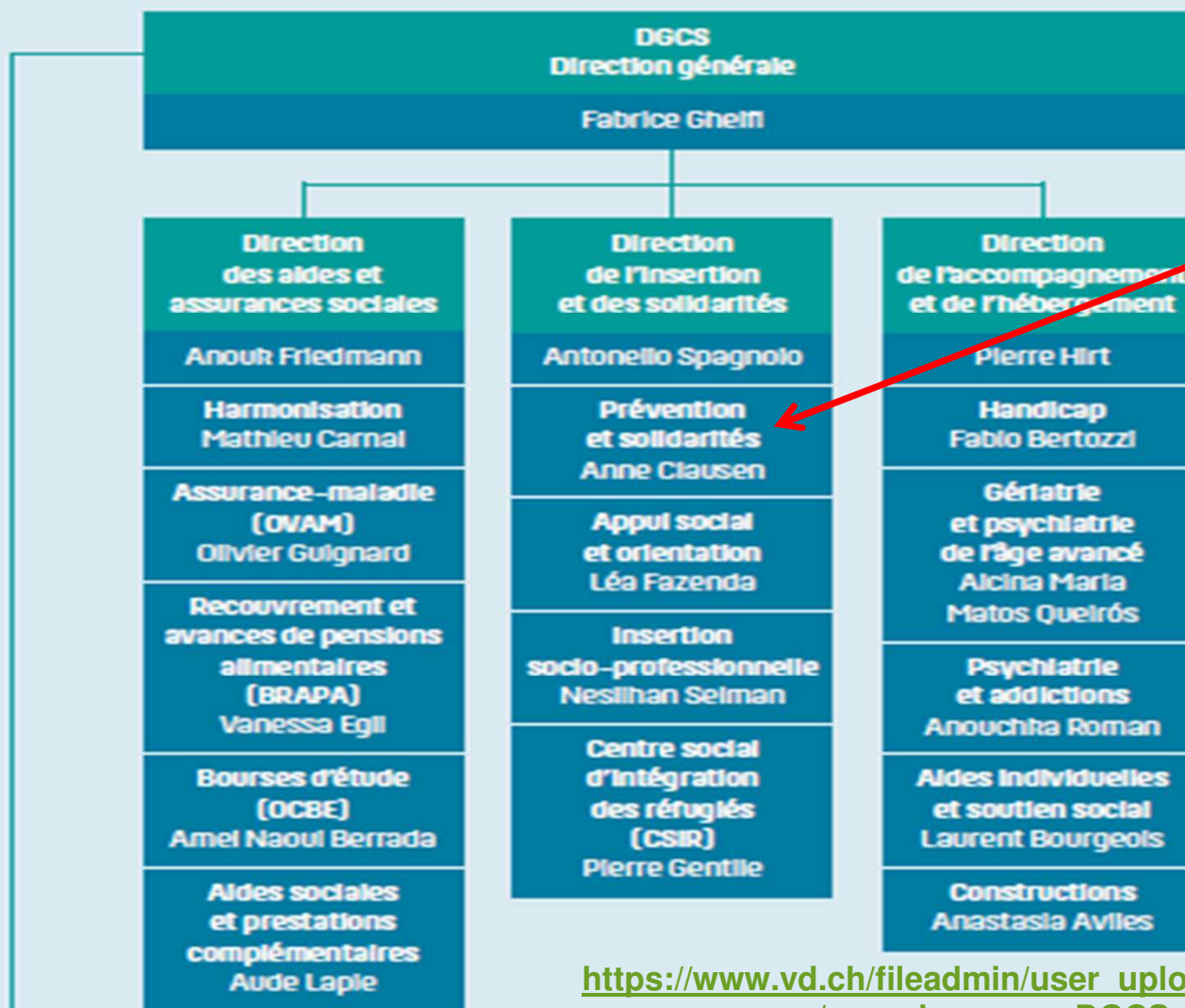




Proches aidant.e.s en activité professionnelle: mesures de soutien

Webinaire, HR Vaud, 28.01.2021

Mercedes Pône, cheffe de projet
Bernard Barmaz, chargé de projet



Programme cantonal de soutien aux proches aidant.e.s

https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dsas/DGCS/organigramme DGCS jan 2021.pdf

A l'issue de notre échange

- *Sensibiliser à la question des proches aidant.e.s en activité professionnelle*
- *Poser les grandes lignes de la nouvelle loi fédérale*
- *S'appuyer sur les travaux de l'OFSP.*

Être proche aidant.e...

...une personne (mineure ou adulte) qui **consacre du temps** à aider **régulièrement** un.e proche de tout âge **atteint.e dans sa santé, son autonomie.**

...le/la proche aidant.e **apporte** de l'aide et assistance, réalise des soins à un **membre de sa famille ou de son entourage direct**, à titre **non professionnel et informel**

...la contribution du/de la proche aidant.e est **indispensable** à la vie de la personne aidée et son intégration sociale.

Personnes aidées en 2017, VD

- 75'000 personnes aidées par leur entourage
- 12% de la population vaudoise de 15 ans et plus vivant à domicile reçoit de l'aide informelle
- Les personnes aidées reçoivent de l'aide informelle :
 - uniquement (80%) (pas d'aide formelle d'un service de soins à domicile)
 - régulièrement (50%) ou ponctuellement (50%)
 - plus souvent dans les classes d'âges élevés (>65 ans)
- L'aide informelle reçue est un soutien :
 - principalement pour les tâches domestiques (repas, commissions), et dispensé par la famille (vivant ou pas dans le même ménage) ou voisins
 - moins souvent pour des soins médicaux et corporels, qui sont alors plus fréquemment dispensés par les proches vivant dans le même ménage



Les **activités**
de la vie
quotidienne

L'**entretien**
du lieu de vie

Le soutien
cognitif,
émotionnel
et **relationnel**

La **coordination**
et l'**organisation**

Concilier un emploi avec....

Le **suivi** de l'état
de **santé**
et **médical**

Et aussi
les ressources,
imprévus,
crises,
urgences, la vie
de famille
.....

La gestion
administrative
et **financière**

L'aide à
l'autonomie
et à
l'indépendance

*La moitié s'épuise
Le tiers signale des répercussions
sur le santé et/ou le travail*

Agenda politique VD

- Création **en 2011** de la **Commission consultative** pour le soutien direct des proches aidants actifs à domicile (CCSPA)
<https://www.vd.ch/themes/aides-financieres-et-soutien-social/proches-aidants/commission-consultative-du-soutien-aux-proches-aidants/>
- 2012 Lancement du **programme cantonal et instauration de la Journée des proches aidants, le 30 octobre**
- Objectif prioritaire au Programme de législature du Conseil d'Etat **2012-2017**
- Bilan, objectifs et plan d'actions **2018-2022**

En Suisse,

le nombre de proches aidants diffère selon la population de référence (ESS 2017)

On estime à 1,4 millions de proches aidants -> soit 19,9% parmi population résidante permanente de 15 ans et plus vivant dans un ménage privé (7'036'199)

- 1,9 millions de proches aidants, chiffre souvent énoncé dans la presse -> soit 19,9% parmi population résidante permanente de 15 ans à 64 ans (5'664'710)
- **Selon Careum (centre de formation et de recherche à Zürich) le nombre de proches aidants parmi les 10-15 ans est de 8% en Suisse** <https://www.kalaidos-fh.ch/fr-CH/Forschung/Fachbereich-Gesundheit/Young-Carers/Zahlen-und-Fakten>

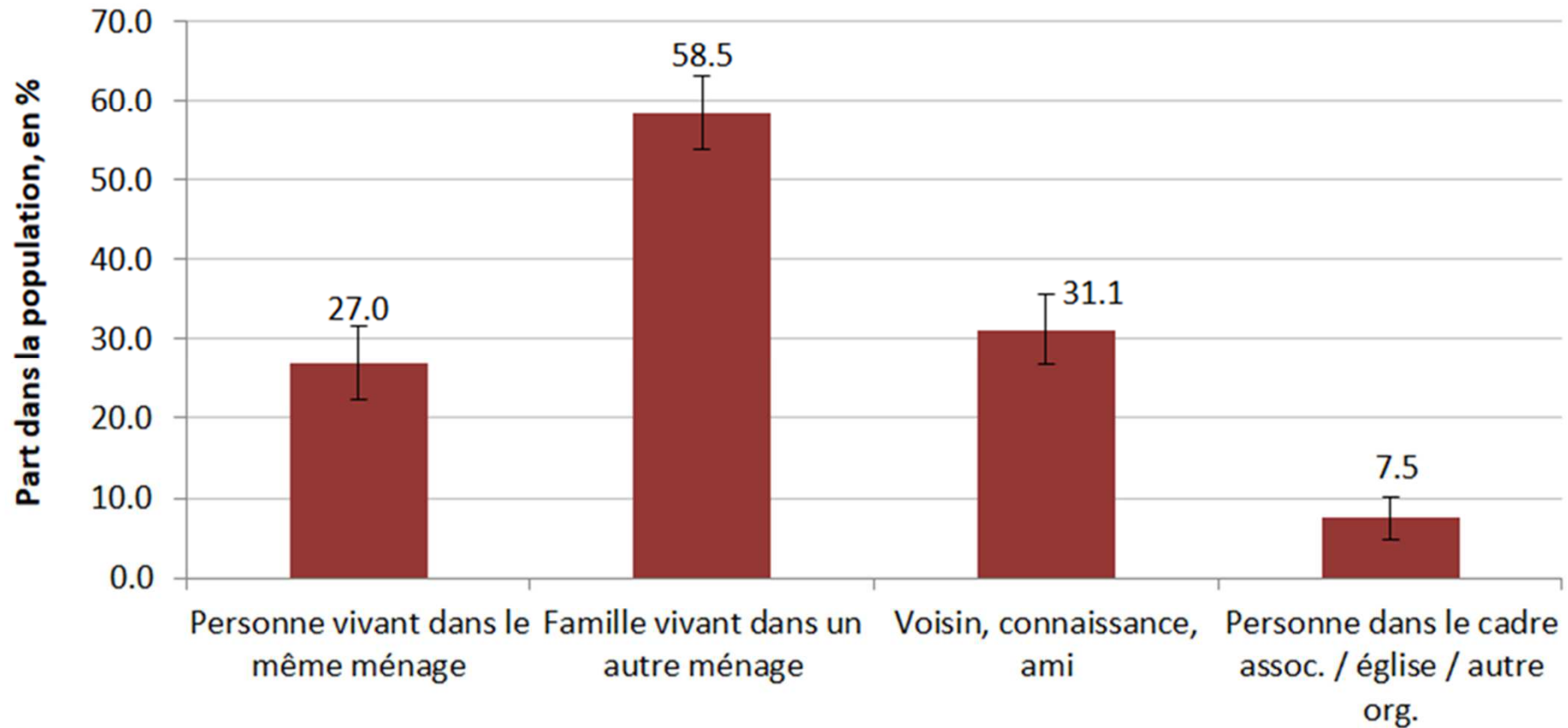


Dénombrement des proches dans les cantons associés à la Journée des proches aidants

VD	GE	FR	NE	VS	JU	TI
86'000 (14%)	57'000 (15,4%)	47'000 (18,8%)	24'000 (17,2%)	47'000 (17,2%)	12'000 (21%)	51'000 (17,4)

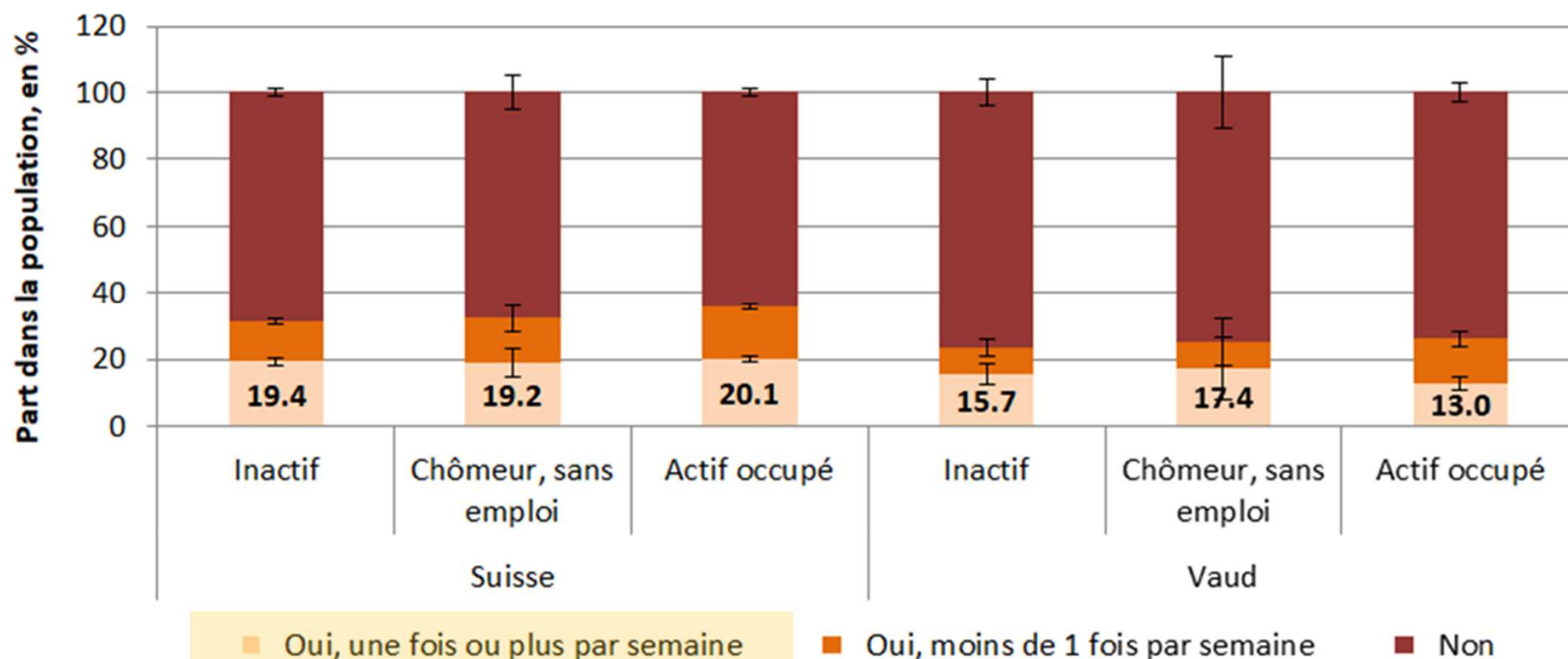
+ BE= 183'000 (22,1%)

Destinataires de l'aide informelle (VD ; 2017)



→ En 2017 : près de 60% des aidants vaudois aident un membre de leur famille vivant dans un autre ménage.

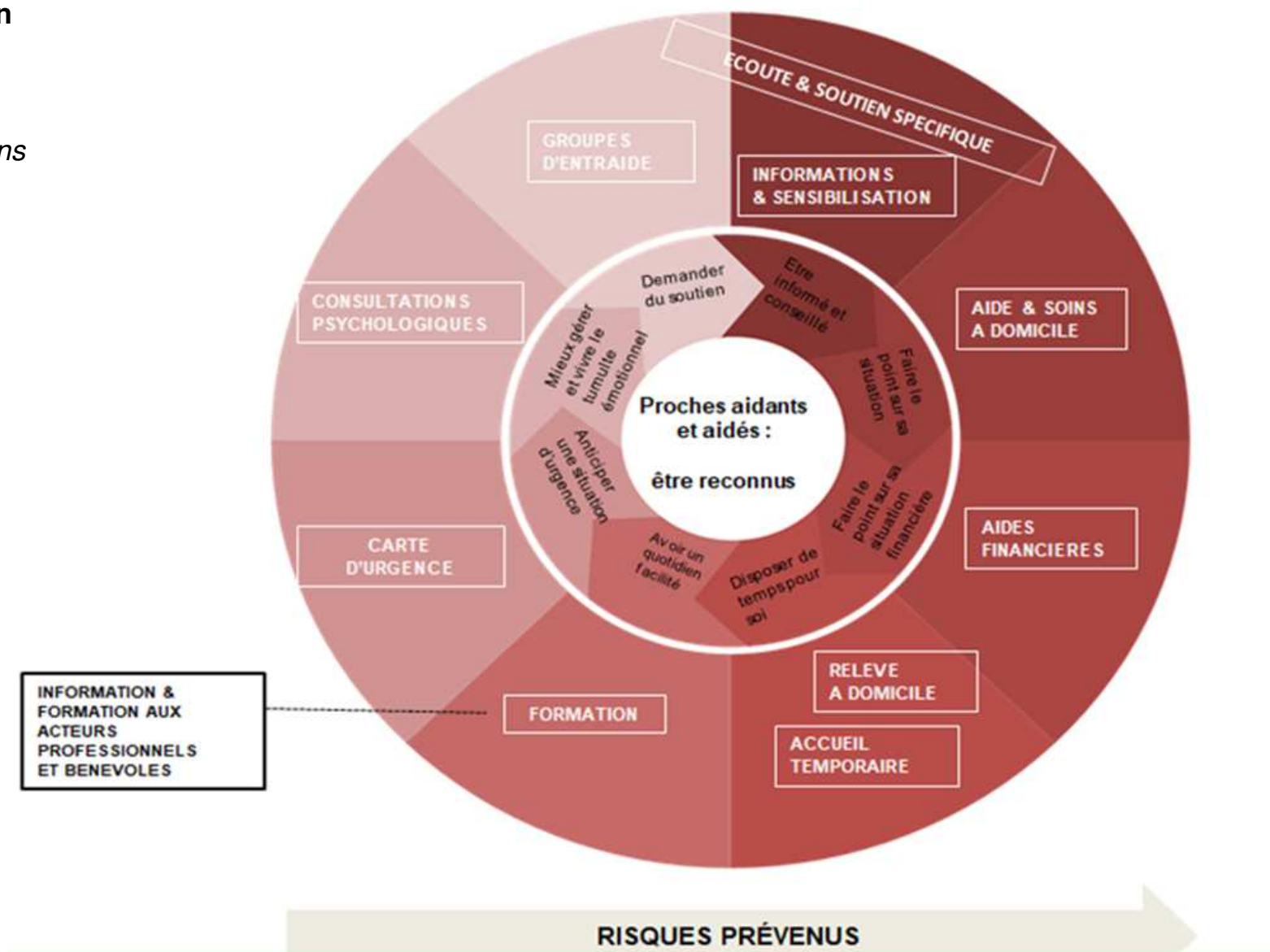
Aide informelle apportée selon le statut sur le marché du travail et la fréquence (CH/VD ; 2017)



→ En 2017 : 13% des personnes actives occupées vaudoises sont proches aidantes
63% des proches aidants vaudois exercent une activité lucrative.

Dispositif cantonal de soutien aux proches aidant.e.s

*Réponses aux besoins
transversaux avec des prestations
de soutien*



HOTLINE 0800 660 660

PRESTATIONS DOCUMENTATION

- INFORMATION
- RELEVÉ A DOMICILE
- ACCUEIL DE JOUR/NUIT
- ACCOMPAGNEMENT A DOMICILE
- CARTE D'URGENCE
- CONSULTATION PSYCHOLOGIQUE
- SOUTIEN EN GROUPE
- AIDES FINANCIÈRES
- FORMATION



www.vd.ch/proches-aidants
www.journee-proches-aidants.ch

Information sociale et aides financières

Des aides en matière:

- financement de prestations pour la personne aidée;
- dans quelques situations (conditions restrictives): rémunération / dédommagement / compensation partielle d'une perte de revenu pour certains proches aidants.

Des aides définies au niveau :

- fédéral: alloc. pour impotent, bonifications pour tâches d'assistance, contribution d'assistance.
- cantonal : Aide individuelle de la Loi d'aide aux personnes recourant à l'action médico-sociale (LAPRAMS), Allocation cantonale en faveur des familles s'occupant d'un mineur handicapé à domicile (AMINH), Remboursement de frais maladie (RFM) pour les bénéficiaires de prestations complémentaires (PC) ou de prestations complémentaires pour les familles (PC Familles), RI (proche aidé au RI, proche aidant au RI)

Tableau résumant les prestations financières utiles aux proches aidants:

https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/social/Vivre_%C3%A0_domicile/Proches_aidants/Aides_financieres/20201207_Tableau_aides_financieres.pdf

Quatre mesures

Le projet adopté par le Conseil des États a déjà été soutenu par le National. Il prévoit quatre mesures.

Enfants gravement malades ou accidentés Leurs parents pourront prendre un congé de quatorze semaines au plus, dans une période de dix-huit mois.

Autres arrêts Une personne qui s'occupe d'un membre de sa famille malade pourra prendre un congé payé, de trois jours maximum par cas et dix jours par année. Cette solution permettra de garantir un standard minimum.

AI L'allocation pour impotent et le supplément pour soins intensifs de l'AI continueront d'être versés si un enfant est hospitalisé, au maximum pour un mois.

AVS Le droit aux bonifications pour tâches d'assistance est étendu aux personnes avec une allocation pour impotence faible. **C.Z.**

Mesures fédérales

05.12.2019 – Adoption des mesures par le Conseil des Etats

The screenshot shows a newspaper article from 'Suisse' magazine. The main headline is '«Quand votre enfant est hospitalisé, la situation est kafkaïenne»'. The sub-headline is 'Proches aidants'. The article discusses the challenges of caring for a hospitalized child. A photo shows a man and a young girl. The text includes: 'Le Conseil des États a adopté des mesures pour soutenir ceux qui prennent soin d'un proche. En particulier les parents'. The author is 'Cedric Zuercher'.

Congé de courte durée dès 01.01.2021
Congé pour parents d'enfant gravement malade dès 01.07.2021

Les proches aidants seront mieux soutenus dès 2021

Le Conseil fédéral a présenté ce mercredi le calendrier de la mise en oeuvre de la réforme de la loi sur les proches aidants. Les parents d'enfants malades bénéficieront notamment d'absences de courte durée payées dès le 1er janvier 2021.

Publié: 07.10.2020, 11h35

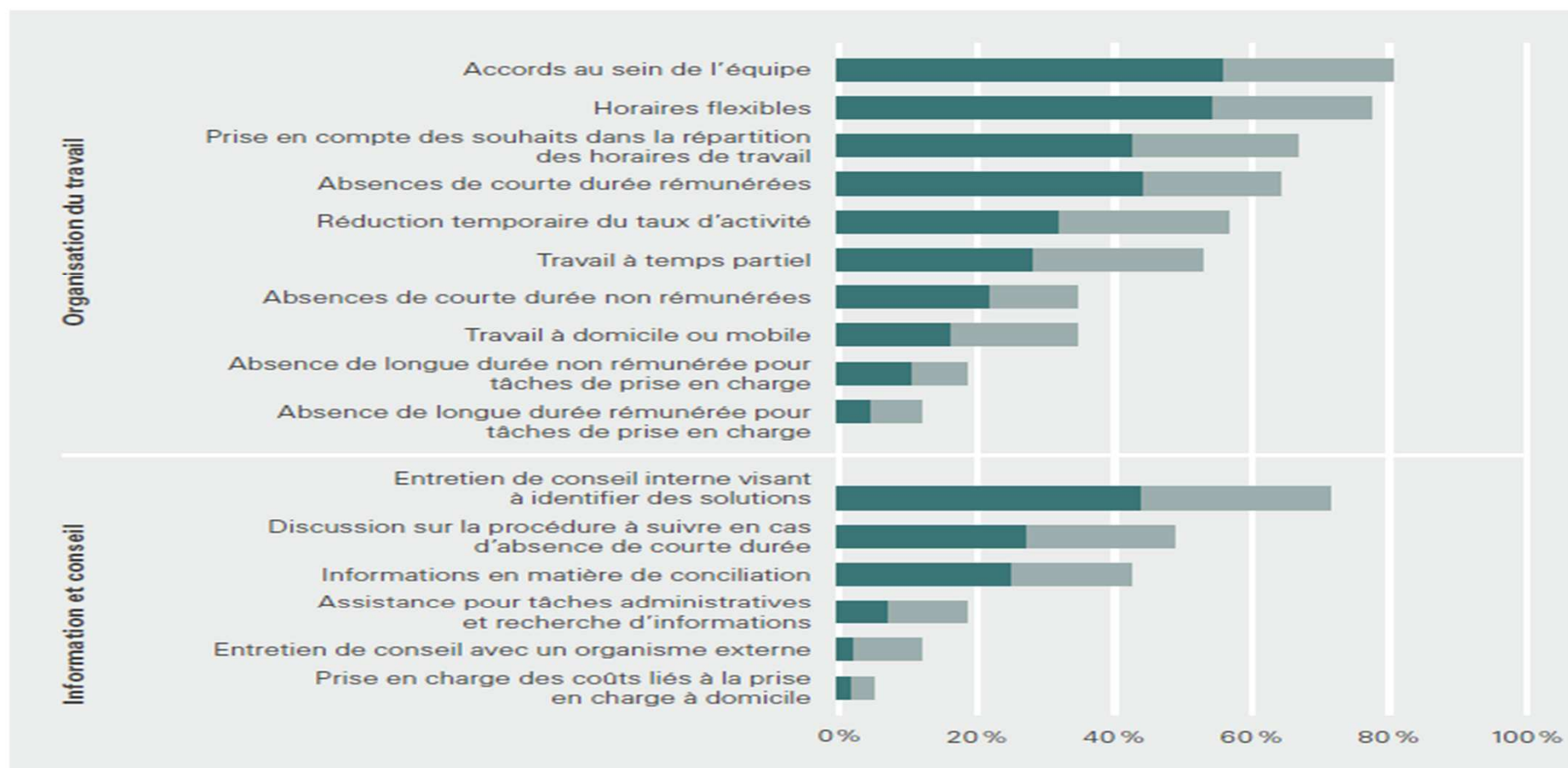
Etude menée par BASS sur mandat de l'OFSP (2019)

Mesures visant à mieux concilier l'activité professionnelle et la prise en charge d'un proche malade dans les entreprises en Suisse.

- 20 % des entreprises employant au moins 5 personnes ont été confronté à cette question au cours des 3 dernières années
- 96% des entreprises concernées ont pris une ou des mesures
- Mais rarement formalisée(s).

Rapport de synthèse https://www.bag.admin.ch/dam/bag/fr/dokumente/nat-gesundheitspolitik/foerderprogramme/fp_pflgende_angehoerige/Kurzfassungen_Schlussberichte/Kurzfassung_Massnahmen_Unternehmen.pdf.download.pdf/G12_Syth%C3%A8se_mesures_entreprises.pdf

Figure 9 : Mesures mises en œuvre dans les entreprises



- Appliqué à l'ensemble du personnel concerné
- Appliqué à une partie du personnel concerné

Source : enquête 2018 réalisée par nos soins auprès des entreprises, calculs BASS, évaluation pondérée, n=673 entreprises confrontées à la question

Ce qui a changé au 01.01.2021

Au 01.01.2021: Absence professionnelle de courte durée (Les nouveaux articles: Art. 329h CO, Art. 36, al. 3 et 4, LTr)

-  [Art. 329h¹C. Obligations de l'employeur / VII. Protection de la personnalité du travailleur / 6. Congé pour la prise en charge de proches](#)

6. Congé pour la prise en charge de proches

Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total.

¹ Introduit par le ch. II 1 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2021 (RO 2020 4525; FF 2019 3941).

-  [Art. 36¹](#)

¹ Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des travailleurs. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.

² Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. À leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

³ L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas.²

⁴ En dehors de la prise en charge des enfants, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.³

¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1^{er} août 2000 (RO 2000 1569; FF 1998 1128).

² Nouvelle teneur selon le ch. I 2 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2021 (RO 2020 4525; FF 2019 3941).

³ Introduit par le ch. I 2 de la LF du 20 déc. 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2021 (RO 2020 4525; FF 2019 3941).

Congé pour la prise en charge de proches

Ayant droit	Salarié
	Devant prendre en charge un membre de la famille ou partenaire atteint dans sa santé (maladie, accident, handicap).
	Parents en ligne directe ascendante et descendante, frères et sœurs, conjoint, partenaire enregistré, beaux-parents, personne qui fait ménage commun avec le salarié depuis au moins 5 ans. Enfants (lien de filiation au sens du droit civil).
Aspects pratiques	Congé rémunéré
	Limité au temps nécessaire pour la prise en charge du proche
	Max. 3 jours par cas (= par affection)
	10 jours par année (de service) au maximum
	Moyen de preuve : l'article du CO ne mentionne pas explicitement la nécessité d'un certificat médical, contrairement à l'article de la Loi sur le travail. Pour prouver les faits qui donnent naissance au droit, c'est toutefois le moyen généralement utilisé, mais d'autres éléments pourraient être invoqués.
Précision	Indépendant de l'article 324a CO « Droit au salaire en cas d'empêchement de travailler » qui prévoit la rémunération d'un employé notamment lorsqu'il ne peut travailler parce qu'il doit remplir une obligation légale (enfants / conjoint et partenaire enregistré). Rémunération selon les échelles (bernoise, bâloise, zurichoise).

Ce qui changera au 01.07.2021

Congé et allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (329i CO, Art 16i ss LAPG)

Art. 329i

7. Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

¹ Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s LAPG²⁵ parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus.

² Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée.

³ Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente.

⁴ Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.

⁵ L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement.

Art. 336c, al. 1, let. c^{bis}

¹ Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

^{c^{bis}}. tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329i, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;

Titre précédant l'art. 16i

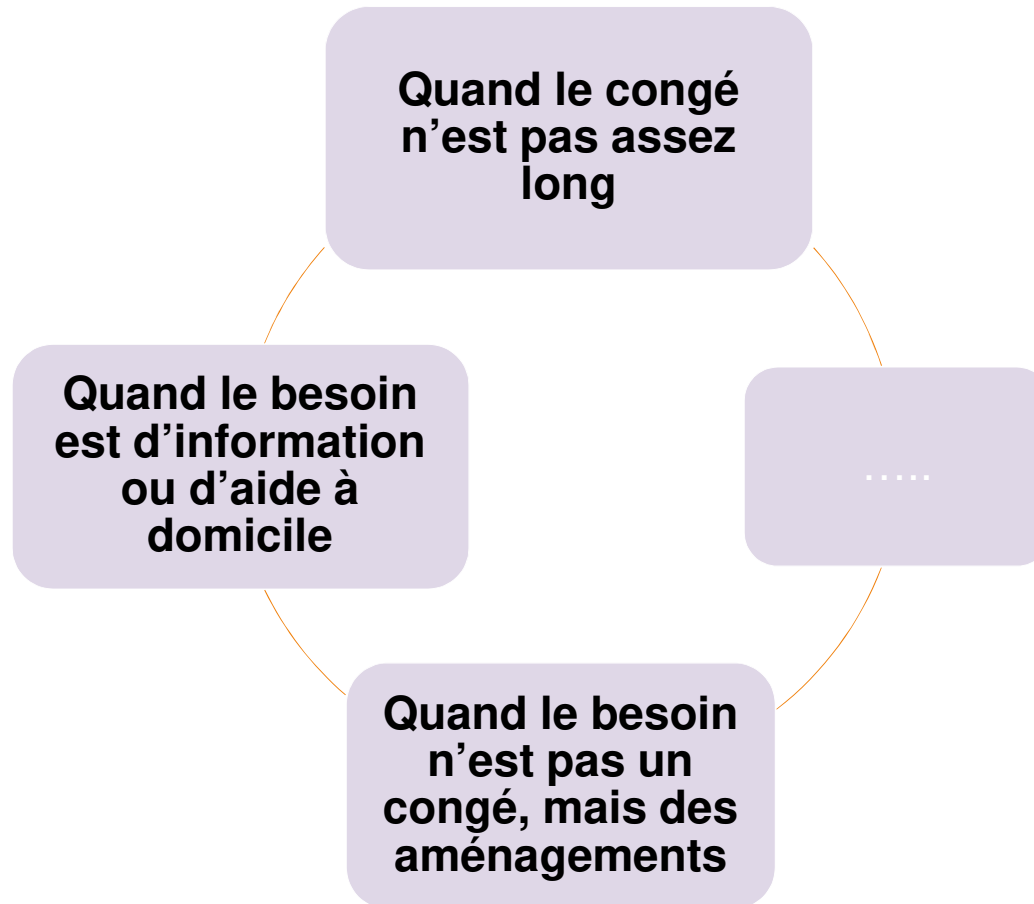
IIIb. L'allocation pour les parents qui prennent en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

Recueil officiel – Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : <https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2020/799/fr>

Congé pour parent d'enfant gravement malade

Ayant droit	Salarié ou indépendant, sans minimum de durée d'assurance ou d'exercice de l'activité préalable
	Nécessité d'interruption professionnelle (indépendamment du taux d'activité et de la situation de l'autre parent) pour s'occuper d'un enfant mineur, accidenté ou atteint d'une maladie grave.
	Lien de filiation au sens du CC; la question des parents nourriciers sera précisée dans le RAPG
Enfant gravement atteint dans sa santé	Atteintes impliquant un traitement médical hospitalier ou ambulatoire de longue durée (plusieurs mois)
	Changement majeur de l'état de santé physique ou psychique (y compris aggravation soudaine ou nette de l'état de santé d'un enfant malade chronique)
	Evolution indéterminée et difficilement prévisible (aggravation, décès)
	Nécessité de prise en charge intense d'au moins un de ses parents impliquant l'interruption de l'activité lucrative d'au moins un des parents
	Certificat médical
Indemnités	Délai-cadre : 18 mois, débutant au versement de la 1 ^{ère} indemnité
	98 indemnités journalières (14 semaines de 7 indemnités)
	80% du revenu (salaire mensuel brut), au maximum 196.- par jour
	Pris en une fois ou sous forme de journées
	Une seule allocation pour les 2 parents par cas de maladie ou d'accident
	Lorsque les deux travaillent, parts égales sauf si les parents établissent d'un commun accord une répartition différente. Les deux parents peuvent prendre leur part de congé simultanément.
Licenciement	Protection contre le licenciement de 6 mois durant le délai-cadre.

Les congés ne règlent pas tout



Autres pistes d'aménagements

<http://info-workcare.ch/fr>

info Work + Care

Convention Complément au contrat de travail en cas de tâches de care

Employeur
Raison sociale
Adresse
NPA Localité

Employé(e)
Nom et prénom
Adresse
NPA Localité

Complément au contrat de travail de (date) :

En raison des tâches d'assistance à apporter auprès des proches directs de l'employé(e) sus-mentionné, ce complément au contrat de travail est signé d'un commun accord.

Il entre en vigueur dès le En cas de modification durable de sa situation, l'employé(e) s'engage à en informer au plus vite l'employeur. Un nouvel accord sera négocié dans la mesure du possible.

Modalité de travail

Travail « hors de l'entreprise »
- ou Travail à domicile (domicile de l'employé(e)) (indiquer le jour) (indiquer les jours)

Horaire de travail flexible. Un cadre maximum de présence dans l'entreprise est fixé comme suit :

En dehors de ce cadre, l'employé(e) a la liberté d'organiser son temps de travail en fonction de ses tâches de care réalisées dans sa sphère privée

Job-sharing (partage du poste de travail), en duo avec (nom, prénom) selon une répartition de % / %. Le job-sharing est régi par convention séparée.

Réduction du temps de travail (travail à temps partiel) : %

En cas d'urgence nécessitant sa présence, l'employé(e) a la possibilité de s'absenter de manière brève, en avertissant au préalable sa hiérarchie et ses collègues.

© Travail Suisse, Berne 2015 Page 1 | 2

En option du job-sharing est choisie, il convient de se renseigner sur les possibilités et les modalités relatives au site www.bag.admin.ch. Une convention portant le duo en job-sharing et s'ymur doit régler la question de la répartition des tâches et des responsabilités entre partenaires, tenir des aspects et de leur meurs, etc.

Préremplir des heures de travail

Les heures de travail est effective, aussi en cas de travail hors de l'entreprise, conformément aux articles 45 LT et 73 al. 1 OLT 1, l'employé(e) enregistre ses heures de travail sur soit le modèle de travail choisi, selon le procédé (recopier du procédé)

1	de présence (cocher et compléter les heures. Ex : 18 lundi 8:00 - 12:00 matin ...)				
1	lundi	matin	après-midi	soir	nuit
1	mardi	matin	après-midi	soir	nuit
1	mercredi	matin	après-midi	soir	nuit
1	jeudi	matin	après-midi	soir	nuit
1	vendredi	matin	après-midi	soir	nuit
1	samedi	matin	après-midi	soir	nuit

H supplémentaires (cocher)

1 Les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25% OU

2 Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de même durée OU

3 Au-delà de heures supplémentaires (prises avec supplément), la compensation est donnée par un congé maximum de semaines OU

4 En dérogation à la législation, les heures supplémentaires sont payées sans supplément.

e de travail : heures (par semaine) ou heures (par mois)

saire à un poste de %

saie des heures de travail est effective, aussi en cas de travail hors de l'entreprise.

éjour à l'flexibilité de prévoyance (**** pilier) (cocher)

La déduction de coordination est supprimée (CHF 24975.-, état 2015).

La déduction de coordination est adaptée en fonction du nouveau temps de travail, ventuellement en même fraction de prévoyance à liquidité est assuré.

Les vacances sont au nombre de semaines, conformément au règlement d'entreprise ou à la Convention collective de travail.

La présente convention est valable pour une durée

de 3 mois de 6 mois

d'une année indéterminée, jusqu'à nouvel aménagement

Lieu, date :

L'employeur :

L'employé(e) :

© Travail Suisse, Berne 2015 Page 2 | 3

Créer une **culture favorable aux proches aidants** : sensibilisation et formation des cadres, communication et confiance, information du personnel, partage d'expérience

Informez
point de contact pour proche aidant

Flexibilisation de l'organisation du travail et modèles de travail

Consignez
formalisez les aménagements par écrit

<https://www.bag.admin.ch/proches-aidants-base-donnees-modeles-bonnes-pratiques>

Formation de deux jours, second semestre 21

«Proches aidant.e.s monde du travail et soutien professionnel» pré-inscription procheaidant@vd.ch

Publics cibles : personnel des ressources humaines, cadres et supérieurs hiérarchiques du monde du travail et des entreprises, et professionnel-le-s du domaine socio-sanitaire qui accompagnent des proches aidant-e-s (personnel des hôpitaux, CMS, EMS, médecins de famille, assistant-e-s sociaux)

Objectifs :

- élargir les connaissances à travers des enseignements proposés par des spécialistes de la thématique ;
- mobiliser les compétences et expériences pratiques des professionnel-le-s, qui serviront de base de réflexion pour les échanges ;
- permettre aux professionnel-le-s de situer leur action en clarifiant leur place et leur rôle dans l'accompagnement des proches aidant-e-s ;
- favoriser la coordination entre groupes professionnels compte tenu de la diversité des profils des proches.



Contact

procheaidant@vd.ch