoire, nous voulons contribuer à permettre aux proches aidants de mieux reconnaître les mesures déjà incluses aux Normes du travail du Québec. Le fait de mentionner explicitement le terme « *proche aidant* » dans les normes du travail aiderait grandement les employeurs et les employés à mieux comprendre les mesures existantes incluses aux Normes du travail du Québec répondant aux besoins des proches aidants. Nous croyons que les actuelles normes peuvent mieux répondre aux besoins des proches aidants sans pour autant nécessiter d'importantes modifications.

Nous présenterons brièvement le profil des proches aidants suivi d'une présentation du Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ). Par la suite, nous exposerons les modifications mineures que nous demandons à la Loi sur les Normes du travail.

> Le ministère de la Santé et des Services sociaux définit les proches aidants comme « *Toute personne de l'entourage qui apporte un soutien significatif, continu ou occasionnel, à titre non professionnel, à une personne ayant une incapacité est considérée comme proche aidants. Il peut s'agir d'un membre de la famille ou d'un ami.* »
>
> Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux. *Chez soi, le premier choix. La politique de soutien à domicile*, Québec, 2003, p. 6.

Qui sont les proches aidants

Au Québec, il y a plus d'un million deux cent trente milles personnes[2] qui à titre non professionnel et sans rémunération, s'occupent d'un proche à autonomie restreinte en lui offrant un soutien. C'est près de 20 % de la population du Québec, âgée de 15 ans ou plus qui sont proches aidantes auprès d'un enfant, d'un conjoint, d'un père, d'une mère, d'un autre membre de la famille ou d'un ami. Les proches aidants forment la structure portante du réseau de la santé, car ils assument plus de 80 % du soutien à domicile[1]. Il s'agit d'une contribution vitale pour les personnes malades ou en perte d'autonomie qui souhaitent vivre chez elles. Engagés et généreux, les proches aidants poursuivent leur accompagnement de la personne aidée au-delà de la transition du domicile à un centre d'hébergement. Dans tous les cas, l'aide revêt une signification relationnelle de nature affective, nécessitant une disponibilité et un engagement réels envers la personne aidée.

Des femmes et des hommes impliqués auprès de leur proche[4]

54 % des proches aidants sont des femmes. Cette presque parité entre les hommes et les femmes dans le soutien aux proches est trompeuse. Elle ne met pas en lumière que les hommes ont tendance à consacrer relativement moins d'heures par semaine que les femmes à soutenir leur proche. Par exemple, 17 % des femmes proches aidantes consacrent 20 heures et plus par semaine à soutenir leur proche contre 11 % chez les hommes. Cette quasi-parité passe aussi sous silence le fait que les gestes posés par les hommes et les femmes pour soutenir leur proche se font selon le clivage des stéréotypes sexuels. Ainsi les femmes sont plus nombreuses que les hommes à aider leur proche pour le bain, pour l'habillement, pour les traitements médicaux, les travaux ménagers, la préparation des repas, etc. De même, les hommes sont plus nombreux à participer aux travaux extérieurs ou d'entretien.

Des proches aidants de tous âges

Contrairement aux idées reçues, les proches aidants sont de tous âges. Ainsi :

- 48 % des proches aidants ont entre 45 et 64 ans;
- 26 % des proches aidants ont entre 25 et 44 ans;
- 14 % des proches aidants ont entre 15 et 24 ans;
- 12 % des proches aidants ont 65 ans et plus.

[1] Toutes les données statistiques de cette section sont issue de :

- Shina, Maire, septembre 2013, « Portrait des aidants familiaux, 2012 », produit n^{o} 89-965-X au catalogue de Statistique Canada

Un soutien exigeant parfois beaucoup d'heures
Au Québec, il y a un peu plus de 188 000 proches aidants qui consacrent plus de 20 heures par semaine pour soutenir un proche. De ce nombre :

- presque 50 % ont entre 45 et 64 ans;
- environ 21 % ont entre 25 et 44 ans;
- près de 20 % ont 65 ans et plus;
- un peu plus de 9 % ont de 15 à 24 ans.

Une implication qui s'inscrit dans le temps
L'engagement des proches aidants auprès de leur proche s'échelonne sur plusieurs mois :
89 % des proches aidants soutenaient un proche depuis plus d'un an.
Souvent sur plusieurs années : 50 % des proches aidants soutenaient un proche depuis plus de 4 ans.

Impliqués auprès de proches vivant diverses réalités
Contrairement à ce qui est parfois cru, les proches aidants ne sont pas essentiellement impliqués auprès d'une personne âgée en perte d'autonomie. Ainsi les principales raisons évoquées par les proches aidants pour s'occuper d'un proche sont :

- les problèmes liés au vieillissement chez 28 % des proches aidants,
- le cancer chez 11 % des proches aidants,
- les maladies cardiovasculaires chez 9 % des proches aidants,
- les problèmes de santé mentale chez 7 % des proches aidants;
- la maladie d'Alzheimer ou la démence chez 6 % des proches aidants.

Des personnes proches aidantes actives dans leur communauté
Avec près de 20 % de la population qui joue le rôle de proche aidant et dont la majorité a moins de 65 ans, il n'est pas surprenant que 60 % des personnes proches aidantes participent au marché du travail et que 12 % soit aux études.

Une expérience positive, qui n'est pas sans conséquence…
Être proche aidant est vécu comme une expérience positive par la très grande majorité des personnes proches aidantes. Ainsi 92 % des proches aidants estiment que leur expérience de proches aidants est humainement enrichissante, 37 % des proches aidants estiment, même, que leur expérience de proches aidant est très gratifiante.

Malgré ses aspects positifs, être proches aidants n'est pas sans impact sur la vie de plusieurs proches aidants naturels. Ainsi :

- 43 % des proches aidants qui occupent un emploi ont déclaré être arrivés en retard au travail, avoir dû partir plus tôt ou s'être absentés pendant la journée pour s'occuper d'un proche.
- 15 % des proches aidants qui occupent un emploi ont déclaré avoir réduit leur nombre d'heures travaillées pour répondre aux besoins de leur proche.
- 10 % des proches aidants qui occupent un emploi ont déclaré avoir refusé une promotion, ou un nouvel emploi ou se sont privés de demander une promotion ou rechercher un nouvel emploi.
- 40 % des proches aidants qui occupent un emploi ont déclaré avoir fait le choix de rechercher un emploi moins exigeant en raison de leur responsabilité de proche aidant.

- 28 % des proches aidants trouvent leur rôle de personne proche aidante stressant ou très stressant.
- 19 % des proches aidants disent que leur santé physique ou émotionnelle s'est détériorée au cours de la dernière année en raison de leur responsabilité de proche aidant.

Plus les personnes proches aidantes doivent consacrer d'heures à soutenir leur proche, plus les difficultés de conciliation travail, responsabilité de proches aidants se manifestent ainsi que les problèmes de santé physique et de stress. Ce qui touche particulièrement les femmes qui ont tendance à consacrer plus d'heures par semaine que les hommes pour s'occuper d'un proche.

Siège social
79, rue Rocheleau, Trois-Rivières, Québec
Téléphone : (514) 524-1959
Courriel : info@ranq.qc.ca
Adresse de correspondance
C.P. 4, succursale « C », Montréal, Québec, H2L 4J7
Site : www.ranq.qc.ca

Le Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ) : « Une voix pour les proches aidants »

Les groupes communautaires soutenant les proches aidants contribuent activement à mettre sur la place publique la réalité des proches aidants. Ils sont présents sur l'ensemble du territoire du Québec. Ils alimentent le nécessaire débat public portant sur le partage des responsabilités dans la société québécoise entre l'État et les familles dans le soutien des personnes fragilisées. Ils mettent en évidence le déséquilibre en défaveur des proches aidants devenu manifeste au cours des dernières décennies. Ils ont développé une expertise qui s'exprime par des pratiques, des activités et des actions améliorant concrètement les conditions de vie des personnes proches aidantes au Québec.

C'est pour se donner une voix commune ainsi que pour renforcer la cohérence de leur mouvement que des organismes communautaires de proches aidants ont créé en 2000 le Regroupement des aidants naturels du Québec. Le RANQ est un organisme agissant à l'échelle nationale. Il réunit actuellement près de 80 organismes communautaires qui œuvrent à l'amélioration de la qualité de vie des proches aidants partout au Québec.

Siège social
79, rue Rocheleau, Trois-Rivières, Québec
Téléphone : (514) 524-1959
Courriel : info@ranq.qc.ca
Adresse de correspondance
C.P. 4, succursale « C », Montréal, Québec, H2L 4J7
Site : www.ranq.qc.ca

Des gestes pour faciliter la conciliation liée aux responsabilités de proches aidants et le travail.

Les proches aidants occupent une part considérable du marché du travail. On estime qu'au Québec en 2007, près de 500 000 proches aidants de 45 ans et plus étaient à l'emploi. Parmi les femmes proches aidantes de 45 ans et plus, 63 % de celles-ci sont à l'emploi. Chez les hommes proches aidants, c'est 77 % d'entre eux qui sont à l'emploi[2]. Les proches aidants sont ainsi très présents sur le marché du travail au Québec, et ce dans tous les secteurs d'activité. Par ailleurs, cette estimation ne tient compte que d'une tranche d'âge de proches aidants (45 ans et plus), alors qu'une large part des proches aidants salariés n'ont pas encore 45 ans.

La réalité d'une personne proche aidante salariée est fréquemment associée à une situation d'appauvrissement économique et sociale. En effet, la perte de revenu d'emploi s'exprime souvent par un nouvel aménagement du temps de travail, par un passage du temps plein au temps partiel ou encore par la retraite anticipée. Cela témoigne du peu de mesures favorables à concilier leur emploi et leurs responsabilités envers un proche vivant avec des limitations.

L'une des principales tâches des proches aidants salariés est l'organisation et l'accompagnement de personne aidée à des rendez-vous médicaux, qui se tiennent durant les heures de travail[3].

La conciliation travail-famille : une avenue avantageuse pour les entreprises
L'intégration de mesures de conciliation entre le travail et les responsabilités de proche aidant au sein des entreprises est une avenue avantageuse pour celles-ci. En effet, différentes études démontrent que l'instauration de mesures de conciliation travail-famille sans oublier d'y inclure la réalité des proches aidants favorise tant le recrutement que la rétention de ses travailleurs. Ce qui a une incidence positive sur productivité organisationnelle[4].

---

2 Charles Fleury, « Portrait des personnes proches aidantes âgées de 45 ans et plus », Coup d'œil sociodémographique, no.24, 2013.
Il est à noter que les femmes de groupe d'âge en plus d'être active sur le marché du travail, de soutenir un proche sont souvent parents d'enfants mineurs ou jeunes adultes. C'est la génération sandwich.

3 Nancy Guberman, Pierre Maheu, « Au-delà des soins : un travail de conciliation », Service social, vol 43, no 1, 1994.

4 Ces textes se concentrent sur trois impacts positifs de l'intégration de mesures de conciliation travail-famille au sein des entreprises :
Recrutement : Michelle M. Arhur, Alison Cook, « Taking Stock of Work-Family Initiatives : How Announcements of *Family-Friendly* Human, Resource Decisions Affect Shareholder Value», Comell University, 2004.
Rétention de personnel : Anderson et al., « Formal organizational initiatives and informal workplace practices : links to work-family conflict and job-related outcomes», Journal of Management, 2002.
Productivité organisationnelle : Alexandra Beauregard, Lesley C. Henry, «Making the link between work-life balance practices and organizational performance», The London School of Economics and Political Sciences, 2009.

Aussi :
Comme le mentionne la Confédération des syndicats nationaux (CSN) :
Les études disponibles (…) *montrent bien que la réussite de toute politique gouvernementale de conciliation famille-travail repose sur des milieux de travail qui intègrent dans leur gestion, de façon formelle et active, l'équilibre famille-travail pour leurs salariés, hommes et femmes. Autrement dit, le succès exige la prise en compte du « fait familial » par les entreprises*[5].

La chambre de commerce de Montréal se prononce également sur l'importance de la conciliation travail-famille :
Parmi les champs d'action qui doivent ainsi être envisagés, la Chambre est d'avis que les entreprises québécoises auront intérêt à développer des mesures de conciliation travail-famille innovantes dans l'optique de rendre leurs conditions de travail toujours plus concurrentielles. À cet égard, la Chambre a pu constater que, déjà, plusieurs de ses membres non seulement partagent cette vision, mais ont également pris d'intéressantes initiatives en cette matière. Soulignons à juste titre le cas de la RBC Groupe financier, qui offre à chacun de ses employés des options leur permettant de conjuguer leur travail avec leurs activités et responsabilités familiales, par exemple par le travail hors site à partir de la maison ou d'un bureau satellite[6].

L'instauration de mesures de conciliation travail-famille est bénéfique pour les entreprises, alors qu'elle accentue l'engagement des employés et réduit ainsi le roulement de personnel. Le cas d'Hydro-Québec illustre cette réalité :
L'étude de Haines 1995, cité dans Lero & al (2009) sur l'horaire variable à Hydro-Québec a révélé que « quoique l'absentéisme a été réduit seulement auprès des cadres, la réduction du roulement de personnel a résulté en avantages supérieurs aux coûts, puisque les profits totaux qu'en retirait l'employeur (en 1994) étaient de l'ordre de 231 817 $, tandis que ses coûts étaient de 49 846 [7]*».*

Comme il est démontré plus haut, la conciliation travail-famille est à la fois indispensable pour les personnes salariées tout en étant bénéfique pour les entreprises. Dans cette optique, cette conciliation doit tenir compte des personnes aidantes salariées qui représentent une part considérable des travailleurs au Québec. Celles-ci doivent tout d'abord être reconnues dans leur milieu de travail. Aussi, l'aménagement du temps de travail doit être flexible et adapté à leur réalité.

Surtout, la conciliation travail-famille doit être mise de l'avant afin de contrer l'appauvrissement tant des personnes proches aidantes, que de la société. C'est pourquoi le RANQ intervient à l'égard des mesures existantes en ce qui a trait à la conciliation travail-famille.

---

5 « Commentaire de la CSN sur le document : *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille* présentés au Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille Monsieur Claude Béchard », Confédération des syndicats nationaux, 2004.

6 Lettre adressée à Monsieur Claude Béchard, Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille en réaction au document « Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille », 2004.

7 « Analyse de mesures et services en faveur de la conciliation travail-vie personnelle », Nadia Lazzari Dodeler, sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay, 2011.

Congé pour obligations familiales (absences de courte durée)
La *Loi sur les Normes du travail* (CNT) prévoit un congé pour obligations familiales (a. 79.7, L.N.T.) dont le libellé se lit ainsi :

Article 79.7
« *Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.*

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée ***si l'employeur y consent*** [nos caractères **gras**].

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. »

Loi sur les normes du travail, 2002, c. 80, a. 29

Demandes du RANQ à l'égard du congé pour obligations familiales
Le RANQ demande quatre modifications à la *Loi sur les Normes du travail* au regard du congé pour obligations familiales (a. 79.7, L.N.T.) :

1. **Intégrer le terme « proches aidants » dans le nom du congé en faisant cet ajout :**
« Congé pour obligations familiales ***et de proches aidants*** *»*

2. **Intégrer le terme « proches aidants » dans le libellé de l'article 79.7 de la Loi sur les Normes du travail et ajouter, conformément à la définition de proches aidants du ministère de la Santé et des Services sociaux, les amis parmi les personnes pour qui les proches aidants peuvent prendre ce congé en faisant les ajouts suivants :**
« Un salarié, y compris le salarié proche aidant, *peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents* ***ou d'un ami****. »*

Notre expérience démontre que les proches aidants utilisent peu ce congé. Le fait de préciser en termes exprès qu'il s'adresse également à eux ferait en sorte que les salariés qui s'occupent d'une personne, dont les problèmes de santé perdurent dans le temps recours à ce congé.

3. **Rendre possible le fractionnement du congé en journée et/ou en demi-journée, sans le consentement de l'employeur. Le libellé du 2e alinéa de l'article 79.7 pourrait alors être :**

Ce congé peut être fractionné en journées ou en demi-journée.

Une journée peut aussi être fractionnée en heure si l'employeur y consent.

Parfois, il s'agit d'accompagner une personne lors d'un rendez-vous médical ou pour une autre raison qui ne nécessite pas nécessairement toute une journée de congé. Le salarié n'utiliserait donc ainsi qu'une demi-journée de congé ou quelques heures avec l'approbation de son employeur.

Récapitulatif des recommandations de modifications du RANQ au libellé de l'article 79.7 de la *Loi sur les Normes du travail*.

Libellé actuel du titre de l'article 79.7 de *la Loi sur les Normes du travail.*	**Propositions de modifications au libellé du titre de l'article 79.7 de *la Loi sur les Normes du travail.***
« Congé pour obligations familiales »	*« Congé pour obligations familiales* ***et de proches aidants*** *»*
Libellé actuel de l'article 79.7 de *la Loi sur les Normes du travail.*	**Propositions de modifications au libellé de l'article 79.7 de *la Loi sur les Normes du travail.***
« *Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.* *Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.* *Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. »*	***« Un salarié, y compris le salarié proche aidant,*** *peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents ou d'un* ***ami****. »* *Ce congé peut être fractionné en journées* ***ou en demi-journée****.* ***Une journée peut aussi être fractionnée en heure si l'employeur y consent.*** *Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. »*

Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales (absence prolongée)

Depuis le 1er janvier 2016, la durée de la prestation de compassion de l'assurance emploi est passée de 8 semaines à 26 semaines. Les prestations de compassion de l'assurance-emploi sont versées aux personnes qui doivent s'absenter temporairement de leur travail pour prendre soin d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès au cours des 26 prochaines semaines (6 mois). Les personnes admissibles peuvent alors recevoir des prestations de compassion pendant au plus 26 semaines.

Pour le RANQ, cette prolongation est un premier pas important dans l'amélioration de la prestation de compassion. Les prestations pour les parents d'enfants gravement malades peuvent être versées pour une durée allant jusqu'à 35 semaines. Prendre soin intensément d'un proche mineur ou adulte est un acte de compassion qui peut s'inscrire dans la durée. C'est pour cela que nous demandons que le gouvernement fédéral augmente le nombre de semaines de prestation de compassion à 35 semaines.

Actuellement, l'article 79.8 protège le lien d'emploi d'un salarié qui doit s'absenter temporairement du travail pour prendre soin d'un proche pour une période de 12 semaines, qui peut être prolongé à 104 semaines pour s'occuper de son enfant mineur qui est atteint d'une maladie grave potentiellement mortelle. Ainsi, les salariés proches aidants du Québec qui peuvent avoir accès à la prestation de compassion s'exposent à la perte de leur emploi après 12 semaines s'ils décident d'avoir recours à ce programme fédéral.

Le libellé de l'article 79.8 de la *Loi sur les Normes du travail* se lit ainsi :
« 79.8. *Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.*

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci. »

Le RANQ propose de modifier l'article 79.8 de la *Loi sur les Normes du travail* afin de protéger le lien d'emploi des proches aidants pour une période de 35 semaines au lieu des 12 actuellement.

Ainsi l'article 79.8 pourrait être libellé ainsi :
« 79.8. *Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus* ***35*** *semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.*

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci. »

Témoignages de personnes proches aidantes quant aux modifications demandées par le RANQ à l'égard du « congé pour obligations familiales »

Les modifications demandées par le RANQ en ce qui a trait au « Congé pour obligations familiales » seraient bénéfiques pour les proches aidants salariés. Les témoignages des personnes proches aidantes suivantes, issues de diverses régions du Québec, témoignent du bien-fondé de ces demandes :

Région du Bas-St-Laurent
Marthe Desjardins est une proche aidante dans la cinquantaine à l'emploi d'une caisse à Trois-Pistoles, dans le Bas-St-Laurent. Elle prend soin de sa mère de 84 ans qui est atteinte d'Alzheimer. Souvent le temps lui manque pour répondre à ses responsabilités de proche aidante. En effet, elle accompagne fréquemment sa mère à des rendez-vous médicaux. Comme le centre de soins de santé le plus proche est à Rivière-du-Loup, elle doit parfois prévoir plusieurs heures pour ces rencontres. Elle doit aussi planifier du temps avec sa mère suivant les rendez-vous, cette dernière ayant perdu ses repères et ayant besoin de la présence rassurante de sa fille. Par chance, son employeur est ouvert et sensible à sa réalité et ses obligations de proche aidante. Toutefois, la possibilité de fractionner le congé en demi-journée et selon ses besoins serait un avantage pour Madame Desjardins. Aussi, selon elle, il serait important de nommer les proches aidants dans la loi alors que cela améliorerait leur situation. En effet, dit-elle, « il y a tellement de proches aidants. Certains proches aidants sont plus mal pris que moi et auraient besoin d'aide. On doit avoir le droit d'aider ».

Région de Lanaudière
Jessie Payette est une proche aidante de 24 ans qui habite dans la région de Lanaudière avec sa mère atteinte de diabète et de problèmes cardiaques. Selon Madame Payette, le fait de nommer les proches aidants dans la loi sensibiliserait les employeurs à la réalité d'une partie importante de leurs employés qui sont proches aidants. Aussi, les modifications proposées par le RANQ disposeraient les proches aidants à avoir une plus grande liberté en ce qui concerne l'aménagement de leurs absences pour des raisons familiales. Le fait de permettre de fractionner le congé en demi-journée constitue, à son avis, un progrès souhaitable dans la mesure où il est possible pour le salarié de limiter la durée de son congé. Le fait de perdre une demi-journée de salaire pèse moins lourd financièrement que de perdre une journée entière de salaire. Par-dessus tout, ce qui à son avis prime c'est que l'employeur fasse preuve de souplesse et d'humanisme à l'égard de leurs salariés proches aidants.

Région du Centre-du-Québec
Depuis plus de 6 ans, Danielle Bédard, une proche aidante dans la cinquantaine et à l'emploi d'une municipalité du Centre-du-Québec, prend soin de sa mère atteinte de la maladie d'Alzheimer. Jusqu'à tout récemment, elle habitait avec sa mère, mais elle a dû se résigner à la confier à une ressource intermédiaire pour des soins et de l'aide plus constante. Cependant, il demeure qu'elle doit être présente pour elle afin de veiller à son bien-être. Madame Bédard aimerait que le terme « proche aidant » soit mieux défini et intégré dans la définition du salarié dans la loi sur les normes du travail, afin de permettre à un proche aidant de s'occuper d'une personne de son entourage avec des limitations. De plus, elle aimerait avoir la possibilité de fractionner en demi-journée et à sa guise les 10 jours sans salaire prévus à la loi, ce qui lui permettrait de ne prendre qu'une demi-journée pour apporter de l'aide à sa mère.

Région de Laval

Préférant garder l'anonymat, Madame C. est une proche aidante auprès de sa mère qui est atteinte d'un problème de santé mentale. Enfant unique, cette résidente de Laval a du mal à arrimer son travail d'animation en résidence pour aînés et ses nombreuses obligations reliées à son statut de proche aidante. Il serait donc pour elle très facilitant d'avoir l'opportunité de pouvoir se libérer en semaine pour visiter sa mère, alors que plusieurs des ressources qui l'entourent sont présentes en semaine et non en fin de semaine (par exemple, cela lui permettrait de créer des liens avec les intervenants qui supportent sa mère). Selon cette proche aidante de 40 ans, il serait aussi très pertinent de ne pas avoir besoin du consentement de son employeur pour fractionner le congé en demi-journée. Madame C. considère que sa vie privée la regarde. Ayant une mère avec une problématique de santé mentale, elle n'a pas du tout envie de devoir justifier auprès d'un patron cette partie privée de sa vie familiale qui, trouve-t-elle, est très souvent jugée. De plus, elle considère que devoir quémander des congés crée un malaise et de la culpabilité chez la personne proche aidante, ce qui n'a pas lieu d'être. À titre d'exemple, demander un congé supplémentaire la rendrait redevable en temps à son entreprise. Avec les modifications apportées au « Congé pour obligations familiales », elle se sentirait plus libre.

Demandes semblables d'organismes quant au congé pour obligations familiales

Des organismes en défense de droit des travailleurs formulent également des demandes de modification au congé pour obligations familiales. La demande de modification no 2 formulée par le RANQ est aussi souhaitée par d'autres organisations :

Au bas de l'échelle
Dans un document consacré aux droits des travailleurs, l'organisme de défense des droits des non-syndiqués demande à ce que le congé pour obligations familiales puisse être fractionnable, sans consentement de l'employeur :
Que ces dix journées de congé pour responsabilités familiales puissent être fractionnées en demi-journées, sans consentement de l'employeur[8].

Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)
L'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS), dans le cadre d'un dossier portant sur le travail non rémunéré, demande au gouvernement certaines modifications à l'égard du congé pour obligations familiales :
Nous demandons à la ministre du Travail du Québec d'inclure dans la Loi sur les normes du travail, dix (10) jours de congé par année pouvant être fractionnés en demi-journées pour les responsabilités familiales auprès des enfants et des personnes non autonomes[9].

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
Dans une plateforme du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), on demande également que le congé puisse être fractionnable :
Que les travailleuses et travailleurs aient droit à cinq jours de congé rémunérés et fractionnables pour raisons familiales, et à cinq jours non rémunérés[10].

8 « Pour des normes du travail à la hauteur ! », Au bas de l'échelle, 2007.

9 « Positions sur le travail non rémunéré, dit *invisible* », Association féminine d'éducation et d'action sociale, 2004.

10 « Personne ne doit choisir entre la famille et le travail ! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études, Plateforme du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail », Conseil d'intervention pour l'intégration des femmes au travail, 2006.

En conclusion

Comme nous l'avons mis en évidence, les personnes proches aidantes sont fortement présentes sur le marché du travail. Elles travaillent dans tous les secteurs d'activité (privé, public, tiers secteur et secteur communautaire). Parvenir à arrimer les responsabilités reliées à ce double apport à la société constitue un défi de taille pour les proches aidants en situation d'emploi. Trop souvent, cette difficile conciliation donne lieu à de l'appauvrissement économique et, plus largement, à une dégradation de leur qualité de vie. Les proches aidants doivent être connus et reconnus davantage pour leur contribution à la société. Une telle reconnaissance doit donner lieu à diverses mesures qui amélioreront leur qualité de vie. L'apport de trois modifications au « congé pour obligations familiales » et d'une modification à l'article 79.8 de la *Loi sur les Normes du travail* seraient très facilitant pour les personnes proches aidantes salariées, alors que cela contribuerait à ce qu'elles demeurent à l'emploi tout en poursuivant leur rôle de proches aidants.

En définitive, l'instauration d'une mesure de conciliation travail-proche aidant telle que celle-ci permettra aux personnes proches aidantes salariées de poursuivre leur apport à la société. Ainsi les proches aidants pourront plus facilement maintenir leur emploi, s'exposeront moins à l'isolement social et à un appauvrissement financier. Les employeurs seront plus sensibles à la réalité des proches aidants, connaîtront un moins grand roulement de personnel et s'exposeront moins à la perte de l'expertise de leurs employés proches aidants. Les employés proches aidants, leurs employeurs ainsi que l'ensemble de la société québécoise n'en ressortiront que gagnants.

Liste des membres du RANQ (10 mai 2016**)**

- Aidants Naturels du Haut-St-Laurent
- APPUI Lanaudière
- Association des proches aidantes et aidants Baie des Chaleurs
- Association des proches aidants Arthabaska Érable
- Association des proches aidants de la Capitale-Nationale
- Association des proches aidants de Rocher-Percé « les anges gardiens »
- Association Lavalloise des personnes aidantes
- Association québécoise des personnes aphasiques
- Autisme Centre-du-Québec
- Baluchon Alzheimer
- Carrefour de soutien aux aidants des Laurentides
- Carrefour des proches aidants de Québec
- Centre d'Action Bénévole Association Solidarité d'Argenteuil
- Centre Action Générations des Aînés de la Vallée-de-la-Lièvre
- Centre d'action bénévole Accès
- Centre d'action bénévole Beauce-Etchemin
- Centre d'action bénévole Concert'Action
- Centre d'action bénévole de Boucherville
- Centre d'action bénévole de la MRC de Bécancour
- Centre d'action bénévole de Valleyfield
- Centre d'action bénévole des Seigneuries
- Centre d'action bénévole Région Témis
- Centre d'aide aux proches aidants des Basques
- Centre de Bénévolat de St-Hyacinthe Inc
- Centre d'entraide aux aînés
- Centre d'entraide bénévole de St-Amable inc
- Centre d'entraide communautaire bénévole (Montmagny)
- Centre des femmes du Ô Pays
- Centre de services du Mieux Vivre
- Centre de soutien entr'Aidants
- Cercle des fermières du Québec
- Comite Vas-y de Saint-Raymond
- Coop SORE, SOlidarité, Répit Entraide pour les Proches Aidants des Pays-d'en-Haut
- Coopérative Coup de pouce Argenteuil
- Coopérative de solidarité de services à domicile Memphrémagog
- Corporation de développement de la communauté d'expression anglaise de Mégantic. /
- Groupe des Aidants du Sud-Ouest
- Interassociation des personnes handicapées du Saguenay
- Le Maillon inc.
- Lien-Partage
- Lumi-Vie
- Maison Écho du Coeur
- Maison des familles de La Matapédia

- Maison soutien aux aidants
- Mégantic English-speaking community Development corporation
- Nouvel Essor
- Palli-Aide
- Parrainage Civique de Vaudreuil-Soulanges
- Proches Aidants des Chenaux
- Regroupement Bénévole de Montcalm
- Regroupement des Aidantes et Aidants Naturels (RAAN) - Un service du Réseau d'Amis de Sherbrooke
- Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal
- Regroupement des aidants naturels de la Mauricie inc.
- Regroupement des Aidants Naturels du Comté de l'Assomption
- Regroupement des organismes montérégiens d'aidants naturels
- Regroupement des personnes aidantes de Lotbinière
- Regroupement des proches aidants de Bellechasse
- Regroupement Proches Aidants Abitibi-Ouest
- Regroupement Proches-aidants Rouyn-Noranda
- Regroupement soutien aux aidants Brome-Missisquoi
- Regroupement soutien aux aidants du Lac-Saint-Jean-Est
- Réseau des aidants naturels d'Autray (RANDA)
- Réseau des Proches Aidants Les Moulins
- Service d'entraide de Breakeyville
- Services d'Entraide Le Relais
- Services Kam-Aide inc.
- Société Alzheimer Chaudière-Appalaches
- Société Alzheimer de l'Estrie
- Société Alzheimer de Granby et région inc.
- Société Alzheimer de Lanaudière
- Société Alzheimer des Laurentides
- Solution Ménage de l'Érable inc.
- Table autonome des aînés des Collines
- Table de concertation des aînés de la MRC de Memphrémagog
- Tel-Écoute
- Voix et solidarité des aidants naturels de la Vallée-de-la-Gatineau