



Questionnaire destiné aux employeurs sous réglementation fédérale : Congé payé pour raisons médicales



décembre 2025



Congé médical payé dans la juridiction fédérale : perspectives des employeurs

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique, et DAISY sont disponibles sur demande en [commandant en ligne](#) ou en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2025


Pour des renseignements sur les droits de reproduction :

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.

PDF

N° de cat. Em8-101/2025F-PDF

ISBN 978-0-660-79360-3



À propos de Mobile Resources Group Inc.

Depuis 2014, Mobile est un leader de l'industrie des stratégies en matière d'EEDIA, des examens des systèmes d'emploi et des solutions de conformité à l'équité en matière d'emploi pour les clients fédéraux, provinciaux et de l'industrie des soins de santé. Les experts de Mobile possèdent une vaste expérience dans les domaines de l'égalité, équité, diversité, inclusion et accessibilité (EEDIA), notamment dans la conception et la réalisation de projets de recherche à méthodes mixtes, la proposition de stratégies de changement de culture organisationnelle et l'aide aux lieux de travail afin de donner la priorité à la santé mentale et au bien-être des employés dans une optique intersectionnelle et équitable.

Remerciements

L'auteur de ce rapport est Mobile Resources Group Inc. Le projet a été entrepris en collaboration avec des employés du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Mobile est reconnaissant envers les employés d'EDSC pour leur contribution et leurs commentaires tout au long du processus.



Table des matières

1. Sommaire	1
1.1. Contexte et renseignements généraux	1
1.2. Méthodologie	1
1.3. Principales constatations	1
1.4. Résultats quantitatifs	1
1.5. Résultats qualitatifs	2
1.6. Limites	3
1.7. Conclusions	3
2. Introduction	4
2.1. Contexte	4
2.2. Objectifs de recherche	5
3. Méthodologie	6
3.1. Conception et programmation	6
3.2. Essais	6
3.3. Stratégie d'échantillonnage	7
3.4. Collecte de données	7
3.5. Nettoyage et analyse des données	8
3.6. Données quantitatives	8
3.7. Données qualitatives	9
4. Résultats d'Analyse quantitative	9
4.1. Caractéristiques des secteurs et données démographiques	9
4.2. Politiques d'employeurs avant le 1er décembre 2022	12
4.3. Politiques d'employeurs après l'entrée en vigueur des changements à la loi	13
4.4. Effets sur les activités opérationnelles	14
4.5. Comparaison des perceptions des modifications législatives selon le secteur	26
4.6. Comparaison des perceptions des changements apportés à la loi en fonction de la taille de l'entreprise	28
4.7. Analyses comparatives	35

4.8. Faits saillants sectoriels : l'industrie canadienne du débardage	36
5. Analyse qualitative.....	37
6. Limites.....	55
7. Conclusion.....	57
8. Annexe A – Questionnaire.....	58
8.1. Présélection des employeurs de compétence fédérale	58
8.2. Caractéristiques organisationnelles de base	59
8.3. Politiques antérieures et actuelles sur les congés payés pour raisons médicales.....	60
8.4. Utilisation du congé payé pour raisons médicales de l'employé.....	63
8.5. Effets sur les opérations organisationnelles	65
8.6. Effets sur les négociations collectives	68
9. Annexe B – Tableaux de données par taille d'organisation et secteur.....	70
9.1. Tableau 4 : Perspectives sur les modifications législatives par secteur.....	70
9.2. Tableau 5 : Perspectives sur les modifications législatives parmi les petites organisations (<100)	75
9.3. Tableau 6 : Perspectives sur les modifications législatives parmi les grandes organisations (>100)	80



Liste des tableaux

Tableau 1: Répartition des secteurs des répondants	10
Tableau 2 : Perception de l'augmentation des congés payés pris pour raisons médicales depuis les changements à la loi.....	22
Tableau 3 : Indicateurs relatifs aux congés de maladie dans l'industrie canadienne du débardage	36
Tableau 4 : Perspectives sur les modifications législatives par secteur	70
Tableau 4.1: Perturbations de services	70
Tableau 4.2: Moins d'employés malades venant travailler	71
Tableau 4.3: Recruter de nouveaux employés	71
Tableau 4.4: Plaintes des employés concernant l'utilisation de jours de congé pour des raisons non médicales	72
Tableau 4.5: Travail supplémentaire pour les employés	72
Tableau 4.6: Difficulté à prévoir les besoins en personnel	73
Tableau 4.7: A du mal à accomplir les tâches essentielles.....	73
Tableau 4.8: Utilisation des jours pour des raisons non médicales	74
Tableau 4.9: Les employés considèrent le congé médical comme un droit à utiliser pleinement.....	74
Tableau 5 : Perspectives sur les modifications législatives parmi les petites organisations (<100).....	75
Tableau 5.1: Perturbations de services	75
Tableau 5.2: Moins d'employés malades venant travailler	76
Tableau 5.3: Recruter de nouveaux employés	76
Tableau 5.4: Plaintes des employés concernant l'utilisation de jours de congé pour des raisons non médicales	77
Tableau 5.5: Travail supplémentaire pour les employés	77
Tableau 5.6: Difficulté à prévoir les besoins en personnel	78
Tableau 5.7: A du mal à accomplir les tâches essentielles.....	78
Tableau 5.8: Utilisation des jours pour des raisons non médicales	79
Tableau 5.9: Les employés considèrent le congé médical comme un droit à utiliser pleinement	79
Tableau 6 : Perspectives sur les modifications législatives parmi les grandes organisations (>100).....	80
Tableau 6.1: Perturbations de services	80
Tableau 6.2: Moins d'employés malades venant travailler	80
Tableau 6.3: Recruter de nouveaux employés	81
Tableau 6.4: Plaintes des employés concernant l'utilisation de jours de congé pour des raisons non médicales	81
Tableau 6.5: Travail supplémentaire pour les employés	82
Tableau 6.6: Difficulté à prévoir les besoins en personnel	82
Tableau 6.7: A du mal à accomplir les tâches essentielles.....	83
Tableau 6.8: Utilisation des jours pour des raisons non médicales	83
Tableau 6.9: Les employés considèrent le congé médical comme un droit à utiliser pleinement	84

Liste des figures

Figure 1 : Nombre d'employés.....	11
Figure 2 : Organisations avec ou sans conventions collectives.....	12
Figure 3 : Répartition des répondants qui estiment que le congé payé pour raisons médicales a entraîné l'embauche de nouveaux employés.....	15
Figure 4 : Répartition des répondants qui estiment que certains employés considèrent les jours de congé pour raisons médicales comme un droit à utiliser pleinement.....	16
Figure 5 : Répartition des répondants qui pensent que certains employés utilisent un congé médical pour des raisons non médicales.....	17
Figure 6 : Répartition des répondants qui estiment que certains employés se plaignent que leurs collègues utilisent ce congé pour des raisons non médicales.....	17
Figure 7 : Répartition des répondants qui estiment que le congé payé pour raisons médicales a réduit le présentéisme des employés.....	18
Figure 8 : Répartition des répondants qui estiment que les congés payés pour raisons médicales ont entraîné des difficultés dans la prévision des besoins en personnel.....	19
Figure 9 : Répartition des répondants qui estiment que les congés payés pour raisons médicales ont entraîné un surplus de travail pour les employés qui doivent pallier les absences.....	20
Figure 10 : Répartition des répondants qui estiment que le congé payé pour raisons médicales a entraîné des difficultés dans l'accomplissement des tâches essentielles.....	20
Figure 11 : Répartition des répondants qui estiment que les congés payés pour raisons médicales ont entraîné des perturbations dans les services.....	21
Figure 12 : Répartition des jours utilisés comme congés payés pour raisons médicales au cours de l'année suivant les modifications législatives.....	23
Figure 13 : Répartition des jours utilisés comme congés payés pour raisons médicales dans l'année précédant les modifications législatives.....	23
Figure 14 : Répartition des organisations ayant mis à jour leurs conventions collectives depuis les changements à la loi.....	24
Figure 15: Répartition des organisations qui ont rencontré des problèmes entre la direction et les unités de négociation collective en raison des modifications législatives.....	25
Figure 16 : Répartition des organisations ayant connu des conflits avec les unités de négociation en raison de la règle de non-cumul (à noter que seuls 20 répondants ont fourni cette information).....	25
Figure 17 : Nombre d'organisations éprouvant des difficultés à accomplir des tâches essentielles, par secteur.....	27
Figure 18: Nombre d'organisations éprouvant des difficultés à prévoir leurs besoins en personnel, par secteur.....	27
Figure 19: Nombre d'organisations connaissant des perturbations de services, par secteur..	28
Figure 20: Nombre d'organisations connaissant une diminution du présentéisme des employés, selon la taille de l'organisation.....	30
Figure 21: Nombre d'organisations connaissant des perturbations de services, selon la taille de l'organisation.....	31




Figure 22: Nombre d'organisations qui ont l'impression que certains employés utilisent des congés payés pour raisons médicales pour des raisons non médicales, selon la taille de l'organisation	31
Figure 23: Nombre d'organisations recevant des plaintes d'employés du fait que leurs collègues utilisent un congé pour raisons médicales pour des raisons non médicales, par taille de secteur	32
Figure 24: Nombre d'organisations estimant que certains employés considèrent le congé médical comme un droit à utiliser pleinement, selon la taille de l'organisation	32
Figure 25: Nombre d'organisations embauchant de nouveaux employés pour pallier les absences, selon la taille de l'organisation.....	33
Figure 26: Nombre d'organisations qui imposent des tâches supplémentaires à leurs employés pour pallier les absences, selon la taille de l'organisation	33
Figure 27: Nombre d'organisations éprouvant des difficultés à prévoir leurs besoins en personnel, selon la taille de l'organisation	34
Figure 28: Nombre d'organisations éprouvant des difficultés à accomplir des tâches essentielles, selon la taille de l'organisation	34



1. Sommaire

1.1. Contexte et renseignements généraux

En décembre 2022, des modifications à la partie III du *Code canadien du travail* sont entrées en vigueur, accordant 10 jours de congé payé pour raisons médicales aux employés des industries sous réglementation fédérale. Afin d'évaluer les effets de ces changements sur les employeurs, Emploi et Développement social Canada (EDSC) a mandaté Mobile Resources Group pour mener une enquête bilingue au début de 2025 auprès des employeurs sous réglementation fédérale. Cette étude a été menée pour recueillir un échantillon robuste d'industries sous réglementation fédérale, de différentes tailles et de divers secteurs, afin de dégager les principales tendances et de recueillir une gamme d'expériences d'employeurs.

1.2. Méthodologie

Une enquête à méthodes mixtes a été conçue en collaboration avec le personnel du Programme du travail d'EDSC et a été lancée le 4 mars 2025. Plus de 3 200 participants ont été invités à y participer et 275 réponses utilisables ont été recueillies. L'enquête à méthodes mixtes combinait des questions fermées et ouvertes, recueillant à la fois des données quantitatives et qualitatives. Les analyses statistiques comprenaient des tests du chi carré, des analyses de la variance et des tests t. Les données qualitatives ont été évaluées à l'aide d'un codage émergent fondé sur des thèmes et des sentiments, les réponses étant classées comme positives, neutres ou négatives en fonction du ton et du contenu.

1.3. Principales constatations

Cette section présente un aperçu général des tendances clés provenant à la fois des données numériques recueillies au moyen de questions de sondage fermées et des informations issues des réponses qualitatives.

1.4. Résultats quantitatifs

L'analyse statistique a permis de dégager des tendances en fonction de la taille de l'organisation et du secteur. Les employeurs des grandes organisations étaient plus susceptibles de signaler les effets d'ordre opérationnel liés à l'entrée en vigueur du congé payé pour raisons médicales. C'est plus précisément plus de 60 % des grandes organisations qui ont connu des perturbations sur le plan des effectifs, par rapport à 40 % chez les petites et moyennes entreprises (PME). Des différences par secteur ont également été observées, les

employeurs des secteurs du transport, de l'entreposage et des communications signalant des taux d'absentéisme plus élevés et des difficultés à prévoir les niveaux de dotation en personnel. En moyenne, le nombre de jours de congé médical signalés est passé de 3,1 jours par employé avant décembre 2022 à 5,7 jours après l'entrée en vigueur du congé payé pour raisons médicales.

La plupart des employeurs (plus de 65 %) estiment que certains employés se sentent en droit d'utiliser les 10 jours de congé payé pour raisons médicales. Dans plus de 50 % des réponses obtenues, les employeurs croient que certains employés utilisent l'indemnité intégrale des congés accordés, qu'ils souffrent ou non d'un problème de santé. Les employeurs dont les effectifs sont syndiqués étaient plus susceptibles de signaler des habitudes d'utilisation de ce type de congé lors des périodes de vacances et des longues fins de semaine. Environ 42 % des employeurs ont indiqué que la planification opérationnelle et la prestation de services étaient affectées par ces congés pendant les périodes de pointe, comme en décembre et pendant les mois d'été. De plus, 30 % des employeurs ont indiqué qu'ils étaient obligés de recruter du personnel à temps partiel ou de faire appel à des contractuels pour pallier les absences imprévues, augmentant ainsi les coûts de main-d'œuvre.

1.5. Résultats qualitatifs

Les réponses aux questions ouvertes ont renforcé de nombreuses observations statistiques. Les grandes organisations ont souvent exprimé un sentiment négatif à l'égard de ce qui est perçu comme une utilisation abusive des congés payés pour raisons médicales. Les employeurs qui ont fourni des réponses négatives ont indiqué que certains employés semblaient principalement utiliser leur congé médical pour prolonger des fins de semaine, des vacances ou des tâches personnelles, et non pour l'usage prévu. La difficulté à demander un certificat médical pour les absences de moins de cinq jours a été citée comme un obstacle considérable à la gestion efficace des congés. Les grandes organisations ont exprimé davantage de frustrations et, en général, des attitudes et des déclarations à connotation négative à l'égard des jours de congé payé pour raisons médicales.

Environ une personne sur trois a exprimé de la frustration face à l'entrée en vigueur du congé payé pour raisons médicales, particulièrement dans les industries fonctionnant 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ou comptant sur du personnel spécialisé, comme le secteur du débardage. Les employeurs ont décrit leur difficulté à maintenir les niveaux de productivité habituels et ont déploré la pression exercée sur le personnel restant qui devait remplacer leurs collègues absents. Certains répondants ont laissé entendre qu'il y avait une baisse de moral parmi les employés qui avaient l'impression que leur charge de travail avait augmenté pour compenser l'absence de leurs collègues.

Les réponses neutres comprenaient généralement des descriptions de mécanismes de suivi internes, la mise à jour des politiques d'assiduité au travail et la mise en œuvre de campagnes

de sensibilisation. Des employeurs ont exprimé un sentiment positif en décrivant des stratégies pour créer un environnement où règne un fort esprit d'équipe et des outils pour améliorer le bien-être des employés et réduire le présentisme lorsqu'un employé est malade. Un petit sous-groupe d'employeurs est reconnaissant de la clarté que le Code apporte relativement aux droits aux congés et a noté que cela contribuait à officialiser les politiques d'assiduité au travail. Malgré cela, la plupart des employeurs restent préoccupés par les conséquences imprévues, telles que le manque de personnel et les difficultés financières, ainsi que par la nécessité de moduler les politiques en fonction de la taille de l'organisation et du secteur.

1.6. Limites

Bien que les résultats offrent des informations précieuses, il faut signaler plusieurs limites. La participation peut avoir été influencée par un biais de sélection, les organisations plus directement touchées ou ayant des opinions bien arrêtées étant potentiellement surreprésentées. Les résultats sont basés sur des données autodéclarées et peuvent ne pas être entièrement généralisables compte tenu des variations sur le plan de la taille des organisations, des secteurs et de la syndicalisation des employés. Le court délai écoulé depuis la mise en œuvre de la politique limite la capacité à évaluer les effets à long terme. De plus, vu l'absence de points de vue des employés, cela signifie que l'analyse reflète uniquement les points de vue des employeurs, laissant de côté les expériences des intervenants clés.

1.7. Conclusions

D'après les données recueillies, l'entrée en vigueur du congé payé pour raisons médicales a eu diverses répercussions sur les organisations. Alors que les petites organisations ont signalé des perturbations minimales, les employeurs d'organisations plus grandes et syndiquées étaient plus susceptibles de citer des tensions opérationnelles et interpersonnelles. Des disparités ont également été observées selon les secteurs, les secteurs des transports et de la logistique étant ceux qui rencontrent les défis les plus importants. Les résultats présentent un tableau complexe des politiques, lequel est façonné par la capacité organisationnelle, les conventions collectives et la culture du milieu de travail. Bien que les employeurs affirment se conformer aux nouvelles dispositions, des inquiétudes persistent quant à la perception de l'équité, de l'efficacité et de la productivité, ainsi qu'aux problèmes d'horaire. Ces résultats constituent une base de référence pour comprendre l'adaptation des employeurs aux changements législatifs et pourraient servir de lignes directrices pour des mises en œuvre et des évaluations futures.

2. Introduction

2.1. Contexte

En juillet 2022, le gouvernement du Canada a annoncé que la partie III du *Code canadien du travail* (le Code) serait modifiée afin d'inclure des dispositions relatives aux congés payés pour raisons médicales dans les sociétés d'État fédérales et les industries du secteur privé sous réglementation fédérale. Les industries touchées sont les suivantes¹ :

- le transport terrestre ou maritime international et interprovincial, y compris les chemins de fer, le transport maritime, le camionnage et l'exploitation d'autobus, les services de messagerie et les pipelines;
- les aéroports et les compagnies aériennes;
- les opérations portuaires;
- les télécommunications et la radiodiffusion;
- les banques;
- les industries de manutention des grains;
- les conseils de bande des Premières Nations;
- diverses industries (p. ex. exploitation minière d'uranium, entreprises de protection et de préservation des pêcheries en tant que ressource naturelle, sociétés d'État non incluses ailleurs).

Les modifications apportées à la partie III du Code sont entrées en vigueur le 1er décembre 2022, rendant obligatoire l'admissibilité à 10 jours de congé de maladie rémunéré chaque année pour les employés des milieux de travail sous réglementation fédérale. Les changements comprennent également une augmentation de la durée maximale du congé médical non payé, de 17 à 27 semaines, afin de s'aligner sur la prolongation des prestations de maladie de l'assurance-emploi².

Jusqu'à présent, une étude qualitative sur les effets initiaux des modifications apportées au Code a été commandée par l'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF) en 2023. L'étude, [Statutory Paid Leave Days: Implications for](#)

¹ La Gazette du Canada, Partie I, volume 156, numéro 29, [Règlement modifiant certains règlements pris en vertu du Code canadien du travail \(congé payé pour raisons médicales\)](#), 16 juillet 2022.

² Emploi et Développement social Canada, [Les dix jours de congé de maladie payé sont maintenant en vigueur pour près d'un million de travailleurs sous réglementation fédérale partout au Canada](#), communiqué de presse, 1er décembre 2022.

Organizational Performance and Collective Bargaining, a été rédigée par le professeur Rafael Gomez de l'Université de Toronto et est basée sur une revue de la littérature, une analyse environnementale et un questionnaire qualitatif auquel les membres de l'ETCOF ont répondu par téléphone. Ces membres sont tous de grandes entreprises des secteurs des transports et des communications sous réglementation fédérale. Le rapport présente les avantages et les défis associés aux modifications du Code et laisse entendre que les modifications causent des difficultés aux employeurs des industries des transports et des communications. Pour donner suite à cela, le Programme du travail d'EDSC a élaboré un questionnaire pour obtenir des données sur les expériences des employeurs dans le cadre de la réglementation actuelle sur les congés payés pour raisons médicales. L'objectif du questionnaire était de réaliser un échantillonnage rigoureux auprès des industries sous réglementation fédérale, en tenant compte de toutes les tailles d'organisation et de tous les secteurs, afin de bien comprendre les défis et les besoins des employeurs par suite des modifications apportées au Code en 2022 pour accorder des congés payés pour raisons médicales.

En 2024, EDSC a confié à Mobile Resources Group la réalisation du questionnaire de compétence fédérale sur les congés payés pour raisons médicales afin de recueillir les expériences des employeurs sous réglementation fédérale depuis l'entrée en vigueur des changements en décembre 2022. Le questionnaire a été élaboré par le personnel du Programme du travail d'EDSC en collaboration avec les consultants en recherche de Mobile Resources Group à l'automne 2024, et il a été lancé dans les deux langues officielles en mars 2025. Les résultats présentés dans ce rapport fournissent une analyse nuancée d'une gamme d'expériences d'employeurs dans les industries sous réglementation fédérale.

2.2. Objectifs de recherche

L'étude a été mise au point pour recueillir des informations sur les industries sous réglementation fédérale, notamment les caractéristiques de base des organisations, les politiques passées et présentes en matière de congés payés pour raisons médicales, les modèles d'utilisation des congés payés pour raisons médicales des employés avant et après les modifications de décembre 2022, et l'incidence des nouvelles dispositions du Code entourant les congés payés pour raisons médicales sur les activités organisationnelles et les processus de négociation collective, le cas échéant.

3. Méthodologie

3.1. Conception et programmation

Comme indiqué précédemment, le questionnaire sur le congé payé pour raisons médicales a été initialement élaboré à l'automne 2024 de concert avec des employés du Programme du travail d'EDSC. Une fois l'ébauche du questionnaire rédigée, EDSC a travaillé en collaboration avec un consultant de Mobile Resources Group afin de le peaufiner : il a été finalisé en décembre 2024. Le questionnaire final est divisé en sept sections et compte 56 questions (45 fermées et 10 ouvertes pour fournir des commentaires ou des commentaires écrits) en plus d'une section permettant de recueillir des informations pertinentes sur l'organisation. Les sections du questionnaire (voir l'[annexe A](#)) incluent les éléments suivants : questions de sélection des employeurs, caractéristiques organisationnelles de base, politiques passées et actuelles en matière de congés payés pour raisons médicales, utilisation des congés payés pour raisons médicales par les employés, effets sur les activités organisationnelles, effets sur la négociation collective et informations statistiques ou quantitatives supplémentaires.

Après l'approbation du questionnaire, celui-ci a été traduit en français, intégré dans la plateforme d'enquête Alchemer, puis soumis à des modifications et des tests pour vérifier sa fonctionnalité dans les deux langues officielles. Nous avons préparé des documents de communication pour accompagner le lancement du questionnaire. Une fois approuvés, ces documents ont été traduits et leur distribution a été planifiée.

3.2. Essais

Les essais ont été réalisés en janvier et février 2025. Au cours de la phase d'essais, nous avons reçu un échantillon de recrutement d'EDSC qui a été créé à partir de sa base de données interne de contacts. L'échantillon comprenait des organisations de différentes tailles (organisations comptant de 10 à plus de 100 employés), et une représentation de plusieurs industries et régions géographiques. Nous avons invité huit participants à passer l'enquête en revue, à fournir des commentaires et à avoir une discussion de suivi pour nous assurer que le questionnaire était correctement programmé, qu'il se déroulait bien et qu'il prenait en compte toutes les questions pertinentes selon leur point de vue.

Sur les huit employeurs invités, nous avons reçu des commentaires de cinq participants, avons eu des conversations de suivi avec quatre participants et n'avons pas reçu de réponse de trois employeurs. Les commentaires recueillis ont été anonymisés et transmis à EDSC pour modifier et mettre la dernière main au questionnaire en fonction de leurs commentaires. Le questionnaire révisé a ensuite été traduit en français et tous les ajouts ainsi que les mises à jour ont été intégrés dans la plateforme d'enquête.

3.3. Stratégie d'échantillonnage

La stratégie d'échantillonnage comportait deux volets : premièrement, le Programme du travail d'EDSC nous a fourni, au moyen du partage de fichiers chiffrés, des bases d'échantillonnage élaborées à partir de listes de personnes-ressources existantes. Deuxièmement, le recrutement a eu lieu par échantillonnage « boule de neige » une fois le questionnaire mis en ligne.

Pour la stratégie d'échantillonnage principale, la base de sondage était constituée d'une liste d'employeurs pertinents et de leur adresse électronique dans un format Excel. Pour chaque organisation, les champs comprenaient : a. le nom légal de l'organisation en anglais; b. le nom légal de l'organisation en français; c. le nom de l'organisation en anglais; d. le nom de l'organisation en français; e. l'adresse du siège social; f. le nom d'un responsable de l'organisation (p. ex. un cadre supérieur); g. le titre du poste du responsable; h. l'adresse électronique du responsable; i. la langue écrite de préférence (le cas échéant). Il existait des champs supplémentaires pour le secteur et la taille de l'organisation. Pour certaines organisations, un deuxième ou un troisième responsable a été indiqué dans une ligne supplémentaire. Ces responsables ont été classés par ordre de pertinence en tant que personnes à contacter en premier, deuxième ou troisième lieu en cas d'adresse courriel invalide. Si une adresse courriel n'était pas valide, une invitation était envoyée à la personne suivante. Bien qu'EDSC ait fourni plusieurs détails avec les coordonnées, nous avons uniquement utilisé le nom de l'organisation, le nom de la personne-ressource, la préférence linguistique et l'adresse électronique pour élaborer notre liste de distribution pour le questionnaire.

Le deuxième échantillonnage a eu lieu lorsque le questionnaire était en ligne.

L'échantillonnage boule de neige s'est naturellement produit lorsque les associations d'employeurs ont pris connaissance du questionnaire et ont envoyé les informations à leurs membres en raison de l'intérêt suscité (les limites sont abordées dans la conclusion). Grâce à l'échantillonnage boule de neige, nous avons reçu des demandes de 38 organisations supplémentaires de divers secteurs pour participer au questionnaire.

3.4. Collecte de données

Le questionnaire a été lancé le 4 mars et est resté en ligne jusqu'au 2 avril 2025. Des rappels ont été envoyés les 11, 17 et 22 mars 2025 à ceux qui n'avaient pas encore participé à l'enquête.

En utilisant la base d'échantillonnage d'EDSC, nous avons invité 3 173 participants le 4 mars 2025. Sur les 3 173 contacts de l'échantillon, 342 n'avaient pas d'adresses courriel valides. Parmi les contacts non valides, 62 étaient des adresses en double et 311 étaient des adresses

invalides. En utilisant les coordonnées des personnes à contacter en deuxième lieu dans la base d'échantillonnage, nous avons invité 342 autres personnes à participer. Au total, en incluant les participants supplémentaires issus de l'échantillonnage boule de neige, 3 215 participants ont été invités à répondre au questionnaire. Sur les 3 215 invitations, nous avons reçu 317 réponses, dont 220 étaient complètes. Bien qu'il y ait eu 82 réponses partielles, 27 n'ont pas atteint le seuil d'achèvement et 15 autres répondants n'ont pas réussi les questions préliminaires de sélection. L'ensemble de données final comprend donc 275 répondants (N = 275).

De plus, bien que les participants aient eu la possibilité de télécharger des informations organisationnelles ou statistiques pertinentes, trois organisations ont fourni de l'information, dont une seule a fourni des informations statistiques pertinentes qui pourraient être utilisées dans notre rapport. Il y a un encadré présentant de l'information sur le secteur du débardage intitulé *Faits saillants sectoriels : l'industrie du débardage au Canada* (voir p. 32).

3.5. Nettoyage et analyse des données

Après la fermeture du questionnaire le 27 mars, les données ont été nettoyées afin d'éliminer les réponses de mauvaise qualité et ont ensuite été préparées en vue d'une analyse quantitative et qualitative. Les critères d'inclusion ont été établis à partir des questions de préliminaires de sélection, et 15 répondants qui ne répondaient pas aux critères ont été exclus. Comme indiqué ci-dessus, 27 réponses partielles ont également été écartées, car elles ne répondaient pas aux normes exigées en raison de la faible qualité des données.

3.6. Données quantitatives

Nous avons utilisé plusieurs tests statistiques pour analyser les données de l'enquête et comprendre l'incidence que peuvent avoir les nouvelles dispositions du Code. Afin de voir si les effets différaient selon le secteur (comme le transport aérien ou ferroviaire) ou selon la taille de l'organisation (petite, moyenne ou grande), nous avons utilisé un test du chi carré, qui nous a aidés à repérer des répétitions dans la façon dont différents groupes ont réagi. Afin de comparer si le nombre de jours de congé pour raisons médicales a changé avant et après l'entrée en vigueur des changements apportés à la loi, nous avons utilisé un test d'analyse de la variance à mesures répétées. Pour d'autres comparaisons, telles que les différences dans l'utilisation des congés payés pour raisons médicales selon qu'un certificat médical était requis, que des primes d'assiduité au travail étaient offertes ou que des jours de congé étaient pris à proximité des jours fériés ou des fins de semaine, nous avons utilisé des tests t pour comparer les réponses moyennes entre les groupes. Ces tests nous ont permis de comprendre où les différences les plus notables se situaient et quels facteurs pouvaient être

liés aux changements observés par les employeurs depuis décembre 2022 en ce qui concerne les comportements relatifs aux congés.

3.7. Données qualitatives

Le questionnaire contenait 10 questions ouvertes permettant aux organisations de soumettre des détails nuancés afin d'expliquer leurs expériences dans chacune des catégories de l'enquête. Nous avons analysé les données en utilisant une approche de codage des sentiments, ce qui signifie que l'analyse a été élaborée à partir d'un processus itératif de lecture et de relecture des réponses concernant les niveaux de satisfaction et les données attitudinales à l'égard des modifications au Code. Les idées, concepts, modèles et préoccupations répétés ont été regroupés dans des catégories de sentiments plus larges, et les réponses les plus représentatives ont été incluses dans le rapport, accompagnées de commentaires supplémentaires pour témoigner de la variété des données recueillies. En organisant les données de cette manière, nous avons pu repérer les éléments qui reçoivent un soutien important et ceux qui suscitent le plus d'insatisfaction, et détecter des tendances dans les réponses pour différents secteurs.

4. Résultats d'Analyse quantitative

4.1. Caractéristiques des secteurs et données démographiques

Les choix de secteurs proposés étaient très variés, allant du secteur de la radiodiffusion au secteur bancaire. La plupart des répondants travaillaient dans le secteur du camionnage (55,8 %) ³, suivi du secteur du transport aérien (15,2 %) et du secteur de la farine, des semences, des aliments pour animaux, et des céréales (5,3 %). Le tableau 1 montre la répartition des répondants selon les secteurs.

³ « Camionnage » regroupe deux catégories de secteur issues des réponses à l'enquête : « camionnage (à l'exclusion des services de messagerie et des services postaux) » (111 répondants) et « transport routier, y compris le camionnage (à l'exclusion des services de messagerie et des services postaux) » (47 répondants). Il y a tout au plus quatre entreprises dans la catégorie « transport routier » qui ne sont pas dans le camionnage. C'est pourquoi nous appelons cette catégorie sectorielle fusionnée « camionnage ». Dans la base d'échantillonnage, la part des services non routiers (p. ex. les services d'autobus, les services de véhicules blindés) dans le transport routier n'est que d'environ 2 %.

Tableau 1: Répartition des secteurs des répondants

Secteur	Pourcentage	N
Transport aérien, y compris les activités liées aux aéroports	15,2 %	43
Transport ferroviaire	1,8 %	5
Transport routier (excluant les services de messagerie et les services postaux)	55,8 %	158
Services de messagerie ou services postaux	1,1 %	3
Transport maritime, y compris les activités portuaires	3,9 %	11
Banques	0,4 %	1
Radiodiffusion	3,2 %	9
Télécommunications	4,6 %	13
Farine, semences, aliments pour animaux, et céréales (p. ex. silos à grains, broyeurs de graines, fabriques et entrepôts d'aliments pour animaux, moulin de nettoyage des semence)	5,3 %	15
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	3,5 %	10
Pipelines	0,7 %	2
Autres organismes du secteur public (c.-à-d. sociétés d'État fédérales ou organismes à gouvernance partagée non classés ailleurs dans cette liste)	2,5 %	7
Autres activités du secteur privé (p. ex. extraction d'uranium, de pétrole et de gaz dans les territoires)	2,1 %	6

Il y a également une forte variation du nombre d'employés dans les organisations, allant de moins de quatre employés à plus de 10 000. La plupart des organisations comptaient moins de 100 employés (69,3 %). La figure 1 montre la répartition du nombre d'employés.

Figure 1 : Nombre d'employés

273 répondants

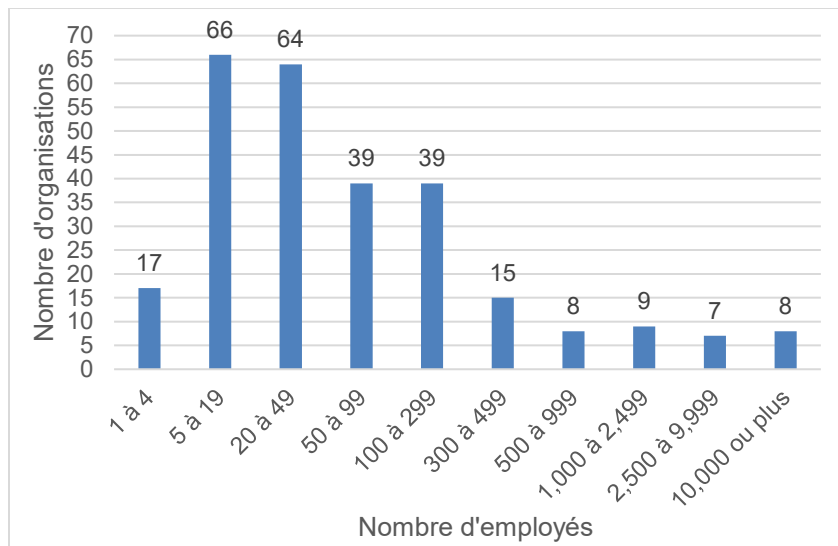
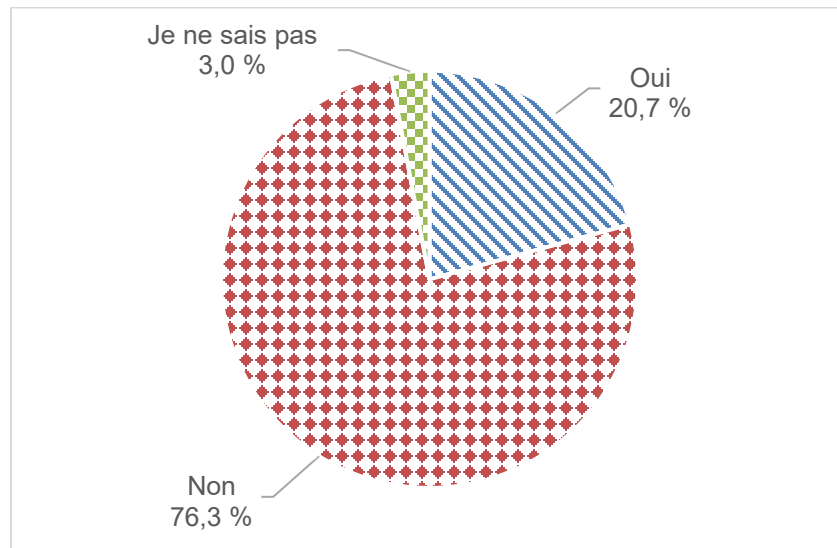


Figure 1 : version Remarque : L'axe des X montre le nombre d'employés dans l'organisation et l'axe des Y montre le nombre d'organisations correspondant au nombre d'employés.

Pour la plupart des organisations, il n'y avait pas de convention collective en place (76,4 %; Figure 2). Parmi les organisations qui disposaient de conventions collectives (N = 56), ces dernières couvraient moins de 10 % de leurs employés (n = 6, 9,8 %), tandis que d'autres couvraient 61 % ou plus de leurs employés (n = 37, 60,7 %).

Figure 2 : Organisations avec ou sans conventions collectives



Remarque : « Non » indique qu'il n'y a pas de convention collective, « oui » indique qu'au moins certains employés avaient une convention collective.

4.2. Politiques d'employeurs avant le 1er décembre 2022

Avant le 1er décembre 2022, la majorité des organisations offraient un nombre fixe de jours de congé payé pour raisons médicales à tous leurs employés (69,7 %), tandis que 28,3 % offraient un nombre de jours différents en fonction du type d'employé (permanent, à temps plein, à l'année).

Avant le 1er décembre 2022 :

- le nombre annuel standard de jours de congé payé pour raisons médicales auxquels avaient droit les employés permanents à temps plein et à l'année était en moyenne de 6,5 jours (écart type = 4,1; deux réponses ont été éliminées en raison de valeurs aberrantes [76,5 et 120 jours]);
- d'une manière générale, les employés permanents à temps plein et à l'année ont eu droit, chaque année, à une moyenne de 6,5 jours de congé payé pour raisons médicales (écart type = 4,3; deux réponses ont été éliminées en raison de valeurs aberrantes [76,5 et 120 jours]);
- le plus petit nombre de jours de congé payé pour raisons médicales offerts aux employés permanents, à temps plein et à l'année était en moyenne de 5,2 jours (écart type = 4,4; une réponse a été éliminée, car il s'agissait d'une valeur aberrante [120 jours]).

Quant aux employés temporaires, avant le 1er décembre 2022, la plupart des organisations ne leur offraient aucun accès au congé payé pour raisons médicales (55,4 %). Certaines

organisations ont cependant donné accès à ces congés à une partie des employés temporaires (11,5 %), et d'autres, à tous les employés temporaires (23,7 %).

Avant le 1er décembre 2022, la plupart des employeurs exigeaient un certificat médical pour utiliser un congé payé pour raisons médicales dans certains cas (69,3 %), d'autres n'en exigeaient pas (22,9 %), et certains en exigeaient un tout le temps (7,1 %). De nombreuses organisations exigeaient un certificat médical après un nombre déterminé de jours de congé continus (78,1 %), ce nombre étant en moyenne de 3,6 jours (écart type = 1,9).

Avant le 1er décembre 2022, les primes d'assiduité au travail n'étaient pas utilisées dans la majorité des organisations (83,9 %). Seulement 13,1 % d'entre elles offraient des primes d'assiduité au travail avant les changements apportés à la loi.

4.3. Politiques d'employeurs après l'entrée en vigueur des changements à la loi

Lorsqu'on a demandé aux répondants quelles étaient leurs règles actuelles en matière de congés payés pour raisons médicales, ils ont majoritairement indiqué que leur organisation n'offrait pas plus de jours de congé que les 10 jours prévus par la loi (81,4 %), tandis que 15,6 % des organisations en offraient plus à certains de leurs employés à temps plein. Quant aux organisations qui offrent plus de 10 jours de congé payé pour raisons médicales, certaines l'offrent à tous leurs employés à temps plein, et d'autres offrent les jours de congé supplémentaires à seulement 50 % de leurs employés. En moyenne, les employeurs offrent 10 jours de congé payé pour raisons médicales à 82,5 % de leurs employés à temps plein. Il importe de noter que seulement 34 participants ont répondu à cette question.

De plus, après l'entrée en vigueur des changements apportés au Code, la plupart des organisations ont exigé un certificat médical pour les employés qui prenaient plus de cinq jours de congé consécutifs. Cependant, les exigences varient beaucoup selon les employeurs. Alors que 41,4 % des organisations exigeaient un certificat médical pour chaque cas dépassant 5 jours, 42,1 % ont exigé un certificat médical dans certains cas, et 14,6 % n'ont pas du tout exigé de certificat médical.

À l'heure actuelle, 85,5 % des organisations n'offrent pas de primes d'assiduité au travail aux employés qui n'utilisent pas de congé payé pour raisons médicales, tandis que 11,7 % offrent des primes aux employés (rémunération financière ou non financière). De plus, 76,7 % des organisations n'ont pas mis de mesures en place pour limiter l'absentéisme, tandis que 20,2 % d'entre elles ont mis en place des mesures. Au nombre de ces mesures, il y a des programmes de sensibilisation à l'assiduité ainsi que le travail en mode hybride (plus de détails dans la section [Analyse qualitative](#)).

4.3.1. Prestations d'invalidité de courte durée

De plus, après décembre 2022, 38,2 % des organisations ont proposé un régime d'invalidité de courte durée en plus du congé payé pour raisons médicales, alors que 58,3 % n'en offraient pas. Parmi les organismes qui offraient un régime d'invalidité de courte durée, la période d'attente avant de toucher les prestations était de 0 jour pour 15,9 % des participants, tandis qu'elle était de 15,7 jours (écart type = 26,6) en moyenne pour les autres. La plupart des organisations n'ont pas proposé de jours de congé payé pour raisons médicales supplémentaires pour couvrir la période d'attente (69,3 %), tandis qu'un quart des organisations offraient des jours de congé payé pour raisons médicales pour couvrir cette période.

4.4. Effets sur les activités opérationnelles

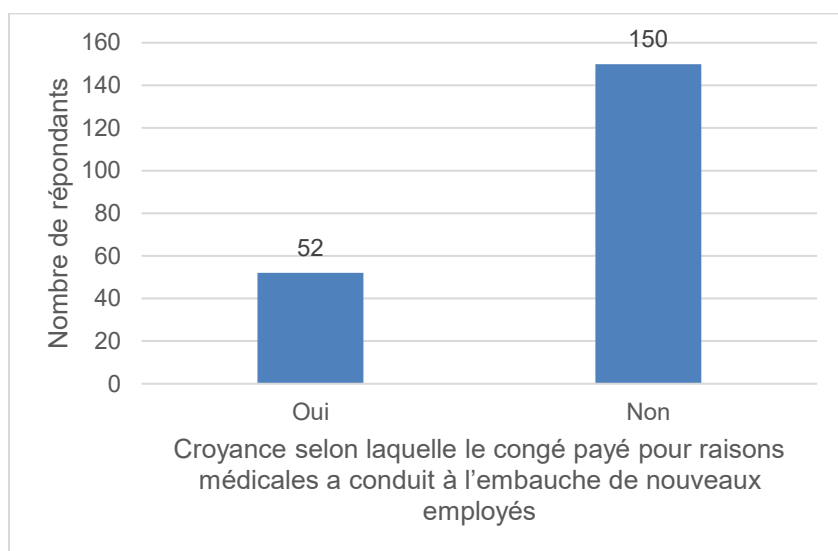
4.4.1. Finances

La plupart des organisations ont déclaré que l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé payé pour raisons médicales :

- n'a pas amené l'organisation à embaucher de nouveaux employés pour compenser des absences imprévues (76,8 %, tandis que 23,3 % ont répondu que cela a entraîné une augmentation des embauches, Figure 3). De plus amples détails sont fournis dans la section [Analyse qualitative](#).

Figure 3 : Répartition des répondants qui estiment que le congé payé pour raisons médicales a entraîné l'embauche de nouveaux employés

222 répondants



Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (222) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (202) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

- De plus, lorsqu'on leur a demandé quelle part de leur masse salariale était consacrée à couvrir les absences du personnel dues à un congé payé pour raisons médicales en 2024, les répondants ont déclaré qu'environ 12,1 % (écart type = 12 points de pourcentage; seulement 18 répondants) de leurs dépenses salariales totales étaient utilisées pour couvrir les absences attribuables aux nouvelles dispositions de la loi.

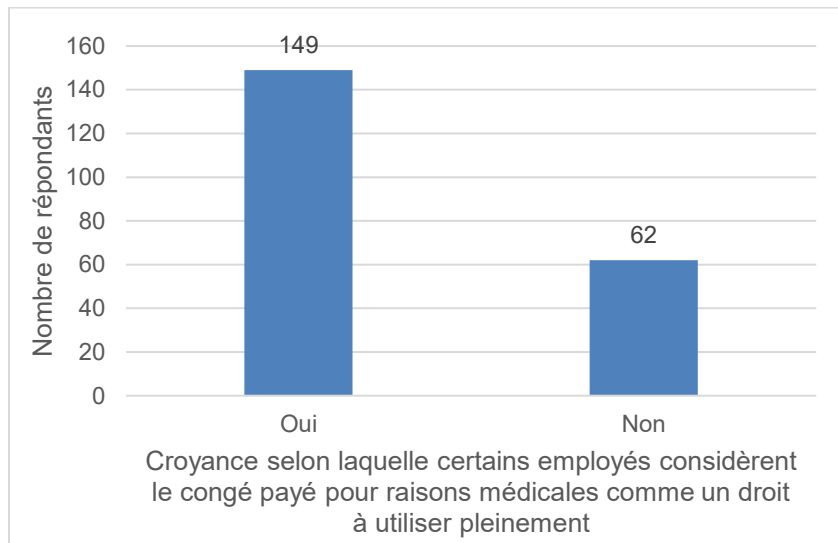
4.4.2. Côté administratif

La plupart des organisations estiment que l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé payé pour raisons médicales :

- a conduit certains employés à considérer les 10 jours de congé payé pour raisons médicales comme un droit à utiliser pleinement chaque année, indépendamment de la nécessité médicale (63 %, tandis que 26,1 % pensent que ce n'est pas le cas; Figure 4).

Figure 4 : Répartition des répondants qui estiment que certains employés considèrent les jours de congé pour raisons médicales comme un droit à utiliser pleinement

237 répondants



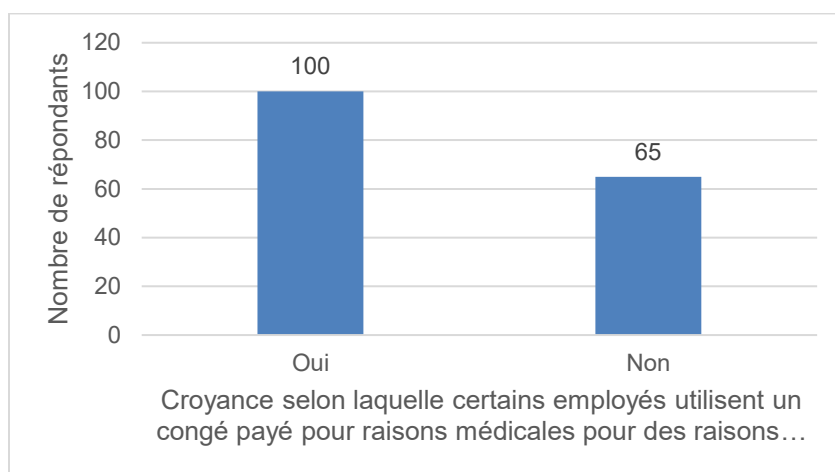
Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (237) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (211) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

La majorité estime que l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé maladie payés :

- a conduit certains employés à utiliser un congé payé pour raisons médicales pour des raisons non médicales (43,9 %, tandis que 28,9 % ne pensent pas que ce soit le cas; Figure 5).

Figure 5 : Répartition des répondants qui pensent que certains employés utilisent un congé médical pour des raisons non médicales

227 répondants



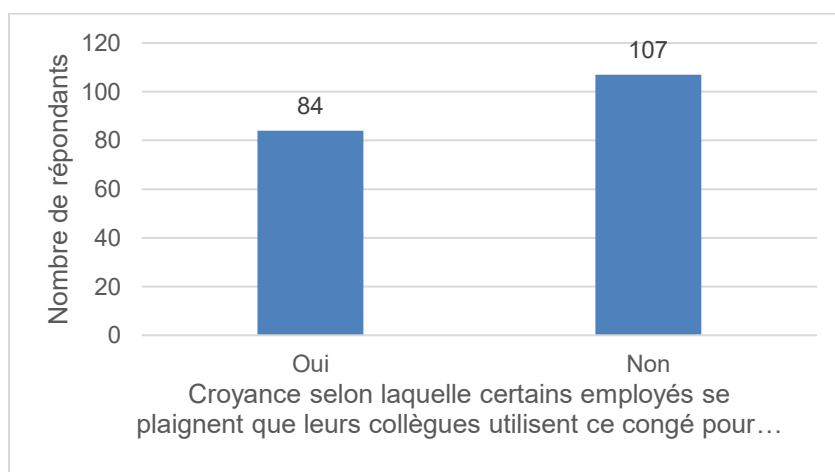
Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (227) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (165) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

La majorité estime que l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé maladie payés :

- n'a pas entraîné davantage de plaintes de la part des employés concernant l'utilisation de ce congé par leurs collègues pour des raisons non médicales (47,8 %; tandis que 37,9 % pensent que cela a entraîné une augmentation des plaintes; Figure 6).

Figure 6 : Répartition des répondants qui estiment que certains employés se plaignent que leurs collègues utilisent ce congé pour des raisons non médicales

223 répondants



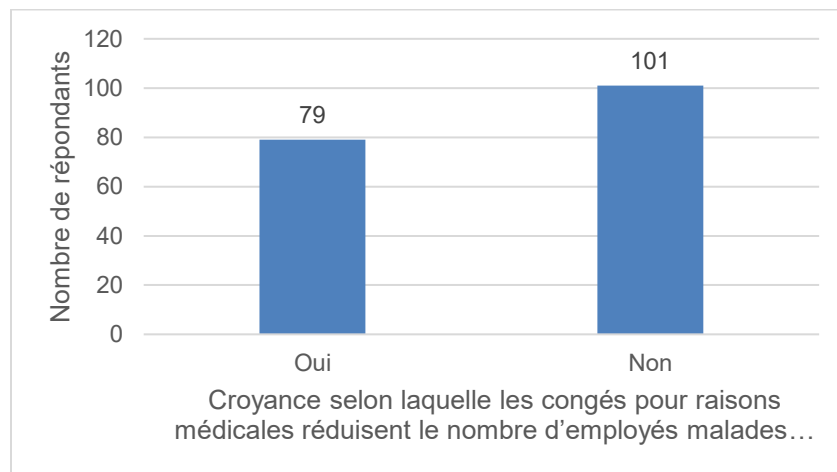
Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (223) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (191) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

La majorité estime que l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé maladie payés :

- N'a pas entraîné de diminution du nombre d'employés venant travailler même s'ils sont malades (c.-à-d. présentéisme) (45,1 %, tandis que 35,5 % pensent qu'il y a eu une diminution du nombre de personnes venant travailler même s'ils sont malades; Figure 7). Plus de détails sur les raisons sont donnés dans la section [Analyse qualitative](#).

Figure 7 : Répartition des répondants qui estiment que le congé payé pour raisons médicales a réduit le présentéisme des employés

223 répondants



Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (223) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (180) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

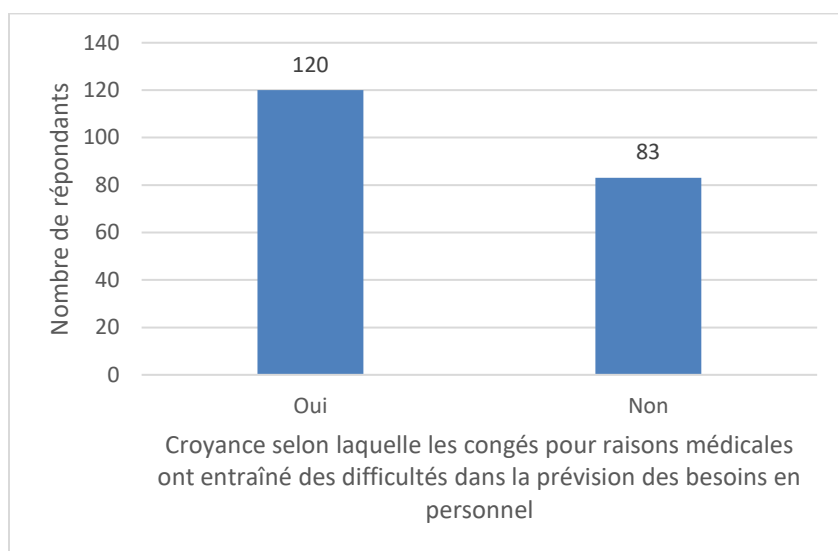
4.4.3. Dotation en personnel

La majorité estime que l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé maladie payés :

- a entraîné une plus grande difficulté à prévoir les besoins en personnel, comme un manque de personnel dû à des absences imprévues ou un effectif en surnombre pour planifier d'éventuelles absences imprévues (53,3 %; tandis que 36,7 % pensent que ce n'est pas le cas; Figure 8).

Figure 8 : Répartition des répondants qui estiment que les congés payés pour raisons médicales ont entraîné des difficultés dans la prévision des besoins en personnel

225 répondants



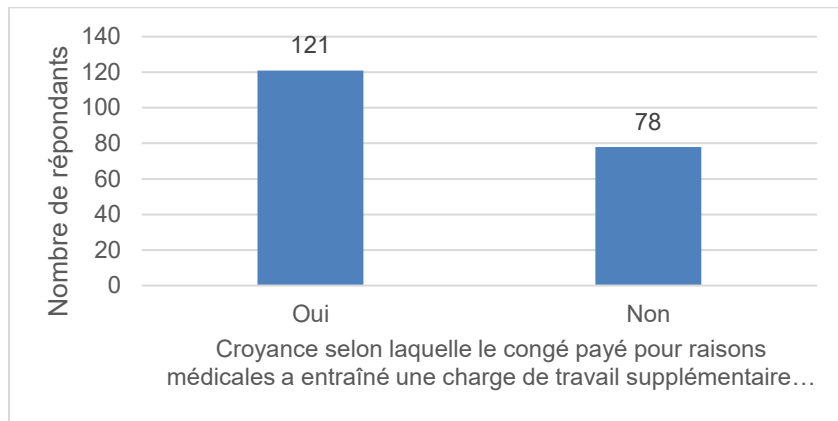
Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (225) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (203) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

La majorité estime que l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé maladie payés :

- a entraîné une augmentation du travail supplémentaire pour les employés qui remplacent leurs collègues absents (54,2 %; tandis que 34,7 % pensent que ce n'est pas le cas; Figure 9). Plus de détails sur les raisons sont donnés dans la section [Analyse qualitative](#).

Figure 9 : Répartition des répondants qui estiment que les congés payés pour raisons médicales ont entraîné un surplus de travail pour les employés qui doivent pallier les absences

224 répondants



Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (224) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (199) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

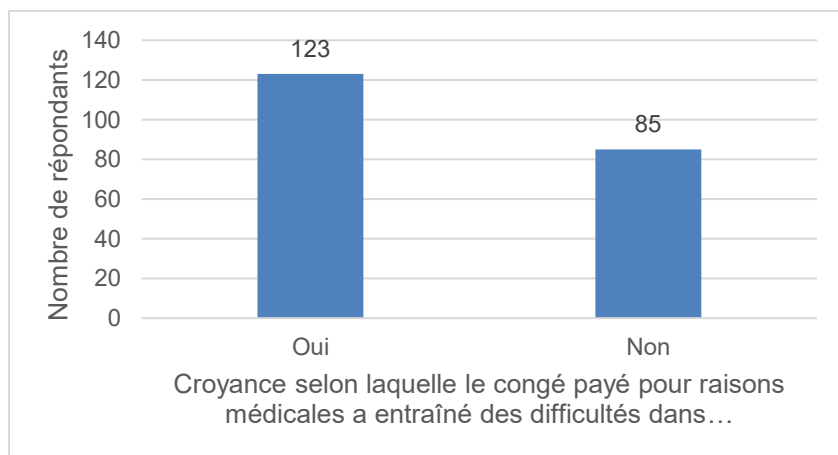
4.4.4. Effets sur la main-d'œuvre

La majorité estime que l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé maladie payés :

- a entraîné des difficultés à accomplir des tâches essentielles plus souvent (54,6 %; tandis que 37,4 % ne pensent pas que ce soit le cas; Figure 10).

Figure 10 : Répartition des répondants qui estiment que le congé payé pour raisons médicales a entraîné des difficultés dans l'accomplissement des tâches essentielles

226 répondants



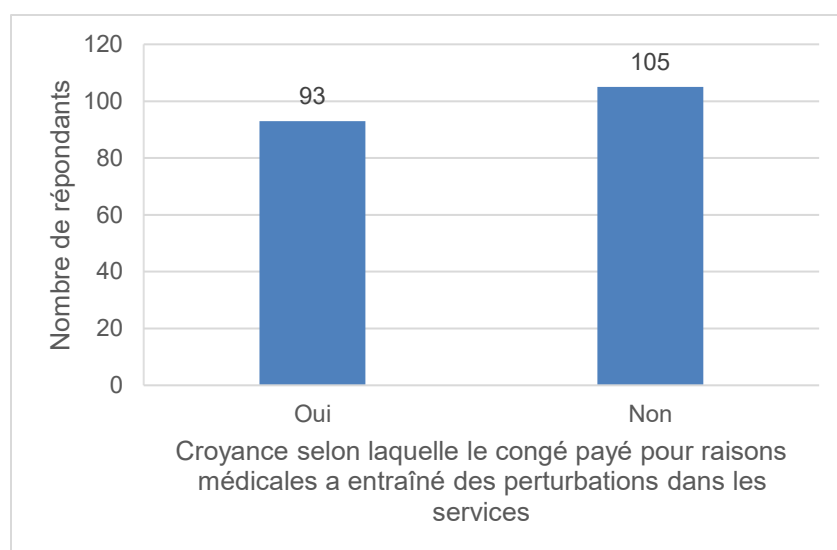
Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (226) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (208) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

La majorité estime que l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé maladie payés :

- n'a pas perturbé le service aux clients, aux consommateurs ou aux partenaires de la chaîne d'approvisionnement en raison de l'augmentation des absences des employés attribuables à l'utilisation des congés payés pour raisons médicales (47,1 %, tandis que 42,2 % ont répondu qu'il y avait eu des perturbations en raison des changements à la loi; Figure 11). Plus de détails sur les raisons sont donnés dans la section [Analyse qualitative](#).

Figure 11 : Répartition des répondants qui estiment que les congés payés pour raisons médicales ont entraîné des perturbations dans les services

222 répondants



Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (222) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (198) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

4.4.5. Changements perçus après 2022

La plupart des répondants ont déclaré que le recours aux congés payés pour raisons médicales par les employés a augmenté depuis le 1er décembre 2022 (62 %) tandis que 28,2 % ne pensaient pas qu'il y avait eu de changement. Interrogés sur certaines périodes précises de l'année, les répondants ont indiqué une augmentation du recours aux congés payés pour raisons médicales les jours ouvrables accolés aux jours de congé courants par rapport aux autres jours. Par exemple, cela pourrait inclure une augmentation supérieure à la moyenne le vendredi ou le lundi parmi les employés qui travaillent habituellement du lundi au vendredi. Ces résultats peuvent être consultés dans le tableau 2.

Tableau 2 : Perception de l'augmentation des congés payés pris pour raisons médicales depuis les changements à la loi

Périodes de l'année	Oui	Non	Ne sais pas
La « période des fêtes » (jour de Noël [25 décembre], lendemain de Noël [26 décembre] et jour de l'An [1er janvier])	102 40,6 %	110 43,8 %	39 15,5 %
Un ou plusieurs autres jours fériés (p. ex. Vendredi saint, fête du Canada, Action de grâce)	93 37,5 %	114 46,0 %	41 16,5 %
Jours ouvrables accolés aux jours de congé courants par rapport aux autres jours.	122 49,4 %	81 32,8 %	44 17,8 %

Les répondants ont indiqué qu'actuellement, les employés à temps plein prennent en moyenne 5,7 (écart type = 3,1) jours de congé payé pour raisons médicales par an, et ils ont indiqué que les employés prenaient 3 (écart type = 2,8) jours de congé payé pour raisons médicales avant les changements apportés au Code. La figure 12 montre la répartition du nombre de jours que les employés prennent en congé payé pour raisons médicales au cours d'une année depuis l'entrée en vigueur des changements. La figure 13 présente les mêmes informations avant le 1er décembre 2022.⁴

⁴ Les chiffres des graphiques 12 et 13 sont basés sur les 87 répondants qui ont fourni des pourcentages par catégorie (p. ex., 0 jour, 1 à 3 jours) dont la somme était à moins de 5 points de pourcentage de 100 % pour les deux questions sur les congés médicaux — l'une pour 2024 et l'autre pour les 12 mois précédant le 1er décembre 2022.

Figure 12 : Répartition des jours utilisés comme congés payés pour raisons médicales au cours de l'année suivant les modifications législatives

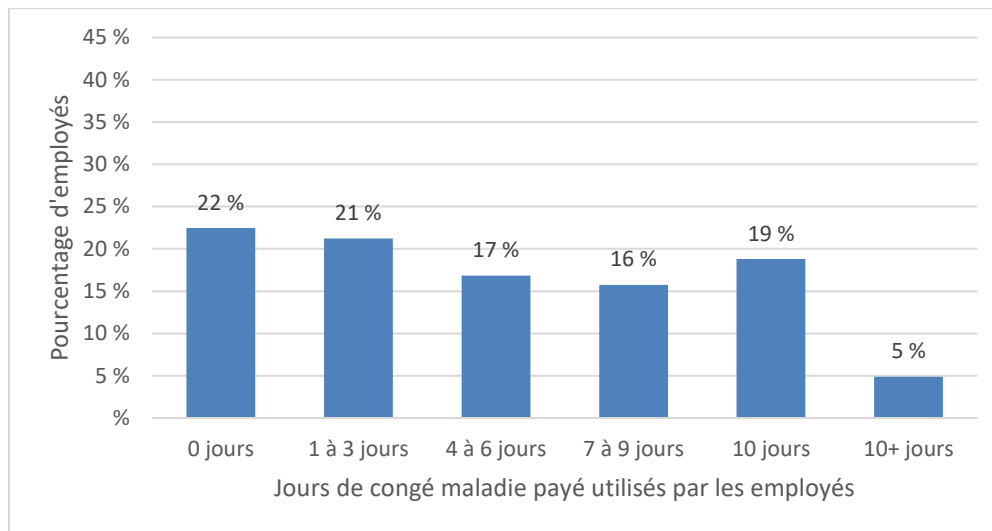
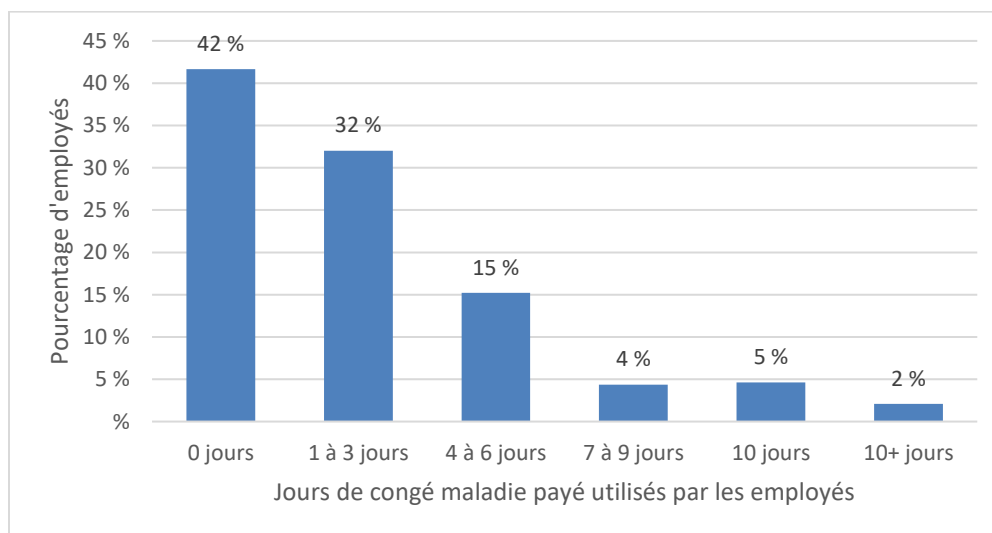


Figure 13 : Répartition des jours utilisés comme congés payés pour raisons médicales dans l'année précédant les modifications législatives

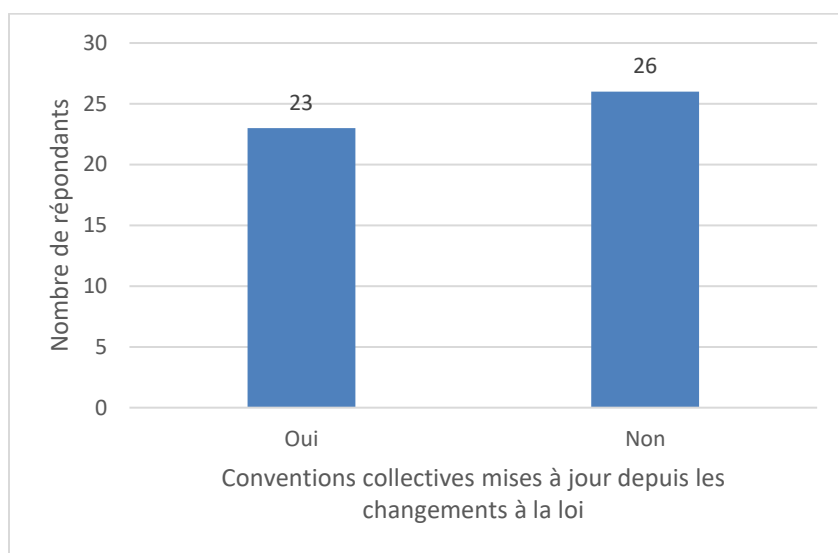


4.4.6. Conventions collectives et relations patronales-syndicales

Depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, la plupart des organisations n'ont pas mis à jour leurs conventions collectives (49,1 %), tandis que certaines l'ont fait (43,3 %; Figure 14). La majorité n'a pas connu de problèmes entre la direction et les unités de négociation collective en raison du droit à 10 jours de congé payé pour raisons médicales (56,6 %), tandis que d'autres ont déclaré avoir rencontré des problèmes à ce chapitre (37,7 %; Figure 15). Depuis la mise à jour sur l'absence de cumul, la plupart des organisations ont connu des conflits avec les unités de négociation collective concernant l'application du congé payé pour raisons médicales et son interaction avec les avantages sociaux existants dans les conventions collectives (60 %), tandis que d'autres n'en ont pas connu (35 %) (Figure 16). Il est toutefois important de noter que seuls 20 participants ont répondu à cette question.

Figure 14 : Répartition des organisations ayant mis à jour leurs conventions collectives depuis les changements à la loi

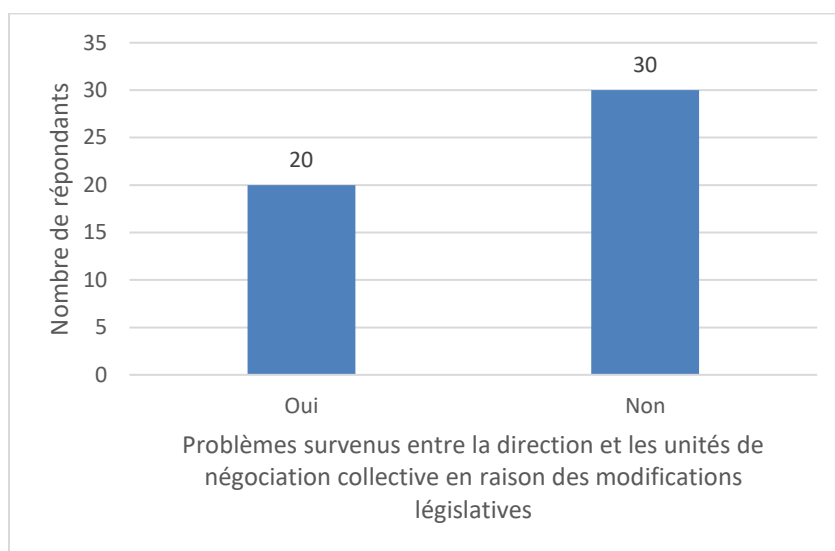
53 répondants



Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (53) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (49) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

Figure 15: Répartition des organisations qui ont rencontré des problèmes entre la direction et les unités de négociation collective en raison des modifications législatives

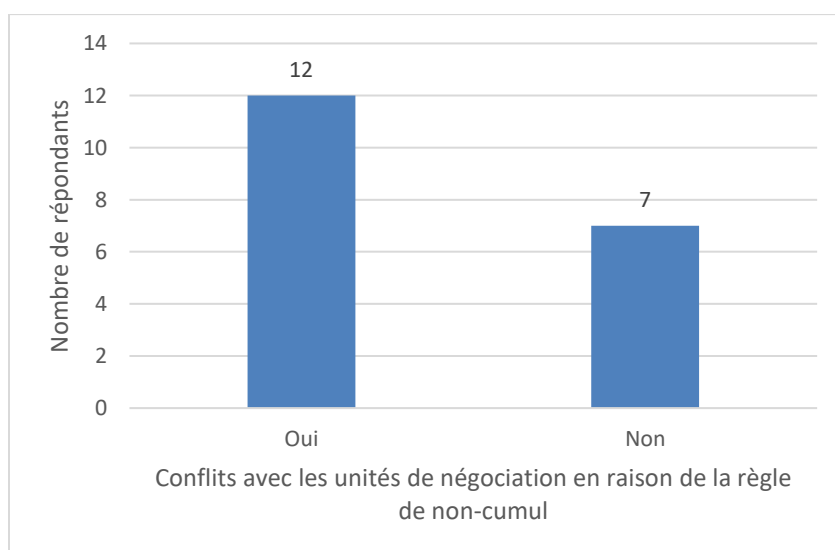
53 répondants



Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (53) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (50) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

Figure 16 : Répartition des organisations ayant connu des conflits avec les unités de négociation en raison de la règle de non-cumul (à noter que seuls 20 répondants ont fourni cette information)

20 répondants



Remarque : La différence entre le nombre total de répondants (20) et le nombre combiné de réponses « Oui » et « Non » (19) correspond au nombre de réponses « Ne sait pas » à la question.

4.5. Comparaison des perceptions des modifications législatives selon le secteur

Pour comparer les perceptions des modifications législatives par secteur, il a été nécessaire de regrouper les secteurs en trois catégories : *camionnage* (camionnage et autres transports routiers, à l'exclusion des services de messagerie et postaux); (autre) *transport* (aérien, ferroviaire, maritime); et *autres industries* (messagerie et services postaux; banques; radiodiffusion; télécommunications; aliments pour animaux, farine, semences et céréales; conseils de bande des Premières Nations; autres [secteur public]; autres [secteur privé]). Ce regroupement a été fait en raison de contraintes liées à la taille de l'échantillon. Il convient de noter qu'il existe quelques entreprises (4, au maximum, sur 158 répondants) incluses dans l'industrie du camionnage qui sont dans d'autres industries du transport routier (p. ex. les compagnies d'autobus). Autrement, le secteur est composé d'entreprises de camionnage⁵.

Les résultats ont indiqué que d'autres secteurs avaient moins de difficultés à accomplir les tâches essentielles⁶ (Figure 17), à répondre aux besoins en personnel⁷ (Figure 18) et à gérer les perturbations sur le plan du service à la clientèle⁸ (Figure 19).

Il n'y avait pas de différences sectorielles statistiquement significatives pour ce qui suit : employés venant travailler même s'ils sont malades (présentéisme), utilisation de jours de congé de maladie pour des raisons non médicales, employés se plaignant de l'utilisation non médicale de congés de maladie, employés considérant les jours de congé pour raisons médicales comme un droit à utiliser pleinement, le besoin d'embaucher de nouveaux employés, ou à gérer le travail supplémentaire pour couvrir les absences. Ces comparaisons ont été effectuées à l'aide du test du chi carré.

⁵ Pour plus d'informations, voir également la note de bas de page n° 3 à la page 14.

⁶ $\chi^2(4) = 16,0$; $p = 0,003$

⁷ $\chi^2(4) = 17,2$; $p = 0,002$

⁸ $\chi^2(4) = 14,5$; $p < 0,006$

Figure 17 : Nombre d'organisations éprouvant des difficultés à accomplir des tâches essentielles, par secteur

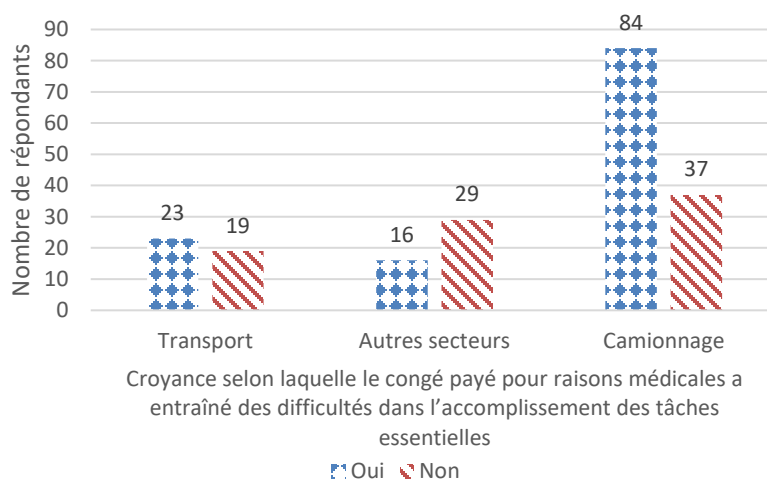


Figure 18: Nombre d'organisations éprouvant des difficultés à prévoir leurs besoins en personnel, par secteur

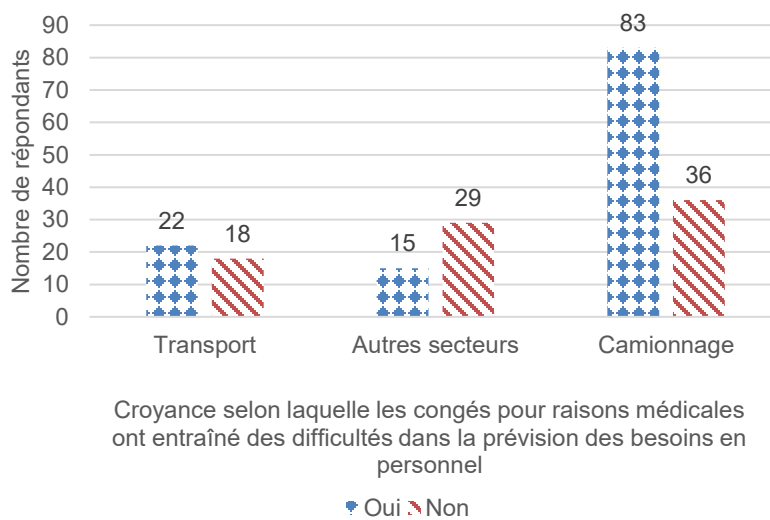
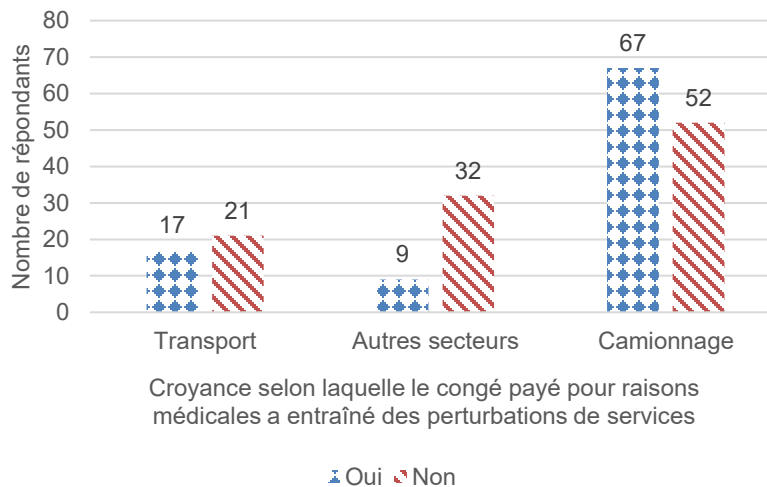


Figure 19: Nombre d'organisations connaissant des perturbations de services, par secteur



4.6. Comparaison des perceptions des changements apportés à la loi en fonction de la taille de l'entreprise

Les tailles des entreprises ont également été regroupées ainsi : 1 à 20 employés (petites), 20 à 100 employés (moyennes) et plus de 100 employés (grandes).

Il y avait des différences statistiquement significatives entre les organisations en fonction de la taille, qui seront expliquées plus en détail ci-dessous pour les petites, moyennes et grandes entreprises en ce qui concerne : le nombre d'employés malades venant travailler⁹ (Figure 20); les perturbations dans le service à la clientèle¹⁰ (Figure 21); les employés utilisant des jours de congé de maladie pour des raisons non médicales¹¹ (Figure 22); les employés se plaignant que d'autres utilisent des jours de congé de maladie pour des raisons non médicales¹² (Figure 23); les employés considérant les 10 jours comme un droit à utiliser pleinement¹³ (Figure 24); sur la nécessité d'embaucher de nouveaux employés pour gérer les absences¹⁴

⁹ $\chi^2(4) = 22,1; p < 0,001$

¹⁰ $\chi^2(4) = 12,1, p = 0,016$

¹¹ $\chi^2(4) = 35,1; p < 0,001$

¹² $\chi^2(4) = 26,4; p < 0,001$

¹³ $\chi^2(4) = 41,5; p < 0,001$

¹⁴ $\chi^2(4) = 36,1; p < 0,001$

(Figure 25); le travail supplémentaire des employés pour pallier les absences¹⁵ (Figure 26); la prévision des besoins en personnel¹⁶ (Figure 27); les problèmes liés à l'exécution des tâches essentielles en raison des absences¹⁷ (Figure 28). Ces comparaisons ont été effectuées à l'aide du test du chi carré.

Il est intéressant de noter que la majorité des petites organisations (1 à 19 employés) ont répondu de la manière suivante :

- elles n'ont pas constaté de diminution du nombre d'employés malades venant travailler (n'a pas constaté de diminution du présentéisme des employés);
- elles n'ont pas connu de perturbations des services offerts à leurs clients en raison de congés de maladie;
- elles n'ont pas eu l'impression que les employés utilisaient ces jours pour des raisons non médicales;
- leurs employés ne se sont pas plaints du fait que d'autres employés utilisaient ces jours pour des raisons non médicales;
- leurs employés ne considéraient pas ces journées comme un droit à utiliser pleinement;
- elles n'ont pas eu besoin d'embaucher de nouveaux employés pour pallier les absences pour raisons médicales;
- elles n'ont pas besoin de travail supplémentaire de la part de leurs employés pour pallier ces absences;
- elles ne s'inquiètent pas pour la prévision de leurs besoins en personnel;
- elles n'ont pas de difficultés à accomplir les tâches essentielles en raison de congés payés pour raisons médicales.

Ensuite, la majorité des organisations de taille moyenne (20 à 99 employés) ont répondu de la manière suivante :

- elles ont constaté une diminution du nombre d'employés malades venant travailler;
- elles n'ont pas constaté que davantage d'employés utilisaient ces jours pour des raisons non médicales;
- elles n'ont pas eu besoin d'embaucher de nouveaux employés pour pallier les absences pour raisons médicales.

¹⁵ $\chi^2(4) = 25,2$; $p < 0,001$

¹⁶ $\chi^2(4) = 14,8$; $p = 0,005$

¹⁷ $\chi^2(4) = 17,1$; $p = 0,002$

Enfin, la majorité des grandes organisations (plus de 100 employés) ont répondu ainsi :

- elles ont connu des perturbations dans le service à leurs clients en raison de congés de maladie;
- elles ont eu l'impression que des employés utilisaient ces jours pour des raisons non médicales;
- les employés se sont plaints du fait que d'autres employés utilisaient ces jours pour des raisons non médicales;
- les employés considéraient ces journées comme un droit à utiliser pleinement;
- elles ont dû embaucher de nouveaux employés pour pallier les absences pour raisons médicales;
- les employés devaient faire du travail supplémentaire pour pallier ces absences;
- elles ont du mal à prévoir les besoins en personnel;
- elles ont du mal à accomplir des tâches essentielles en raison de congés payés pour raisons médicales.

Figure 20: Nombre d'organisations connaissant une diminution du présentisme des employés, selon la taille de l'organisation

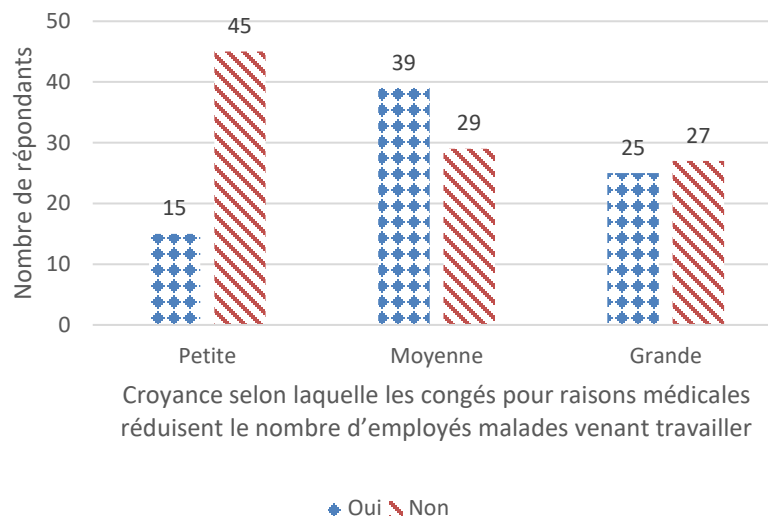


Figure 21: Nombre d'organisations connaissant des perturbations de services, selon la taille de l'organisation

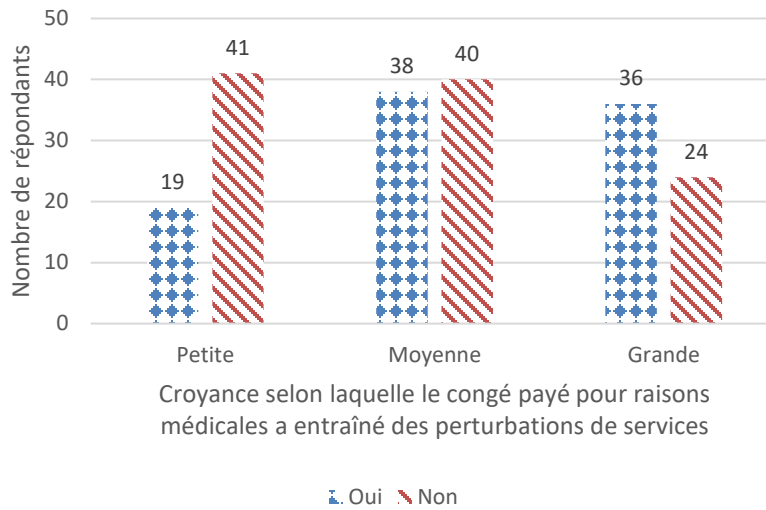


Figure 22: Nombre d'organisations qui ont l'impression que certains employés utilisent des congés payés pour raisons médicales pour des raisons non médicales, selon la taille de l'organisation

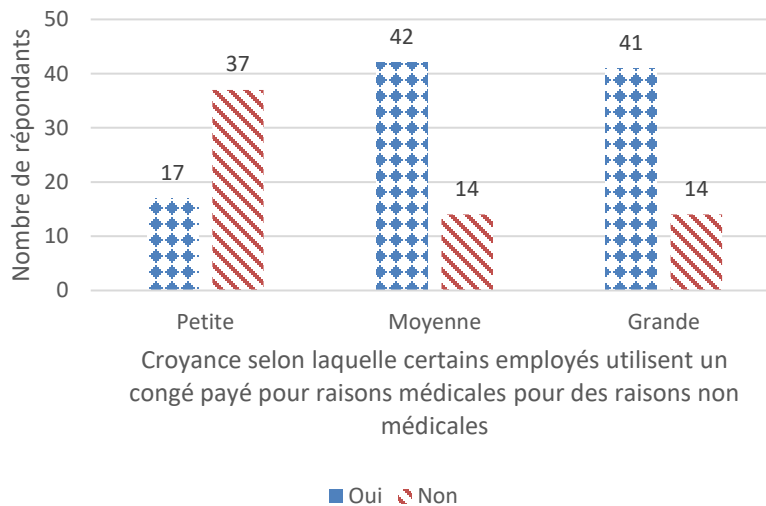


Figure 23: Nombre d'organisations recevant des plaintes d'employés du fait que leurs collègues utilisent un congé pour raisons médicales pour des raisons non médicales, par taille de secteur

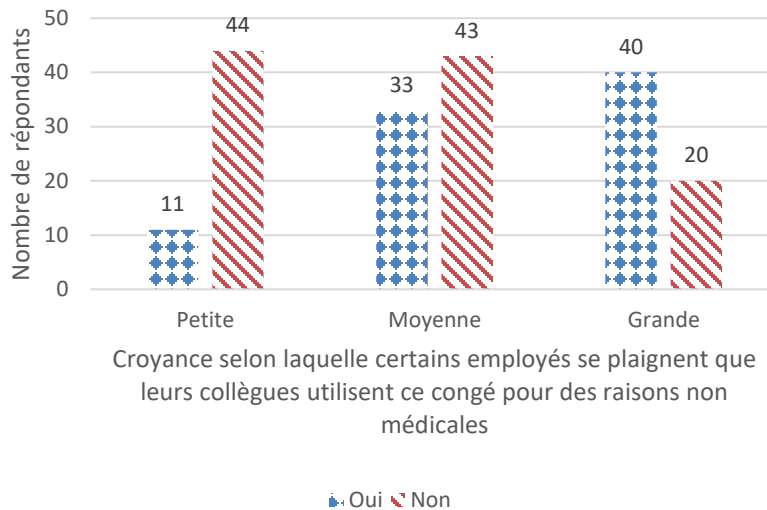


Figure 24: Nombre d'organisations estimant que certains employés considèrent le congé médical comme un droit à utiliser pleinement, selon la taille de l'organisation

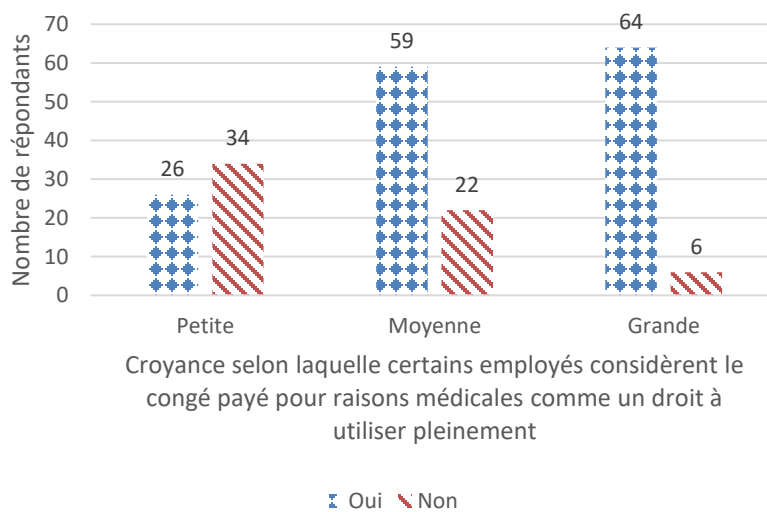


Figure 25: Nombre d'organisations embauchant de nouveaux employés pour pallier les absences, selon la taille de l'organisation

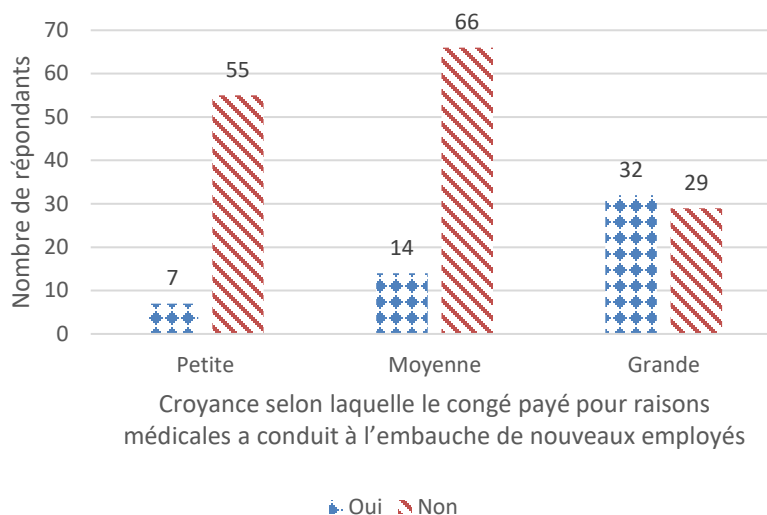


Figure 26: Nombre d'organisations qui imposent des tâches supplémentaires à leurs employés pour pallier les absences, selon la taille de l'organisation

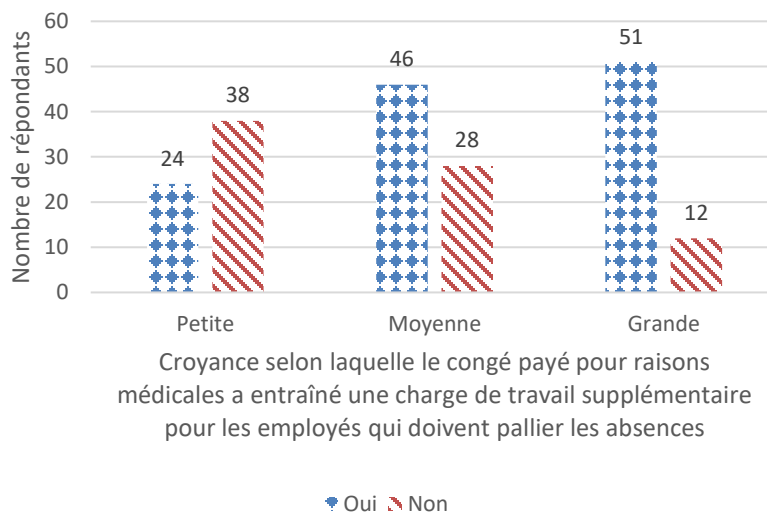


Figure 27: Nombre d'organisations éprouvant des difficultés à prévoir leurs besoins en personnel, selon la taille de l'organisation

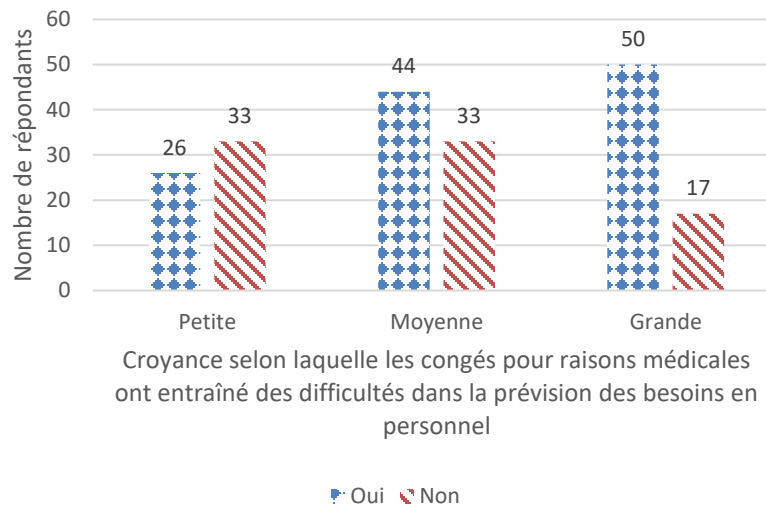
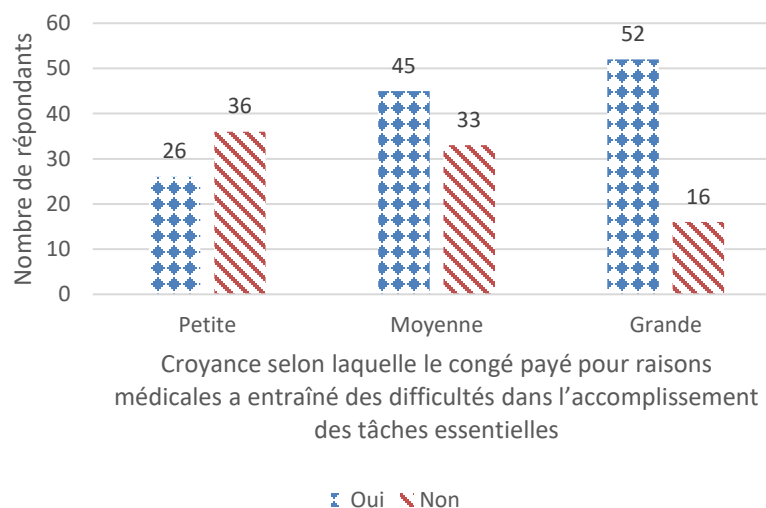


Figure 28: Nombre d'organisations éprouvant des difficultés à accomplir des tâches essentielles, selon la taille de l'organisation



Pour les résultats que nous venons de présenter, des détails supplémentaires sur chaque secteur sont présentés dans trois tableaux à l'[annexe B](#) (tableaux 3, 4 et 5). Ces tableaux fournissent également des données désagrégées sur chaque secteur en fonction de sa taille.

4.7. Analyses comparatives

En comparant les jours de congé payé pour raisons médicales pris avant et après les changements législatifs, nous avons constaté une augmentation significative de l'utilisation des jours de congé payé pour raisons médicales après les changements apportés à la loi¹⁸. Plus précisément, après l'entrée en vigueur des changements, les employés ont utilisé en moyenne 2,7 jours de congé pour raisons médicales de *plus* par an qu'avant décembre 2022¹⁹.

Il y avait une différence significative dans l'utilisation des journées de congé pour raisons médicales entre les organisations qui demandaient des certificats médicaux et celles qui ne le faisaient pas. Pour les organisations qui ne demandaient pas de certificat médical, il y a eu beaucoup moins de jours de congé pour raisons médicales utilisés que pour celles qui ont demandé un certificat médical. Il est toutefois important de noter que cela est probablement attribuable au déséquilibre de l'échantillon entre les deux groupes, car il y avait beaucoup moins d'organisations qui ne demandaient jamais de certificat médical. De plus, il est possible que les organisations qui n'ont pas demandé de certificat médical offrent également moins de jours de congé payé pour raisons médicales, ce qui pourrait également expliquer ces résultats.

Il n'y avait pas de différence significative entre les organisations qui offraient des primes d'assiduité au travail et celles qui n'en offraient pas. Il est toutefois important de noter que seulement 13 % des organisations offrent une prime d'assiduité au travail, ce qui est une raison possible de ce résultat non significatif. Si l'on tient simplement compte de la moyenne, pour les organisations qui offraient des primes d'assiduité au travail (moyenne = 5,6, écart type = 3,2) il y avait un jour de congé payé pour raisons médicales de moins utilisé par les employés par rapport aux organisations qui n'en offraient pas (moyenne = 6,5, écart type = 2,4).

Les répondants ayant déclaré que l'utilisation des jours de congé pour raisons médicales a augmenté depuis les changements apportés au Code croient également que les employés utilisent davantage de jours de congé pour raisons médicales lors des jours fériés, les lundis et les vendredis (jours de travail qui suivent un congé). Cela peut être attribuable à différentes raisons. Premièrement, cela pourrait être dû à une perspective négative ou à un biais d'attitude concernant la nouvelle loi, où les répondants ont vu les changements apportés comme un inconvénient qui a augmenté les absences et a accru la perception que les

¹⁸ $F(1, 144) = 154,5$; $p < 0,001$, Wilks' $\Lambda = 0,482$

¹⁹ $p < 0,001$

employés utilisaient ces jours à leur avantage personnel les jours de travail qui suivent un congé.

4.8. Faits saillants sectoriels : l'industrie canadienne du débardage

Les répondants au questionnaire ont été invités à transmettre des informations statistiques supplémentaires pour montrer l'effet de l'augmentation des jours de congé payé pour raisons médicales sur leur organisation, leur secteur ou leur industrie. L'industrie du débardage a fourni les données suivantes qui ont été anonymisées et résumées pour ensuite être partagées. Ces données ont été recueillies auprès de plusieurs associations d'employeurs de débardeurs canadiens en 2023, représentant quatre régions canadiennes. Les statistiques suivantes proviennent de quatre régions de débardage. À noter que ces données sont affichées telles qu'elles ont été reçues, y compris les informations fournies dans « Tendances et commentaires notés ».

Tableau 3 : Indicateurs relatifs aux congés de maladie dans l'industrie canadienne du débardage

Indicateur	Valeur
Nombre total d'employés	8 785
Nombre total de jours de congé de maladie payé admissibles	87 627
Nombre total de jours de congé de maladie payé pris	31 888
Nombre d'heures annuelles moyen par employé	1 378
Pourcentage d'employés utilisant tous les congés de maladie auxquels ils ont droit	36 %
Taux global d'utilisation des congés de maladie ²⁰	63 %
Pourcentage d'employés utilisant 6 jours de congé de maladie payé ou plus	51 %

²⁰ Les chiffres relatifs au total des jours de congé payé pour raisons médicales éligibles et au total des jours de congé payé pour raisons médicales pris impliquent un taux d'utilisation global de 36,4 % (= 31 888/87 627). Le taux global d'utilisation des jours de congé pour raisons médicales de 63 % a été déterminé en calculant la moyenne de quatre associations d'employeurs de débardeurs, qui variait de 25 % à 79,5 % (25 %, 72,2 %, 73,8 %, 79,5 %). À noter qu'il s'agit des chiffres fournis dans la documentation originale.

4.8.1. Tendances et commentaires notés :

- Des périodes où les jours de congé de maladie sont plus souvent utilisés ont été systématiquement observées, à savoir le vendredi et avant/après les jours fériés.
- Toutes les régions signalent une augmentation du recours aux jours de congé de maladie en décembre.
- Les employeurs soupçonnent une utilisation abusive des jours de congé de maladie payé, car 36 % des employés ont utilisé tous les jours de congé auxquels ils avaient droit.
- Dans les petites régions, les jours de congé de maladie payé des employés représentaient 4 à 5 % de l'effectif total.

5. Analyse qualitative

Nous avons effectué un codage des sentiments pour évaluer les attitudes et les niveaux de satisfaction ainsi que les réponses sous-jacentes des participants. Chaque réponse a été examinée et une catégorie de sentiment lui a été attribuée : positive, neutre ou négative, en fonction du langage utilisé et des attitudes implicites ou explicites à l'égard des politiques de congé payé pour raisons médicales, de l'absentéisme et des pratiques de gestion connexes. À titre d'exemple, nous avons attribué un sentiment positif aux réponses qui reflétaient des approches de soutien, constructives ou empathiques (par exemple, « Nous offrons du soutien à nos gestionnaires », « Nous proposons des options de travail flexibles » ou « Nous travaillons à créer une culture positive »). Le sentiment neutre a été utilisé lorsque la réponse était factuelle, procédurale ou qu'elle ne permettait pas de clairement qualifier le ton utilisé (p. ex. « Politique d'assiduité au travail en place », « Programme de gestion des absences révisé » ou « Suivi des données sur les congés de maladie »), et le sentiment négatif a été attribué aux réponses qui montraient sans équivoque de la frustration, de l'insatisfaction, des attitudes punitives ou un manque de confiance entre l'employeur et l'employé (p. ex. « 10 jours manqués, c'est un mauvais rendement », « Les coûts ont trop augmenté » ou « Nous prenons des mesures disciplinaires si une absence n'est pas justifiée »). Les réponses en français ont été traduites et analysées en parallèle pour garantir la cohérence et le caractère inclusif de l'étude. Dans la section suivante, les mots ou phrases entre guillemets sont des paroles reprises textuellement des répondants, tandis que les résultats sans guillemets ont été résumés ou paraphrasés.

Cette approche nous a permis non seulement de quantifier la répartition des sentiments dans l'ensemble des données, mais également de mieux comprendre les courants sous-jacents d'attitude qui peuvent influencer la culture organisationnelle. Dans la section suivante, nous abordons chaque question qualitative à tour de rôle et fournissons une analyse globale basée sur le sentiment des participants.

Q1. Votre organisation a-t-elle mis en place des mesures (autres que les primes d'assiduité au travail) pour limiter l'absentéisme?

L'analyse des sentiments de 50 réponses qualitatives a révélé un ton majoritairement neutre dans les organisations lorsqu'elles décrivent leurs approches en matière d'assiduité au travail et de congés payés pour raisons médicales. Les réponses neutres (58 %) font généralement référence aux politiques en place, comme les programmes de gestion de l'assiduité au travail, les systèmes de surveillance ou l'application des procédures, sans exprimer d'opinion positive ou négative. De même, des réponses mixtes (8 %) combinaient l'application des politiques ainsi que la sensibilisation ou le soutien apporté aux employés, indiquant une approche nuancée ou à double volet relativement à l'absentéisme, de façon à équilibrer la responsabilité et la compassion.

Exemples de changements de politique neutres ou d'autres mesures :

- Négociation visant à avancer les 10 jours annuels de congé dès janvier, au lieu de les accumuler, avec comme stratégie d'amener les employés à utiliser ces jours avant leur saison chargée du quatrième trimestre, à la fin de l'année;
- Réviser la gestion de l'assiduité au travail afin de mieux structurer le traitement de l'absentéisme « innocent » et « coupable » (termes employés par les répondants); autrement dit, les employés qui semblent utiliser leurs jours de congé payé pour raisons médicales parce qu'ils sont malades (innocents), par opposition à ceux qui les utilisent autrement (absentéisme coupable);
- Nouvelles périodes d'évaluation de l'assiduité assorties de critères précis à respecter;
- Systèmes de suivi et de rapports numériques pour dégager rapidement les tendances en matière d'absentéisme;
- Planification du rendement du personnel en place avec des indicateurs de rendement clés annuels;
- Demande de certificat médical après 10 jours de congé pour raisons médicales pour chaque absence, possibles mesures disciplinaires;
- Selon plusieurs réponses, des organisations n'avaient aucun problème avec l'assiduité et l'absentéisme, car les employés ne semblent pas profiter de la situation de quelque manière que ce soit.

Les réponses positives (24 %) viennent souligner les pratiques de soutien en milieu de travail, notamment les programmes de bien-être, la flexibilité, la reconnaissance des employés et la transparence en matière de coûts et d'avantages liés aux congés de maladie. Ces réponses reflètent un ton plus centré sur les employés et des efforts visant à favoriser l'engagement et la confiance sur le lieu de travail. Ceux qui ont pris des mesures pour modifier la politique de jours de congé pour raisons médicales ont entre autres fait ce qui suit :

« Nous travaillons à offrir une culture d'entreprise positive et à assurer une rétroaction régulière entre le personnel et les gestionnaires. Nous envisageons d'ajouter l'assiduité au travail à notre programme de reconnaissance des employés, mais cela n'en fait pas partie actuellement. »

Distribution de matériel éducatif pour informer le personnel au sujet des jours de congé pour raisons médicales;

Formation et mesures de soutien offertes aux gestionnaires;

Programmes de bien-être et mesures de soutien du PAE;

Un programme de gestion de l'assiduité qui traite des problèmes d'absentéisme et offre des mesures d'adaptation pour le travail à domicile et des programmes de promotion du bien-être;

Payer les employés en espèces pour un maximum de 6 jours de congé pour raisons médicales ou de vacances non utilisés;

Plusieurs employeurs ont ouvertement discuté des répercussions de l'absentéisme avec leurs employés et se sont efforcés d'établir un climat de confiance et une compréhension réciproque des effets de l'absentéisme sur les membres de l'équipe;

Des primes d'assiduité au travail sont envisagées;

Des journées de repas, des cadeaux et des cartes de remerciement sont utilisés comme des mesures positives pour renforcer le moral.

Les sentiments négatifs (10 %) reflètent des attitudes plus punitives ou axées sur les coûts, les propos traduisant des préoccupations concernant les abus, les coûts ou des mesures disciplinaires strictes. Bien que moins courantes, ces réponses révèlent des tensions entre le respect de la loi et les attentes organisationnelles. Voici quelques exemples de propos négatifs :

« 10 jours manqués au cours d'une année civile constituent un MAUVAIS RENDEMENT et justifient des mesures disciplinaires en vertu de la politique de gestion de l'assiduité. Le gouvernement peut nous demander de le payer, mais cela ne signifie pas qu'il est acceptable de manquer des jours de travail pour des excuses inacceptables. »

« Compte tenu de l'abondance de jours de congé de maladie, de congés supplémentaires instaurés par le gouvernement et de plusieurs autres congés avec ou sans solde disponibles, il est presque impossible de faire remarquer aux employés que leur taux d'absentéisme est excessif, sinon un employé visé peut déposer une simple plainte auprès des normes du travail qui, elles, rectifieront la situation en faveur de l'employé lésé. »

Des coûts élevés liés à l'absentéisme que les employeurs ne peuvent plus se permettre;

Systèmes de points connectés aux tableaux de bord d'absentéisme, processus automatisés d'envoi des données des employés aux gestionnaires pour des mesures disciplinaires progressives en fonction de la convention collective qui s'applique.

Cette répartition suggère que, bien que la conformité aux procédures domine le discours organisationnel, 25 % des employeurs se trouvent à l'intersection de la politique et du bien-être des employés de manière plus proactive et stratégique, tandis que la minorité (10 %) considère l'utilisation des jours de congé pour raisons médicales supplémentaires comme le fait de profiter du système.

Q2. Dans votre organisation, certains employés ont-ils démontré qu'ils estimaient que 10 jours de congé payé pour raisons médicales étaient un droit à utiliser pleinement chaque année, indépendamment de la nécessité médicale?

La majorité des 174 réponses étaient neutres, avec une grande variété d'expériences au sujet des 10 jours de congé payé pour raisons médicales. Environ 20 % des réponses ont montré un sentiment manifestement négatif, et le pourcentage était identique pour les réponses manifestant un sentiment positif. Les réponses restantes (60 %) étaient neutres, sans sentiment fort. Les réponses codées négativement comprenaient la frustration liée au fait que les congés soient utilisés comme des vacances, la perception d'un abus du système et les attitudes des employés renforcées par leurs syndicats. Selon les réponses positives reçues (dans une même proportion), les employés n'utilisent généralement leurs congés qu'en cas de besoin, et aucun abus n'a été observé. Si plusieurs participants ont vivement contesté les modifications apportées au Code, d'autres ont jugé que le questionnaire était biaisé, puisque seuls les employeurs étaient invités à y répondre. Un employeur a laissé entendre que les employés n'avaient pas fait de commentaires, laissant ainsi notre interprétation reposer sur la seule expérience de l'employeur. Bien qu'il s'agisse d'une limite qui sera abordée plus en profondeur dans la section sur les limites, il est important de noter que certains des employeurs qui ont répondu hésitent à fournir des informations qui sont susceptibles de nuire à l'image de leurs employés.

Les réponses positives incluent des réponses qui suggèrent que les employés ne prennent que les jours dont ils ont besoin. Environ 20 % des réponses ont été codées comme « positives » à l'égard des changements législatifs. Voici quelques exemples de ce type de réponse :

Une réponse faisait état d'une différence d'attitude entre les générations à l'égard du travail : les employés plus âgés étaient moins enclins à prendre le moindre congé de maladie, sans parler des dix jours supplémentaires accordés après décembre 2022;

Bien que les employés ne prennent des jours de congé de maladie qu'en cas de besoin, la plupart préfèrent que ces jours soient rémunérés;

La plupart des réponses positives ont indiqué qu'elles n'avaient pas observé d'employés démontrant que leur congé payé pour raisons médicales était un droit.

Tout comme les réponses positives, les réponses neutres (60 %) comportaient des informations sur l'utilisation des congés. Dans certains cas, des participants ont déclaré ne pas savoir comment répondre à la question ou ont dit que les employés utilisaient les jours s'ils en avaient besoin.

Un répondant a noté que, depuis décembre 2022, les absences au sein de l'organisation ont augmenté en moyenne de 2 % par an. Cela n'a eu aucun effet sur l'organisation, car ils ont prévu plus d'employés pour pallier les absences;

Parmi les réponses neutres, des participants ont indiqué qu'ils ne disposaient pas des informations nécessaires pour commenter, ou qu'ils n'avaient pas entendu cette perception du congé payé pour raisons médicales de la part de leurs employés;

Certains employeurs ont répondu que les jours sont censés être utilisés comme le souhaitent les employés, qu'il s'agisse d'un jour de vacances ou d'un congé non médical, mais ils n'ont pas donné plus de détails ni porté de jugement de valeur (par exemple, cette utilisation est « mauvaise » ou négative pour l'entreprise).

Les réponses négatives (20 %) comprenaient des commentaires sur les syndicats et le personnel syndiqué comme étant un problème pour les congés de maladie pris, sur le fait que les employeurs disposent de peu de recours en cas d'utilisation du temps pour des raisons non médicales et sur la hausse des coûts pour l'employeur. Voici des exemples :

« Depuis que le gouvernement a rendu obligatoires les congés de maladie, nos employés se déclarent malades et utilisent presque régulièrement les congés de maladie payés disponibles. Cela représente un coût énorme pour nous, car auparavant nous n'offrions pas de congé de maladie payé et les employés venaient travailler. »

« Les employés considèrent les congés comme un droit acquis et en font un usage excessif. Il y a eu très peu de communication avant l'entrée en vigueur [de ces congés]. Les gens ont vite saisi l'opportunité de prolonger leurs fins de semaine, etc. De plus, ils peuvent vraiment les utiliser, car l'employeur n'a aucun droit. Ils doivent payer sans rien dire. L'employeur ne peut demander un certificat médical qu'après 5 jours d'absence. Ces congés payés présentent plusieurs défauts. Si le gouvernement voulait protéger les employés et mettre en place un filet de sécurité sociale, il aurait dû assumer le fardeau financier de sa décision. De plus, même les employés à temps partiel peuvent bénéficier des 10 jours de congé pour raisons médicales. Finalement, le gouvernement aurait dû analyser et instaurer progressivement cette mesure. Mettre en œuvre une mesure, puis évaluer sa pertinence. Malheureusement, les employeurs sous réglementation fédérale sont considérablement désavantagés par cette mesure;

« Certains employés ont considéré cela comme une forme de vacances. »

« Comme aucune preuve médicale n'est requise pour justifier un congé médical de moins de 5 jours, ils sont traités principalement comme des jours de vacances payés »;

« Les employés et les représentants syndicaux ont tous deux utilisé l'expression "utilisez-les ou perdez-les" en ce qui concerne le droit annuel au congé payé pour raisons médicales en vertu du Code. Bien que ce ne soit pas universel, nombreux sont ceux qui pensent que ces jours devraient être utilisés "quoi qu'il arrive". »

Ceux qui ont répondu avec un sentiment négatif, bien que moins nombreux que les sentiments neutres, ont fourni des détails avec leurs réponses pour parler du coût pour l'employeur, du rôle du syndicat qu'ils perçoivent comme négatif vu leur soutien aux employés utilisant leurs jours médicaux payés et de la complication liée au fait que la preuve médicale pourrait ne pas être nécessaire, suggérant ainsi qu'ils ont peu de recours ou de pouvoir pour faire face aux risques d'utilisation abusive des politiques.

Q3. Depuis décembre 2022, les employés de votre organisation ont-ils parfois recours à un congé payé pour raisons médicales pour des raisons non médicales?

La grande majorité des réponses (91 %) étaient neutres, composées principalement de courtes déclarations, telles que « non », « je ne sais pas » ou « pas que je sache ». Ces réponses laissent entendre que les employés n'abusent pas des jours de congé payé pour raisons médicales, que les employeurs font confiance à leurs employés et croient qu'ils prennent ces congés uniquement en cas de besoin, ou qu'ils ne peuvent pas faire de commentaires, car ils ne disposent pas des données requises puisque beaucoup n'ont pas besoin d'un certificat médical. De nombreux répondants n'ont pas fourni de précisions supplémentaires.

Selon certains employeurs, la santé mentale est une raison pour laquelle certains employés ont utilisé leurs jours de congé payé pour raisons médicales, que ce soit pour leur propre santé mentale ou pour soutenir les membres de leur famille qui ont besoin de soutien pour leur santé mentale : « Un employé a utilisé un congé payé pour raisons médicales pour accompagner un membre de sa famille souffrant de problèmes de santé mentale afin qu'il se fasse soigner. »

Il est intéressant de noter que, bien que seuls 4 répondants sur 172 (0,02 %) aient mentionné la santé mentale dans leur réponse, un employeur a décrit la santé mentale comme une raison acceptable pour prendre un jour de maladie, car la santé mentale fait partie de la santé globale des employés, un deuxième l'a décrite comme une excuse pour prendre des jours de congé pour raisons médicales, tandis que deux répondants ont décrit l'utilisation comme nécessaire pour soutenir les membres de leur famille lorsqu'ils n'ont plus de jours de vacances à leur disposition.

Il y avait peu de réponses qui pouvaient être codées comme positives dans cet ensemble de données, probablement en raison de la formulation de la question, qui n'invitait pas à donner des réponses positives. Les seules réponses qui pourraient être considérées comme « positives » ou encourageantes envers les employés seraient celles qui indiquent qu'il n'y a aucun problème avec le fait que les employés prennent un congé payé pour raisons médicales, ou qu'ils font confiance à leurs employés pour qu'ils n'utilisent leurs jours de congé payé que lorsqu'ils en ont besoin.

Les réponses négatives (9 %), bien que moins nombreuses, étaient considérablement plus détaillées et exprimaient manifestement de la frustration face à l'utilisation du congé payé pour raisons médicales, perçue comme abusive. Ces réponses comprenaient des exemples tels que :

Les employés menacent de prendre un congé payé pour raisons médicales lorsque leur congé personnel leur est refusé;

Tendances indiquant un évitement de l'obligation de fournir une documentation médicale pour les absences de courte durée;

« Comme nous l'avons déjà indiqué, les habitudes d'utilisation observées depuis la mise en place des congés de maladie payés montrent que la grande majorité des congés de maladie sont pris pour des raisons non médicales. Les abus sont monnaie courante et les employeurs sont privés des outils leur permettant de gérer activement cette situation en raison des règlements en vigueur. »

« Même si la preuve est difficile à établir dans la plupart des cas, l'augmentation du recours aux congés de maladie payés est si spectaculaire qu'elle ne peut s'expliquer, du moins en partie, que par des abus et une utilisation abusive. Nous avons des exemples d'employés qui admettent utiliser de manière inappropriée leurs congés de maladie payés, pour participer à un tournoi de golf, par exemple. »

Bien que les réponses neutres et positives aient fourni des indications mitigées quant à savoir si les employés utilisent leur congé payé pour raisons médicales pour des raisons non médicales, les personnes les plus critiques ont vivement parlé de l'utilisation abusive des modifications apportées au Code par les employés.

Q4. L'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé payé pour raisons médicales le 1er décembre 2022 a-t-elle amené votre organisation à avoir du mal à accomplir des tâches essentielles plus fréquemment? Veuillez noter que la question suivante prévoit de l'espace pour fournir des détails.

Comme pour d'autres questions, les réponses ont été mitigées. Sur 174 réponses, 67 participants (39 %) n'ont noté aucun problème à accomplir les tâches essentielles, ne possédaient pas des données propres à cet aspect ou ne pouvaient pas faire de commentaires, car cela ne constituait pas un problème. Parmi les réponses restantes (61 %), la plupart ont indiqué, à divers degrés, avoir eu des difficultés à accomplir des tâches essentielles. Cela allait du besoin de remanier l'horaire des employés le matin jusqu'au besoin d'ajouter des jours supplémentaires, rendant les activités opérationnelles difficiles à maintenir en raison des absences des employés.

Il n'y a eu que quelques réponses positives, qui ont souligné la petite taille de l'entreprise comme étant un aspect positif, que tous les employés travaillaient ensemble en équipe et se rendaient compte que les congés affectaient tout le personnel. Une autre réponse laissait entendre que la « fierté des employés » était un aspect de la culture de travail qui garantissait la réalisation des tâches essentielles :

- « Nous avons eu la chance d'avoir des employés fiers de leur travail et qui veillent à ce qu'il soit fait ou à ce que quelqu'un d'autre s'occupe des besoins réels pendant leur absence. »

Les sentiments neutres étaient variés, plusieurs participants ayant simplement déclaré avoir rencontré des problèmes avec des tâches essentielles, sans fournir plus de détails. L'exemple ci-dessous montre qu'en ce qui concerne l'accomplissement de tâches essentielles, les jours de congé payé pour raisons médicales n'ont pas modifié de manière significative la productivité au sein de l'organisation et n'ont pas modifié le temps de congé des employés. Le changement aurait toutefois nécessité que les jours non payés soient payés après décembre 2022 :

- « Avant les nouvelles règles, nous n'avions pas de congé payé pour raisons médicales, donc les employés qui devaient s'absenter pour des raisons médicales le faisaient sans salaire. L'entrée en vigueur du congé payé pour raisons médicales n'a pas augmenté ni diminué la durée des congés, il n'y a donc pas eu de différence significative dans l'effet sur la productivité. »

Les réponses négatives ont mis en évidence des préoccupations précises, telles que la pression sur le personnel pendant les vacances en raison des jours de congé pour raisons médicales pris de façon regroupée à la fin de l'année, la nécessité de recourir à du personnel supplémentaire pour compenser l'absentéisme prévu et les contraintes budgétaires dues au paiement des jours de congé pour raisons médicales s'ils n'étaient pas utilisés. Il est à noter que les employeurs ne sont pas obligés de payer les jours de congé payé pour raisons médicales non utilisés, mais certaines organisations ont stratégiquement commencé à les payer à leurs employés pour réduire l'absentéisme. Les citations sélectionnées ci-dessous apportent des nuances sur les effets ressentis par divers employeurs :

- « Le manque de clarté des politiques se traduit par des jours de congé payé pour raisons médicales supplémentaires et, par conséquent, par des coûts plus inattendus et exorbitants. [Nom de l'entreprise] a constaté une augmentation de 255 % du nombre de jours de congé pour raisons médicales utilisés en 2023 par rapport à 2022. L'accumulation des jours de congé payé a entraîné un coût annualisé de près de 10 millions de dollars pour [Nom de l'entreprise]. Le fait d'avoir des effectifs supplémentaires pour couvrir les mêmes tâches essentielles entraîne des coûts financiers. Il y a des coûts de prestations attribuables au sureffectif pour faire face à une augmentation des jours de jours de congé payé pour raisons médicales. Lorsque les employés se déclarent malades, cela augmente la probabilité de devoir effectuer des heures supplémentaires pour les employés qui travaillent, afin d'accomplir les tâches essentielles et d'atteindre les objectifs de productivité. Les jours de congé pour raisons médicales imprévus mettent les employés sous pression et affectent leur moral au travail, car ils doivent remplacer leurs collègues qui se sont déclarés malades. L'augmentation des jours de congé payé pour raisons médicales entraîne une perte de productivité : il faut plus de temps pour accomplir les mêmes tâches essentielles et atteindre les objectifs de productivité. »
- « Comme mentionné précédemment, puisque le cycle [des jours de congé payé pour raisons médicales] se renouvelle au début de chaque année civile, nous avons souvent du mal à suivre le rythme pendant les vacances de Noël. Nous avons également recours à du personnel supplémentaire avant et après les longues fins de semaine pour nous assurer de rester opérationnels. »
- « Le nombre de jours de congé de maladie a paralysé nos activités. Des coûts de main-d'œuvre considérables, associés à une faible productivité, à la taxe sur le carbone, à un secteur du transport routier grandement non réglementé, où les règles de sécurité routière ne sont pas appliquées, et maintenant l'imposition de droits de douane, ont créé une situation extrêmement difficile qui risque de mener le secteur du transport routier canadien au bord de l'effondrement. Nous ne sommes pas protégés contre cela, et le gouvernement n'a pas encore reconnu qu'il existe un problème grave dans notre chaîne d'approvisionnement. »

Les personnes qui ont soumis des commentaires codés comme négatifs ont critiqué les changements pour diverses raisons liées à l'accomplissement de tâches essentielles : augmentation des coûts de main-d'œuvre pour trouver et remplacer les employés absents, faible productivité, baisse de moral au travail et problèmes d'accumulation de jours de congé pour raisons médicales qui ont engendré des coûts financiers pour les grandes organisations.

Q5. L'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé payé pour raisons médicales le 1^{er} décembre 2022 a-t-elle entraîné une plus grande difficulté à prévoir les besoins en

personnel? Les défis peuvent inclure un manque de personnel dû à des absences imprévues ou un sureffectif pour planifier d'éventuelles absences imprévues.

La majorité des 111 réponses étaient neutres, reflétant des descriptions factuelles de la planification, du personnel de secours ou des tendances saisonnières, sans que l'on dénote un ton approuvateur ou encore de la frustration. De nombreuses organisations ont reconnu avoir besoin de personnel supplémentaire pendant les périodes d'absentéisme élevé, mais n'ont pas qualifié cela de perturbation importante. Quelques réponses négatives ont indiqué une difficulté substantielle à prévoir le personnel pour réaliser les tâches essentielles, en particulier dans le contexte d'un fonctionnement continu, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les préoccupations portaient notamment sur des heures supplémentaires plus nombreuses, une productivité plus faible, un manque de personnel et le manque de personnel pour pallier les absences.

Les réponses positives (10 %) comprenaient des commentaires encourageants sur la culture du milieu de travail, la communication autour des congés à prendre et des attentes claires. Un exemple suggère qu'un certain niveau d'absence a été prévu, et que cela a été pris en compte pendant les périodes de travail plus intense ou les périodes d'absence régulière plus longues :

- « Non, nous gardons la communication ouverte pour qu'il n'y ait pas de surprises. »
- « Les employés donnent un préavis suffisant pour les jours de congé pour raisons médicales. »
- « Non. Les absences prévues en fonction de leurs effets sur les activités saisonnières sont prises en compte. »

Les réponses neutres comprenaient des réponses allant de « Je ne sais pas », à des réponses d'un seul mot, telles que « oui » et « sous-effectif », jusqu'à des réponses nuancées sur la prévision et l'anticipation stratégique des absences fournies dans les exemples ci-dessous :

- « Compte tenu du nombre de congés payés pour raisons médicales utilisés depuis décembre 2022, la planification des effectifs a été revue pour inclure les remplacements de congés payés pour raisons médicales. Différents services pourraient avoir besoin d'augmenter leurs effectifs ou l'avoir déjà fait pour couvrir les 10 jours d'absence médicale. »
- « Nous devons prévoir 2 % d'employés supplémentaires pour effectuer la même quantité de travail. Les tempêtes de neige des deux dernières semaines de décembre ont été des tendances où nous avons connu des taux d'absences imprévues allant jusqu'à 25 %, voire 30 %, ce qui a affecté le service à la clientèle et fait augmenter les coûts »;
- « En tant que compagnie de location d'autobus, nous ne pouvons pas planifier de sureffectif pour les chauffeurs. Il y a un chauffeur par autobus. Nous devons gérer les remplacements de dernière minute. »

- « L'industrie du camionnage présente des défis uniques qui peuvent avoir des effets sur les relations avec la clientèle. Par exemple, lorsqu'un chauffeur tombe malade, cela peut perturber toute la chaîne d'approvisionnement. Cependant, en mettant en œuvre des plans d'urgence efficaces et en favorisant un environnement de travail favorable, nous pouvons atténuer ces problèmes et garantir le bon fonctionnement des activités, même dans des situations difficiles. »

Les réponses négatives portaient principalement sur des difficultés en matière de prévision. Les deux exemples ci-dessous fournissent le contexte d'une entreprise fonctionnant 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et 365 jours par année, qui a eu du mal à trouver suffisamment de personnel et à payer des heures supplémentaires plus élevées. Pour le secteur du débardage, la dotation en personnel est plus complexe puisqu'il y a une rotation de la main-d'œuvre trois fois par jour, ce qui rend les prévisions plus difficiles à établir :

- « Notre fonctionnement est continu (24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et 365 jours par année). Ce changement a rendu pratiquement impossible la dotation en personnel adéquate pour les longues fins de semaine et la haute saison des vacances. Bien que la probabilité d'une augmentation des absences soit prévisible pendant les vacances, les employés ayant moins d'ancienneté peuvent être obligés de travailler et des heures supplémentaires peuvent être demandées. Il n'y a souvent tout simplement pas assez de personnes disponibles pour combler ces absences, et il arrive même que les personnes refusent de faire des heures supplémentaires obligatoires. Les coûts des heures supplémentaires ont augmenté et la productivité a chuté. De nombreux emplois dans notre entreprise sont effectués en équipes de deux, ce qui signifie que, si l'un d'eux se déclare malade et ne peut pas être remplacé, l'autre employé est également improductif pour ce quart de travail. »
- « Comme indiqué précédemment, les employés bénéficient d'une grande flexibilité lorsqu'il s'agit de déterminer quand ils souhaitent venir travailler dans l'industrie du débardage. Cela a toujours rendu les prévisions en matière de main-d'œuvre difficiles, car il y a une rotation de la main-d'œuvre trois fois par jour. Nous n'avons aucun moyen de savoir combien de personnes se présenteront un jour donné. Les jours de congé pour raisons médicales ont aggravé ce problème. Les employés qui ont confirmé se présenter peuvent ensuite se déclarer malades et recevoir quand même le salaire. Certains jours, nous avons très peu de demandes de congés de maladie, d'autres jours, nous en sommes inondés. Sans aucun moyen de gérer les congés de maladie, il n'y a pas non plus de moyen de les prévoir ni de prévoir nos besoins en personnel. »

Q6. Depuis l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé maladie payé le 1er décembre 2022, y a-t-il eu une augmentation du travail supplémentaire pour les employés qui remplacent des collègues absents?

La plupart des réponses étaient neutres, ce qui laisse supposer que les organisations n'ont pas ressenti d'effet considérable à ce chapitre ou ne pouvaient pas attribuer directement une augmentation du travail supplémentaire à la politique de congés. Les réponses à cette question étaient souvent brèves, composées d'un seul mot, et ne fournissaient pas de détails. Par exemple, sur les 168 réponses reçues, 60 (35 %) entraient dans cette catégorie. D'autres ont simplement répondu en indiquant « oui » ou « oui, cela a donné lieu à plus de travail ».

Les réponses positives étaient similaires aux questions précédentes, où les employeurs ont réaffirmé que leurs employés n'abusaient pas des jours de congé payé pour raisons médicales ou qu'ils n'avaient pas connu d'augmentation de travail pour pallier les absences de leurs collègues. Parmi les réponses neutres, il y avait des participants qui « ne savaient pas », des répliques telles que « il y a toujours plus de travail pour les autres quand quelqu'un est en congé » ou « des journées plus longues pour les autres travailleurs ». Un employeur a fait remarquer que les absences n'ajoutent pas simplement plus de travail, les travailleurs qui remplacent des collègues absents peuvent « voir les risques de blessures augmenter » s'ils doivent travailler plus longtemps.

Les réponses négatives portaient sur la culture du milieu de travail où l'on « force » les employés ayant moins d'ancienneté à faire des heures supplémentaires, sur les coûts des heures supplémentaires et sur la fatigue des employés :

- « Il est désormais courant de voir des gens couvrir d'autres personnes, ce qui a engendré un environnement de travail très malheureux. »
- « Pour ceux qui sont vraiment malades, c'est compréhensible, mais pour les autres, les collègues ne veulent tout simplement pas les remplacer et nous devons forcer les employés ayant moins d'ancienneté à faire des heures supplémentaires. »
- « Même après avoir augmenté le budget de secours d'année en année depuis 2023, nous ne sommes pas en mesure de répondre aux exigences opérationnelles, nous dépendons donc fortement des heures supplémentaires, ce qui provoque une fatigue supplémentaire parmi les employés. »

Q7. Dans votre organisation, la mise en place de 10 jours de congé payé pour raisons médicales a-t-elle entraîné une augmentation des plaintes des employés concernant des collègues utilisant ce congé pour des raisons non médicales?

La majorité des réactions étaient neutres et laissaient entendre que les participants n'avaient pas eu connaissance de plaintes d'employés. Les commentaires étaient généralement brefs ou n'indiquaient aucun problème connu. Une plus petite partie des réponses ont montré des

signes de frustration de la part des pairs, souvent liés à des tendances visibles d'absentéisme ou à des préoccupations au niveau syndical. Sur 103 réponses, 43 (42 %) ont déclaré que ce n'était pas un problème, qu'ils n'avaient pas entendu parler de plaintes d'employés comme étant un problème ou qu'ils n'avaient pas suffisamment d'informations. Les commentaires négatifs portaient sur le moral des employés, l'abus du système et les critiques concernant les modifications législatives.

Les réponses neutres comprenaient des réponses formées d'un seul mot comme « oui » ou « quelque peu » sans autre commentaire. Les exemples ci-dessous montrent qu'il existe une certaine discordance entre les employés qui utilisent les jours de congé et ceux qui ne les utilisent pas. Le deuxième commentaire suggère que, même si certains travailleurs ne sont pas satisfaits de l'utilisation des congés par certains, ils ne se tournent pas vers la direction pour déposer une plainte officielle à cet effet.

- « Certains abusent du système et d'autres n'aiment pas ça. »
- « Il y a toujours des spéculations sur les congés, mais personne n'a dénoncé qui que ce soit pour abus. »

Les commentaires positifs étaient rares, avec quelques réponses d'un seul mot indiquant « non », « ce n'est pas un problème » ou répétant que « les employés n'abusent pas des congés de maladie », à l'exception du commentaire complet ci-dessous :

- « Nos travailleurs n'utilisent pas leurs congés pour des raisons non médicales et leurs collègues sont informés lorsque d'autres sont malades. Il n'y a eu aucune plainte de ce genre. »

Les réponses négatives étaient plus détaillées et couvraient plusieurs domaines thématiques, tels que la charge de travail, le moment où les jours de congé payé pour raisons médicales sont pris et les problèmes de moral au travail, qu'un participant décrit comme « toxiques ». D'autres commentaires décrivent la politique comme étant « conçue pour susciter des troubles et de l'animosité », en plus d'indiquer que les employeurs n'ont aucun recours. Il y a aussi certaines plaintes de « tiers » alléguant avoir vu des employés camper ou chasser au lieu d'être malades.

- « Les employés doivent assumer la charge de travail supplémentaire due aux congés payés pour raisons médicales de leurs collègues. Il est assez évident que certains employés prennent toujours un congé médical avant et après leurs vacances. »
- « Cette politique est conçue pour créer des problèmes et de l'animosité, car tout le monde n'est pas honnête et, si vous demandez un congé payé pour raisons médicales, un employeur ne peut pas faire grande-chose d'autre que de rester assis et de regarder quelqu'un abuser du système. »
- « Oui, la toxicité due à cela est énorme. Le moral est au plus bas. »

- « Cela s'est soldé par des plaintes de la part des dirigeants syndicaux qui estiment que nous devons payer 10 jours de congé pour raisons médicales dans l'espoir qu'ils viendront travailler. Les syndicats ont l'obligation de fournir de la main-d'œuvre et ont du mal à le faire en raison de l'absentéisme. Étant donné l'utilisation abusive généralisée des congés de maladie, la plupart des employés, comme le montrent nos statistiques, font tous la même chose, en essayant de maximiser leur salaire pour le moins d'heures de travail. »
- « Les jours de congé payé pour raisons médicales non planifiés affectent le moral au travail et créent des perturbations opérationnelles pour notre entreprise. Quand des employés prennent un congé payé pour raisons médicales pour un autre motif, leurs collègues doivent pallier leurs absences de façon impromptue. Les employés veulent de la stabilité dans leur travail et les jours de congé pour raisons médicales imprévus sont des éléments perturbateurs. »
- « J'ai entendu de la part de tiers des plaintes de travailleurs qui se déclarent malades lorsque leurs collègues savent qu'ils ont été vus en train de "camper" ou de "chasser". »

Q8. Depuis l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé maladie payé le 1^{er} décembre 2022, avez-vous constaté que moins d'employés se présentent au travail alors qu'ils sont malades?

Comme pour les deux questions précédentes, la plupart des réponses étaient neutres, offrant des réponses brèves ou des explications mixtes sans approbation ni critiques claires. Certains répondants ont suggéré que les employés sont moins susceptibles de se rendre au travail lorsqu'ils sont malades, tandis que d'autres ont exprimé leur incertitude ou ont noté que les habitudes de présentéisme n'ont pas changé de façon significative. Quelques répondants ont exprimé leur scepticisme quant à la réduction des maladies sur le lieu de travail en raison des congés payés pour raisons médicales, soulignant plutôt que ces congés sont utilisés pour prolonger les vacances ou les fins de semaine. Aucune réponse positive n'a précisément souligné la réduction du présentéisme comme un avantage clair.

Les commentaires positifs ont continué à indiquer que les employés n'abusent pas de leurs jours de congé payé pour raisons médicales et que l'utilisation abusive des jours n'a pas été un problème. Un autre commentaire positif indiquait que le fait que les employés restent à la maison lorsqu'ils sont malades est une bonne chose, car cela « évite la contamination ».

De nombreux commentaires neutres ont été émis sur le fait que les employés restent à la maison ou prennent davantage de jours de congé pour raisons médicales depuis la COVID-19, et que le fait de ne pas venir travailler lorsqu'on est malade est bénéfique pour tout le monde. Il y avait aussi des réponses courtes ou en un seul mot comme « oui », « non » et « je ne sais pas ». Les exemples ci-dessous étaient intéressants, car un seul répondant a noté qu'un enfant malade pouvait motiver un employé à rester à la maison, et le deuxième était

représentatif de nombreuses réponses qui indiquaient que les employeurs ne voulaient pas que les maladies se propagent sur le lieu de travail.

- « En particulier les employés ayant de jeunes enfants, qui sont désormais moins susceptibles de venir travailler malades. »
- « Les employés sont encouragés à éviter toute contamination du lieu de travail par la maladie, dans la mesure du possible. »

Les réponses négatives comprenaient des jugements de valeur sur les employés. Une réponse considère un « bon » travailleur comme une bonne personne parce qu'il va travailler, et les mauvais employés comme de « mauvaises » personnes parce qu'ils veulent rester à la maison. De même, d'autres suggèrent que, depuis la COVID-19, les employés « ne veulent plus travailler » et profitent de l'occasion pour rester plus souvent à la maison. Un participant a décrit les jours de congé payé pour raisons médicales comme étant moins utilisés pour des raisons de maladie et principalement pour des vacances ou pour prolonger une fin de semaine, et que la propagation des maladies sur le lieu de travail ne changeait pas. De plus, le dernier commentaire laisse entendre que les travailleurs utiliseront les jours payés et placeront le « fardeau » des implications financières et des pénuries de personnel sur leur employeur.

- « Les bons employés viennent travailler parce qu'ils sont de bonnes personnes. Les mauvais employés se déclarent malades, même lorsqu'ils sont en mesure de travailler, car ils savent qu'ils sont payés pour rester à la maison. »
- « Si un employé s'absente du travail, c'est parce qu'il était effectivement malade. Aujourd'hui, ils utilisent ce congé dès qu'ils en ont l'occasion. »
- « Les employés peuvent toujours venir travailler malades, pas plus qu'auparavant. Les jours de congé pour raisons médicales sont franchement utilisés par les employés pour obtenir des fins de semaine plus longues, des vacances plus longues, etc., mais, comme elles peuvent être utilisées pour une « maladie » sans aucune ramification, il est impossible de résoudre ce problème. Lorsqu'ils sont utilisés à cette fin, les employés sont incités à prendre ces jours de congé pour raisons médicales pour d'autres raisons que chaque employé juge importantes. La maladie au travail n'a pas changé de façon significative. »
- « Absolument. Pourquoi viendraient-ils travailler en se sentant malades s'ils savent qu'ils seront payés ? Cela leur enlève un fardeau et le place sur l'employeur, autant sur le plan financier qu'en ce qui concerne le manque de travailleurs sans préavis. »

Plus que d'autres questions qualitatives, la question sur les employés qui se rendent au travail alors qu'ils sont malades a révélé des modèles de jugements de valeur (de certains) employeurs et des attitudes sous-jacentes à l'égard des jours de congé pour raisons médicales en général.

Q9. Depuis l'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé payé pour raisons médicales le 1er décembre 2022, votre organisation a-t-elle connu des perturbations dans le service aux clients, aux clients ou aux partenaires de la chaîne d'approvisionnement en raison de l'augmentation des absences des employés dues à l'utilisation du congé payé pour raisons médicales?

Près de 40 % des réponses ont fait état de retards ou de perturbations dans les services. Il s'agissait souvent de répercussions sur le service à la clientèle, de retards dans la chaîne d'approvisionnement, de disponibilité des techniciens ou de ruptures de coordination entre les équipes de transport et de logistique. Les réponses neutres étaient courantes et indiquaient souvent « non », « sans objet » ou manquaient de précisions. Les réponses positives fournies ne faisaient état d'aucun problème opérationnel, 31 % des réponses indiquant que ce n'était pas un problème, car cela ne pouvait pas être attribué à un congé payé pour raisons médicales, ou qu'il n'y avait eu aucun changement observable depuis décembre 2022. Étant donné que la plupart des réponses détaillant les perturbations étaient accompagnées d'exemples propres au secteur, les extraits ci-dessous montrent comment les perturbations de service se sont produites et, dans certains cas, quelle incidence elles ont eue :

- « En tant que compagnie ferroviaire, nous avons connu des retards et des annulations de trains, qui ont à leur tour affecté nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement et nos clients sous la forme de retards de service, de temps d'attente et de services annulés. »
- « Comme cela a été dit en réponse aux questions précédentes, nous avons eu des chauffeurs qui se sont déclarés malades et nous avons dû faire appel à des services de livraison externes, ou, dans certains cas, nous avons dû refaire les horaires. De plus, si nos produits (conteneurs d'expédition) nécessitent des modifications ou des réparations, cela peut entraîner des retards dans la livraison de ces conteneurs à nos clients lorsque nous sommes en sous-effectif en raison d'un congé payé pour raisons médicales. »
- « Oui, comme décrit précédemment, nous devons retarder les navires, réduire les commandes, renvoyer les employés chez eux tout en augmentant leurs cotisations pour payer les congés de maladie. Le *** est financé par les cotisations du tonnage transitant par le port de ***. Nous avons dû augmenter nos taux d'évaluation d'environ 50 % et les jours de congé pour raisons médicales représentent désormais près de la moitié de notre budget annuel. »
- « Oui. Parce que nos retards de livraison se font sentir tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Les effets sont nombreux, mais difficiles à quantifier. »
- « Les retards dans la chaîne logistique : le navire doit être déchargé ou rechargé le lendemain, car nous n'avons pas toute la main-d'œuvre pour faire les activités prévues... Impact sur le train qui ne part pas à l'heure avec les conteneurs, impact sur les camions de la ville qui ne peuvent pas venir récupérer le conteneur à l'heure prévue, augmentation des délais pour le magasin et le client en bout de chaîne d'approvisionnement. Cela crée

également beaucoup de maux de tête et de planification après planification, beaucoup de coordination avec tous ces acteurs, des frustrations liées aux augmentations de coûts et de délais. »

- « C'est une minorité, c'est certain, mais certains employés décideront de ne pas venir travailler, prétextant être malades, sachant qu'ils seront payés. Cela entraîne une pénurie d'effectifs dans les équipages, la nécessité de réorganiser les plans de répartition et ces deux facteurs affectent directement notre capacité à fournir le niveau de service que nos clients attendent. Les horaires de service peuvent être retardés. Des équipes plus petites entraînent des durées de travail plus longues. La structure de l'équipage peut être affectée, ce qui entraînera une prestation de services moins efficace. La file d'attente est perturbée. »
- « En raison d'une augmentation de l'absentéisme dans notre organisation, nous avons constaté des retards dans les activités quotidiennes. Plus précisément, le rendement ponctuel, la livraison des bagages, le service à la clientèle, le temps de traitement des réclamations des clients et les délais d'exécution minimaux ont été affectés. Dans l'ensemble, le rendement a été affecté négativement par rapport à la période précédant les modifications du Code en raison du taux élevé de personnes qui appellent pour dire qu'ils sont malades. »
- « Délais de livraison allongés, pénuries de produits. »
- « La main-d'œuvre est devenue peu fiable dans l'ensemble. Et les employeurs ont les mains liées, car les absences ne peuvent pas être remises en question dans le monde d'aujourd'hui. »

Q10. L'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé payé pour raisons médicales le 1er décembre 2022 a-t-elle touché d'autres aspects de votre organisation, y compris ses services ou ses produits? Veuillez noter l'aspect et comment il a été touché.

Bien que la plupart des réponses soient neutres, une part importante (35 %) des répondants ont explicitement décrit les effets sur les services, les produits ou les activités internes en raison de l'absentéisme accru. Il s'agissait notamment de retards de livraison, d'une baisse de productivité et de coûts supplémentaires liés au personnel temporaire. Un petit nombre de réponses négatives reflétaient une frustration ou une insatisfaction quant aux incidences d'ordre opérationnel. D'autres réponses ont décrit la pression financière due à la surutilisation des jours de congé payé pour raisons médicales, et un participant a commenté les effets que cela a eus sur la négociation collective. Aucune réponse positive n'a été enregistrée concernant l'effet sur les services ou les produits.

Exemples de réponses indiquant que les services ou les produits ont été touchés :

- « Il y a eu une incidence considérable sur le nombre [des perturbations de service] depuis l'augmentation du nombre de jours de congé pour raisons médicales par jour... Il existe une tendance ou corrélation entre le nombre de jours de congé pour raisons médicales et la mesure du service des jours de congé pour raisons médicales... Toutes les mesures sont affectées par une augmentation des jours de congé pour raisons médicales. 1. Le jour même (% de clients professionnels pour lesquels le service de réparation était disponible en 24 heures), 2. Le jour même et le lendemain (% de clients où le service de réparation était disponible en 48 heures), 3. Arrivé en retard (le technicien est arrivé dans le mauvais intervalle), 4. P.L. (aucun technicien ne s'est présenté au travail). Les tendances d'absence sont généralement prévues en fonction de la tendance, mais une augmentation entraînera une perturbation (aucun plan de main-d'œuvre supplémentaire n'aura d'impact sur la date d'échéance des services). »
- « Comme cela a été dit en réponse aux questions précédentes, nous avons dû embaucher des entreprises de camionnage externes pour effectuer les livraisons. Nous avons embauché un manutentionnaire supplémentaire pour garantir que nous avons du personnel pour garantir que nos livraisons sont prêtes à être expédiées à nos clients. »
- « Au-delà de l'absentéisme, voici les nombreuses répercussions : impacts financiers, augmentation des coûts d'exploitation, retard dans les livraisons à nos clients, insatisfaction des clients, perte de productivité et augmentation des profits marginaux »;
- « En tant qu'entreprise de camionnage, certains essaient d'utiliser les jours où ils ne sont pas censés travailler, nous avons dû mettre en place des procédures pour couvrir cela. Nous avons augmenté les prix dans certaines zones pour compenser le coût. »
- « Sur le plan financier, avec 10 jours fériés payés et 10 jours de congé payé pour raisons médicales, nous déboursions l'équivalent d'un mois complet de salaire, ce qui n'est pas viable dans le marché actuel. »
- « Relations de travail : Les jours de congé pour raisons médicales liés au Code ont été des sujets centraux lors des négociations collectives avec tous nos syndicats canadiens au cours des deux dernières années. Les questions du "cumul" et de l'intersection des jours de congé pour raisons médicales prévus par le Code avec d'autres congés négociés et des programmes d'invalidité de courte durée ont été très controversées et ont nécessité des compromis importants pour être résolues. Les décisions arbitrales ont donné lieu à des directives contradictoires et les solutions négociées, telles que les indemnités et les primes pour ne pas avoir utilisé de jours de congé pour raisons médicales n'ont pas produit les résultats escomptés. Satisfaction des employés/environnement de travail : Les conflits à la table des négociations se sont également manifestés sur le lieu de travail, notamment par des conflits et des frictions entre les employés et leurs supérieurs immédiats. Réglementaire : le moment de l'entrée en vigueur du congé payé pour raisons médicales prévu par le Code avec la mise à jour des règles relatives aux périodes de service et de repos pour les employés des services d'exploitation ferroviaire, qui sont entrées en vigueur

au cours de la même période, a créé toute une série d'effets négatifs sur la disponibilité des employés, en particulier en ce qui concerne les équipages de train. »

- « Notre plus grand défi concerne les employés permanents à temps partiel qui utilisent 85 % des indemnités de maladie. S'ils travaillent à temps partiel, leur indemnité de maladie doit en tenir compte. Il n'est pas juste qu'un travailleur à temps partiel soit payé autant qu'un travailleur à temps plein. Il est essentiel de diviser leur salaire par les 20 jours précédents afin qu'ils reçoivent une part, étant donné qu'ils sont à temps partiel. Nous avons littéralement dû revenir 8 mois en arrière pour donner à une personne à temps partiel un salaire "à temps plein", cela n'a aucun sens et n'est pas juste pour une personne à temps plein. » ;
- « Répercussions sur les services, répercussions sur les activités de recrutement et charge de travail supplémentaire pour la direction et les RH dans la gestion de l'absentéisme. »
- « Cela s'est fait sentir là où les travailleurs saisonniers sont nombreux (étudiants d'été). Les étudiants d'été sont embauchés pendant quatre mois durant l'été et ont donc droit à quatre jours de congé payé pour raisons médicales. La grande majorité des étudiants utilisent les quatre jours payés avant de mettre fin à leur contrat de travail d'été. Étant donné que les étudiants sont embauchés pour répondre à un pic de besoins opérationnels l'été, cela a parfois eu un impact sur la prestation de services. »
- « Cela a permis aux gens de ne pas se soucier de l'entreprise et de sa survie. Nous ne pouvons absolument pas nous permettre cela. Les entreprises de moins de 20 employés doivent être exemptées de cette obligation. Tout congé médical devrait être considéré comme du chômage. »

À noter que, pour la question Q10, moins de participants ont répondu (N = 106) qu'aux questions qualitatives précédentes (N~175). Sur les 106 réponses, 31 (29 %) ont indiqué qu'elles n'avaient rencontré aucun problème opérationnel depuis l'entrée en vigueur des modifications relatives aux jours de congé payé pour raisons médicales. Les 75 réponses restantes étaient soit brèves, comme « oui, financières », soit détaillées, comme le montrent les exemples ci-dessus. De nombreux participants ont choisi cependant de ne pas répondre à la dernière question.

6. Limites

Cette recherche a connu plusieurs limites qui doivent être prises en compte lors de l'interprétation des résultats :

- Erreur d'échantillonnage. Étant donné qu'il n'y avait que 275 personnes au maximum qui ont répondu à chaque question, les résultats pourraient ne pas être aussi précis que s'il y avait eu plus de réponses²¹.
- Biais de sélection. Les organisations ayant des opinions tranchées ou qui sont plus durement touchées peuvent avoir été plus susceptibles de répondre, ce qui peut fausser les résultats.
- Données autodéclarées. L'enquête s'est appuyée sur des données autodéclarées par les employeurs sans vérification indépendante, ce qui soulève la possibilité d'un biais de rappel ou d'une interprétation subjective, en particulier pour les réponses qualitatives.
- Constatations différenciées. Les différences de taille des organisations, de représentation sectorielle et de syndicalisation peuvent affecter la généralisabilité. Les PME et les secteurs sous-représentés peuvent être confrontés à des défis particuliers qui ne sont pas entièrement pris en compte par l'enquête, et bien que les grandes organisations aient montré, dans leurs résultats quantitatifs et qualitatifs, qu'elles ont été plus négativement affectées par l'entrée en vigueur du congé payé pour raisons médicales de 10 jours, d'autres organisations ont profité de l'occasion pour former leur personnel et renforcer leur moral grâce à des approches innovantes en matière de ressources humaines et de développement interpersonnel. La variation de l'expérience doit être prise en compte lors de la compréhension des effets selon les secteurs et la taille des organisations.
- Besoin de données à long terme. Le court laps de temps entre la mise en œuvre de la politique de congés payés pour raisons médicales (décembre 2022) et l'enquête (mars 2025) pourrait ne pas permettre aux effets attitudinaux, comportementaux ou systémiques à long terme d'émerger pleinement, comme nous l'ont appris les résultats qualitatifs selon lesquels de nombreuses organisations ont appris à prévoir correctement les congés, à renforcer le moral des employés et à recourir à des renforcements positifs pour ne prendre des congés que lorsque cela est nécessaire.
- Perspectives manquantes. L'absence du point de vue des employés (et d'autres intervenants) signifie que ce rapport reflète uniquement le point de vue de l'employeur, laissant les expériences des employés, les comportements de conformité, les problèmes potentiels liés aux relations employés-employeurs et les attitudes et motivations plus profondes non étudiées.

²¹ Avec 275 réponses complètes, les intervalles de confiance à 95 % varient d'environ +/- 2,6 points de pourcentage pour une proportion estimée de 5 % ou 95 % à +/- 5,9 points de pourcentage pour une proportion estimée de 50 %.

7. Conclusion

L'entrée en vigueur du droit à 10 jours de congé payé pour raisons médicales en vertu de la partie III du *Code canadien du travail* a remodelé les pratiques de gestion des congés pour certaines organisations dans les secteurs sous réglementation fédérale. Cette étude a révélé que, même si de nombreux employeurs ont mis en œuvre de nouvelles politiques et de nouveaux systèmes de suivi pour se conformer à la loi, une proportion importante d'entre eux signalent des difficultés opérationnelles et des changements de culture en milieu de travail dans la façon dont les congés sont perçus et utilisés. Les grandes organisations et celles des secteurs du transport, de la logistique, de l'entreposage et des communications sont celles qui ont signalé les plus grands défis, notamment en matière de planification en période de pointe et de gestion du moral du personnel dans un contexte d'absentéisme accru.

Les données quantitatives ont montré une nette augmentation du recours aux jours de congé pour raisons médicales à la suite des modifications législatives, avec une augmentation notable de la pleine utilisation des jours de congé auxquels ont droit les employés. Il convient de noter qu'une partie de l'augmentation des jours de congé utilisés est attribuable au fait que des employés n'avaient aucun congé payé pour raisons médicales avant décembre 2022, et qu'après cette date, ils ont soudainement eu droit à 10 jours de congé payé pour raisons médicales. Les employeurs ont exprimé leur inquiétude quant au fait que l'impossibilité de demander des documents pour les absences de moins de cinq jours limitait leur capacité à vérifier les besoins ou à décourager les abus perçus. Les réponses qualitatives ont approfondi ces préoccupations, en mettant en évidence les perceptions de droit, d'équité et d'érosion des normes en milieu de travail dans certains contextes, tandis que d'autres organisations ont réussi à mettre en œuvre des mesures de renforcement positif pour une bonne utilisation des congés accordés. Malgré cela, certaines organisations ont signalé des perturbations minimales, et d'autres des améliorations en matière de bien-être au travail et de clarté des attentes en matière de politiques.

Il est important de voir comment les jours de congé pour raisons médicales ont affecté la productivité réelle. Au lieu de voir un employé malade travailler plus de jours en étant moins productif, le fait que cet employé puisse prendre des jours de congé payé pourrait conduire à une guérison plus rapide et à un niveau de productivité plus élevé à son retour. Un examen plus approfondi de l'effet des primes d'assiduité au travail ou de la demande de certificats médicaux peut aider les organisations à promouvoir le bien-être de leurs employés.

Dans l'ensemble, la mise en œuvre du congé payé pour raisons médicales semble avoir eu des effets inégaux, déterminés par la capacité organisationnelle, les conventions collectives, les attitudes à l'égard des congés et des relations de travail en général, ainsi que par la dynamique sectorielle. Les employeurs se conforment généralement aux nouvelles dispositions, mais les frictions avec les réalités opérationnelles tendues restent non résolues et

diffèrent considérablement selon les expériences des employeurs. Cette tension suggère la nécessité d'assurer un suivi continu des résultats à mesure que les pratiques des employeurs évoluent.

Des recherches supplémentaires sont nécessaires dans plusieurs sphères. Premièrement, recueillir les points de vue des employés permettrait de mieux comprendre comment le congé est utilisé et perçu dans la pratique. Deuxièmement, une analyse comparative entre les organisations sous réglementation fédérale et sous réglementation provinciale pourrait contextualiser les défis uniques de la politique fédérale. Troisièmement, des études longitudinales suivant les effets d'ordre opérationnel, financier et culturel sur une période plus longue permettraient de mieux comprendre la durabilité des politiques. En outre, l'examen de la manière dont les conventions collectives interagissent avec les congés accordés en vertu de la loi peut aider à cibler des modèles de pratiques exemplaires en matière de mise en œuvre et de surveillance. Enfin, le fait de mieux comprendre les besoins des employeurs, selon le secteur et la taille de leurs organisations, pourrait permettre d'élaborer des options de mise en œuvre des politiques, en tenant compte du nombre d'employés, des activités saisonnières et d'autres particularités de l'industrie.

8. Annexe A – Questionnaire

EDSC Enquête auprès des employeurs relevant de la juridiction fédérale sur les congés payés pour raisons médicales (congés de maladie payés)

8.1. Présélection des employeurs de compétence fédérale

Nos dossiers indiquent que la dénomination sociale de votre organisation est [contact("département")]. Est-ce exact ?

- Oui
- Oui, mais il y a une coquille ou une erreur dans le nom usuel
- Non, je ne travaille pas actuellement dans cette organisation.

Quels est le nom usuel correctement orthographiés de votre organisation ?

Nom usuel:

Cette organisation est-elle actuellement en activité ?

- Oui
- Non

Cette organisation était-elle en activité avant le 1er décembre 2022 ?

- Oui

- Non

8.2. Caractéristiques organisationnelles de base

Dans quel secteur sous réglementation fédérale votre organisation exerce-t-elle principalement ses activités ?

- Transport aérien, y compris les activités liées à un aéroport
- Transport ferroviaire
- Transport routier, y compris le camionnage (autre que les services de messagerie ou postaux)
- Transport routier, y compris le camionnage (autre que les services de messagerie ou postaux)
- Services de messagerie et postaux
- Transport maritime, y compris les activités portuaires
- Banques
- Radiodiffusion
- Télécommunications
- Aliments pour animaux, minoteries, usines de semences et céréales (p. ex. les élévateurs à grains, les fabriques d'aliments pour animaux et les usines de semences, les entrepôts à provendes, et les établissements de nettoyage des semences et des grains).
- Conseils de bande de Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes
- Pipelines
- Autres secteurs publics (c.-à-d. sociétés d'État du gouvernement fédéral ou organisations à gouvernance partagée non classées ailleurs dans cette liste):
- Autre secteur privé (p. ex. extraction d'uranium, extraction de pétrole et de gaz dans les territoires):

Combien d'employés votre organisation compte-t-elle ?

- Aucun employé
- 1 à 4
- 5 à 19
- 20 à 49
- 50 à 99
- 100 à 299
- 300 à 499
- 500 à 999
- 1,000 à 2,499

- 2,500 à 9,999
- 10,000 ou plus

Y a-t-il des employés visés par une convention collective dans votre organisation ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Quel est le pourcentage d'employés visés par une convention collective dans votre organisation ?

- 1 à 10 %
- 11 à 25 %
- 26 à 40 %
- 41 à 60 %
- 61 % ou plus

8.3. Politiques antérieures et actuelles sur les congés payés pour raisons médicales

Avant le 1er décembre 2022, votre organisation accordait-elle à certains employés un nombre fixe de jours de congé payé pour raisons médicales par année ? (Le nombre de jours peut varier d'un groupe d'employés à l'autre.)

- Oui, certains employés ont reçu un nombre fixe de jours de congé payé pour raisons médicales par année.
- Aucun nombre fixe, mais certains employés pouvaient prendre un congé payé pour raisons médicales au cas par cas.
- Aucun employé n'avait droit à des congés payés pour raisons médicales
- Je ne sais pas.

Avant le 1er décembre 2022, le nombre fixe de jours de congés payés pour raisons médicales offerts aux employés permanents à temps plein toute l'année était-il différent d'un groupe professionnel à l'autre, ou était-il le même pour tous les employés de votre organisation ?

- Le nombre de jours était le même pour tous ces employés.
- Le nombre de jours différait d'un groupe d'employés permanents à temps plein toute l'année à un autre.
- Je ne sais pas

Avant le 1er décembre 2022, à combien de jours de congés payé pour raisons médicales les employés permanents à temps plein toute l'année de votre organisation avaient-ils droit normalement ?

- Nombre de jours:
- Don't know

Avant le 1er décembre 2022, à combien de jours de congé payé pour raisons médicales les employés permanents à temps plein toute l'année de votre organisation avaient-ils droit habituellement ? Veuillez indiquer le nombre de jours le plus souvent fourni (c.-à-d. le mode).

- Nombre de jours:
- Je ne sais pas

Avant le 1er décembre 2022, quel était le nombre le moins élevé de jours de congés payés pour raisons médicales offerts aux employés permanents à temps plein toute l'année de votre organisation ?

- Nombre de jours:
- Je ne sais pas

Avant le 1er décembre 2022, les employés temporaires de votre organisation avaient-ils accès à un congé payé pour raisons médicales ? Veuillez exclure les travailleurs temporaires provenant d'agences.

- Oui, tous les employés temporaires y avaient accès.
- Oui, certains employés temporaires y avaient accès.
- Non
- Je ne sais pas

Avant le 1er décembre 2022, votre organisation exigeait-elle un billet du médecin pour que soit utilisé un congé payé pour raisons médicales ?

- Oui, en tout temps
- Oui, parfois
- Non, jamais
- Je ne sais pas

Avant le 1er décembre 2022, votre organisation avait-elle pour politique de demander un billet du médecin après un nombre fixe de jours de congé continu ?

- Oui
- Non

Programme du travail

- Je ne sais pas

Combien de jours de congé continu fallait-il prendre pour que naisse l'obligation de fournir un billet du médecin conformément à la politique de votre organisation avant les modifications législatives du 1er décembre 2022 ?

- Nombre de jours:
- Je ne sais pas

Les primes d'assiduité étaient-elles utilisées dans votre organisation avant le 1er décembre 2022 ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

À l'heure actuelle, certains de vos employés à temps plein sont-ils admissibles à un nombre de jours de congé payé pour raisons médicales **supérieur** au nombre requis par la loi (10 jours) ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Quel pourcentage environ des employés à temps plein est actuellement admissible à un nombre de jours de congé payé pour raisons médicales **supérieur** au nombre requis par la loi (10 jours) ?

- % des employés:
- Je ne sais pas

Votre organisation exige-t-elle actuellement un billet du médecin des employés qui prennent plus de cinq jours consécutifs de congés payés pour raisons médicales ?

- Oui, tout le temps
- Oui, parfois
- Non, jamais
- Je ne sais pas

Votre organisation offre-t-elle actuellement un régime d'invalidité de courte durée en plus des congés payés pour raisons médicales ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

À l'heure actuelle, quel est le délai de carence qui s'applique avant que les prestations d'invalidité de courte durée s'appliquent à un employé de votre organisation ? Vous pouvez indiquer un chiffre ou une fourchette, selon les politiques de votre organisation.

- Nombre de jours = 0
- Nombre de jours > 0 (Indiquer le nombre de jours) :
- Je ne sais pas

En plus des congés annuels payés pour raisons médicales, votre organisation offre-t-elle des congés de maladie payés pour couvrir la totalité ou une partie du délai de carence avant le début des prestations d'invalidité de courte durée ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Votre organisation offre-t-elle actuellement des primes d'assiduité aux employés qui n'utilisent pas de congé payé pour raisons médicales ? Les primes peuvent être financières ou non financières.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Votre organisation a-t-elle mis en place des mesures (autres que les primes d'assiduité) pour limiter l'absentéisme ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas.

Veuillez fournir des détails sur la question précédente

8.4. Utilisation du congé payé pour raisons médicales de l'employé

Dans votre organisation, l'utilisation du congé payé pour raisons médicales par les employés a-t-elle augmenté depuis les modifications législatives du 1er décembre 2022 ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Programme du travail

Depuis le 1er décembre 2022, est-ce que l'une ou l'autre des occasions suivantes a coïncidé avec une augmentation supérieure à la moyenne de l'utilisation des congés payés pour raisons médicales dans votre organisation ?

Remarque : Une augmentation est considérée comme étant « supérieure à la moyenne » si elle dépasse l'augmentation moyenne de l'utilisation des congés pour raisons médicales depuis le 1er décembre 2022 à l'échelle de l'organisation.

- Le « temps des Fêtes » (jour de Noël [25 décembre], lendemain de Noël [26 décembre] et le jour de l'An [1er janvier]) : Oui, Non, Je ne sais pas
- Un ou plusieurs autres jours fériés (p. ex., Vendredi saint, fête du Canada, Action de grâces) : Oui, Non, Je ne sais pas
- Jours de travail adjacents aux jours de congé réguliers par rapport aux autres jours. Par exemple, il pourrait s'agir d'une augmentation supérieure à la moyenne le vendredi ou le lundi chez les employés qui travaillent habituellement du lundi au vendredi : Oui, Non, Je ne sais pas

Si l'on se reporte à l'année civile 2024 (du 1er janvier au 31 décembre 2024), quel est le nombre moyen de jours de congés payés pour raisons médicales utilisés par employé à temps plein ?

- Nombre moyen de jours:
- Je ne sais pas

Si l'on se reporte aux 12 mois précédant le 1er décembre 2022, quel était le nombre moyen de jours de congé payé pour raisons médicales utilisés par employé à temps plein ?

- Nombre moyen de jours:
- Je ne sais pas

Au cours de l'année civile 2024, quel pourcentage des employés de votre organisation a utilisé le nombre suivant de jours de congés payés pour raisons médicales ? *(Si vous ne connaissez pas le pourcentage pour une fourchette précise, veuillez inscrire « Je ne sais pas » pour cette option.)*

- 0 jours: %, Je ne sais pas
- 1 à 3 jours: %, Je ne sais pas
- 4 à 6 jours: %, Je ne sais pas
- 7 à 9 jours: %, Je ne sais pas
- 10 jours: %, Je ne sais pas
- Plus de 10 jours: %, Je ne sais pas

Au cours des 12 mois précédant le 1er décembre 2022, quel pourcentage des employés de votre organisation a utilisé le nombre suivant de jours de congés payés pour raisons

médicales ? (Si vous ne connaissez pas le pourcentage pour une fourchette précise, veuillez inscrire « Je ne sais pas » pour cette option.)

- 0 jours: %, Je ne sais pas
- 1 à 3 jours: %, Je ne sais pas
- 4 à 6 jours: %, Je ne sais pas
- 7 à 9 jours: %, Je ne sais pas
- 10 jours: %, Je ne sais pas
- Plus de 10 jours: %, Je ne sais pas

Dans votre organisation, certains employés estiment-ils que les 10 jours de congé médical payé constituent un droit à utiliser pleinement chaque année, indépendamment de la nécessité médicale ? Veuillez noter que, pour la question suivante, vous avez de l'espace pour fournir des détails.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Veuillez fournir des détails sur la question précédente :

- Selon la loi entrée en vigueur le 1er décembre 2022, le congé payé pour raisons médicales peut être utilisé pour les raisons médicales suivantes :
Maladie ou blessure personnelle
- Rendez-vous médicaux pendant les heures de travail
- Don d'organes ou de tissus
- Mise en quarantaine

Depuis décembre 2022, les employés utilisent-ils parfois un congé payé pour des raisons non médicales dans votre organisation ? Veuillez noter que, pour la question suivante, vous avez de l'espace pour fournir des détails.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Veuillez fournir des détails sur la question précédente.

8.5. Effets sur les opérations organisationnelles

L'instauration des 10 jours de congé payé pour raisons médicales le 1er décembre 2022 a-t-elle causé plus souvent au sein de votre organisation une difficulté à accomplir des tâches

essentielles ? Veuillez noter que, pour la question suivante, vous avez de l'espace pour fournir des détails.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Veuillez fournir des détails sur la question précédente :

L'instauration des 10 jours de congé payé pour raisons médicales le 1er décembre 2022 a-t-elle entraîné une plus grande difficulté à prévoir les besoins en dotation ? Parmi les difficultés, mentionnons le manque de personnel en raison d'absences imprévues ou la présence de sureffectifs pour planifier d'éventuelles absences imprévues. Veuillez noter que, pour la question suivante, vous avez de l'espace pour fournir des détails.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Veuillez fournir des détails sur la question précédente :

Depuis l'instauration des 10 jours de congé payé pour raisons médicales le 1er décembre 2022, y a-t-il eu une augmentation du travail supplémentaire pour les employés qui prennent la relève des collègues absents ? Veuillez noter que, pour la question suivante, vous avez de l'espace pour fournir des détails.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Veuillez fournir des détails sur la question précédente :

Dans votre organisation, la mise en œuvre des 10 jours de congé payé pour raisons médicales a-t-elle entraîné un plus grand nombre de plaintes d'employés concernant l'utilisation de ce congé par des collègues pour des raisons non médicales ? Veuillez noter que, pour la question suivante, vous avez de l'espace pour fournir des détails pertinents.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Veuillez fournir des détails sur la question précédente :

L'instauration des 10 jours de congé payé pour raisons médicales le 1er décembre 2022 a-t-elle amené votre organisation à embaucher de nouveaux employés pour prendre la relève lors d'absences imprévues ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

En **2024**, quelle part approximative de votre masse salariale, exprimée en pourcentage, a servi à payer les employés appelés à prendre la relève lors de ces absences ? N'incluez pas les charges salariales des employés embauchés pour d'autres raisons, comme l'expansion des activités ou la saisonnalité. (Si vous ne savez pas, veuillez indiquer « Je ne sais pas ».)

Utilisez cette formule pour calculer votre réponse :

$$\begin{aligned} & \% \text{ de la masse salariale pour couvrir les absences} \\ & = \frac{\text{salaires et avantages payés pour couvrir les absences en 2024 (\$)}}{\text{masse salariale totale en 2024 (\$)}} \end{aligned}$$

- %:
- Je ne sais pas

Depuis l'instauration des 10 jours de congé payé pour raisons médicales le 1er décembre 2022, avez-vous vu moins d'employés se présenter au travail lorsqu'ils sont malades ? Veuillez noter que, pour la question suivante, vous avez de l'espace pour fournir des détails.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Veuillez fournir des détails sur la question précédente :

Depuis l'instauration des 10 jours de congé payé pour raisons médicales le 1er décembre 2022, les clients ou les partenaires de la chaîne d'approvisionnement de votre organisation ont-ils subi des perturbations en raison de l'augmentation des absences des employés découlant de l'utilisation de congés payés pour raisons médicales ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Si oui, veuillez décrire le type de perturbation (p. ex., retards de service, pénuries de produits, augmentation des temps d'attente) :

L'instauration des 10 jours de congé payé pour raisons médicales le 1er décembre 2022 a-t-elle eu une incidence sur d'autres aspects de votre organisation ? Veuillez noter l'aspect et l'incidence.

8.6. Effets sur les négociations collectives

Depuis le 1er décembre 2022, y a-t-il eu des problèmes entre la direction et les unités de négociation collective de votre organisation concernant les exigences relatives aux 10 jours de congé payé pour raisons médicales ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Depuis le 1er décembre 2022, y a-t-il eu des problèmes entre la direction et les unités de négociation collective de votre organisation concernant les exigences relatives aux 10 jours de congés payés pour raisons médicales ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Le 19 décembre 2023, le gouvernement fédéral a mis à jour l'interprétation et les directives de l'[IPG-119](#) (Congé payé pour raisons médicales – Pas de cumul), précisant que la loi sur les congés payés pour raisons médicales ne devrait pas entraîner le cumul des avantages. Depuis cette mise à jour, y a-t-il eu des conflits concernant l'application du congé payé pour raisons médicales et son interaction avec les avantages sociaux prévus dans les conventions collectives ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Pour cette question, vous avez de l'espace pour fournir tous les détails que vous souhaitez ajouter concernant (1) vos réponses aux questions précédentes sur les conventions collectives et les unités de négociation collective, ou (2) l'incidence de la nouvelle loi sur les congés payés pour raisons médicales sur la négociation collective en général.

Bloc Information statistique ou quantitative supplémentaire

Si vous le souhaitez, vous pouvez inclure ici d'autres renseignements statistiques ou financiers concernant l'incidence du nouveau congé payé pour raisons médicales sur votre organisation ou les faire parvenir par courriel à pam.rogers@mobileresources.ca.

Il peut s'agir de données sur la fréquence et la durée de l'utilisation des congés payés pour raisons médicales et sur les tendances à cet égard, de sondages menés auprès de votre personnel au sujet de ces modifications législatives, de données sur la productivité et les ressources humaines, de déclarations sur les répercussions financières, de ventilation des coûts ou d'autres données du même genre.

REMARQUE : Veuillez conserver les données générales pour protéger la vie privée des employés. Si le ou les documents que vous soumettez comprennent des renseignements identificatoires, Mobile Resources Group Inc. **ne transmettra pas** ces renseignements à EDSC afin de préserver l'anonymat. Par conséquent, si vous souhaitez soumettre des documents, assurez-vous qu'ils ne contiennent pas de renseignements identificatoires, comme votre nom, votre adresse et vos coordonnées ou ceux de vos employés ou de votre organisation.

Merci!

9. Annexe B – Tableaux de données par taille d’organisation et secteur

Les deux notes suivantes s'appliquent aux tableaux suivants :

Remarque 1. Toutes les entreprises du secteur du transport routier, à l’exception de quatre, au maximum, sont des entreprises de camionnage. Par conséquent, conformément à la présentation des résultats dans le corps du présent rapport, les deux secteurs peuvent être fusionnés. Pour plus d’informations sur ce sujet, voir la note de bas de page 3 à la page 15.

Remarque 2. Les résultats sont les suivants : perturbations dans le service aux clients, aux clients ou aux partenaires de la chaîne d’approvisionnement en raison de l’augmentation des absences des employés dues à l’utilisation de congés payés pour raisons médicales; réduction du nombre d’employés venant travailler malades; augmentation de l’embauche de nouveaux employés pour pallier les absences imprévues; augmentation des plaintes des employés concernant des collègues utilisant ce congé pour des raisons non médicales; augmentation du travail supplémentaire pour les employés remplaçant des collègues absents; difficulté à prévoir les besoins en personnel, tels que le sous-effectif dû à des absences imprévues ou le sureffectif pour planifier d’éventuelles absences imprévues; difficultés à accomplir plus souvent les tâches essentielles; employés utilisant un congé payé pour raisons médicales pour des raisons non médicales; employés considérant les 10 jours de congé payé pour raisons médicales comme un droit à utiliser pleinement chaque année, quelle que soit la nécessité médicale.

9.1. Tableau 4 : Perspectives sur les modifications législatives par secteur

Tableau 4.1: Perturbations de services

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	10	18
Transport ferroviaire	2	1
Radiodiffusion	2	5
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	2	7
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	6
Transport maritime	5	2
Télécommunications	2	7
Autre secteur public	1	5

Autre secteur privé	1	2
Camionnage	46	41
Transport routier	21	11
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	0

Tableau 4.2: Moins d'employés malades venant travailler

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	15	13
Transport ferroviaire	0	2
Radiodiffusion	2	5
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	1	8
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	3	3
Transport maritime	3	3
Télécommunications	2	6
Autre secteur public	2	2
Autre secteur privé	2	1
Camionnage	35	45
Transport routier	13	13
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	0

Tableau 4.3: Recruter de nouveaux employés

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	6	27
Transport ferroviaire	1	2
Radiodiffusion	1	5
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	2	9
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	7
Transport maritime	5	5
Télécommunications	2	6

Autre secteur public	0	5
Autre secteur privé	1	2
Camionnage	23	63
Transport routier	10	19
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	0

Tableau 4.4: Plaintes des employés concernant l'utilisation de jours de congé pour des raisons non médicales

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	8	23
Transport ferroviaire	2	1
Radiodiffusion	3	3
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	4	6
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	7
Transport maritime	4	4
Télécommunications	4	4
Autre secteur public	1	2
Autre secteur privé	2	2
Camionnage	38	44
Transport routier	17	10
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	1

Tableau 4.5: Travail supplémentaire pour les employés

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	16	14
Transport ferroviaire	3	1
Radiodiffusion	3	3
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	7	3
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	6
Transport maritime	7	0

Télécommunications	3	7
Autre secteur public	2	3
Autre secteur privé	3	1
Camionnage	51	35
Transport routier	25	5
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	0

Tableau 4.6: Difficulté à prévoir les besoins en personnel

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	12	18
Transport ferroviaire	3	0
Radiodiffusion	2	5
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	5	5
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	7
Transport maritime	7	0
Télécommunications	2	6
Autre secteur public	2	4
Autre secteur privé	2	2
Camionnage	56	30
Transport routier	27	6
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	1	0

Tableau 4.7: A du mal à accomplir les tâches essentielles

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	13	17
Transport ferroviaire	3	1
Radiodiffusion	2	5
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	5	5
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	7

Transport maritime	7	1
Télécommunications	3	6
Autre secteur public	3	3
Autre secteur privé	2	2
Camionnage	57	31
Transport routier	27	6
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	1

Tableau 4.8: Utilisation des jours pour des raisons non médicales

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	13	12
Transport ferroviaire	2	1
Radiodiffusion	3	2
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	4	4
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	5	1
Transport maritime	5	2
Télécommunications	3	5
Autre secteur public	1	4
Autre secteur privé	2	1
Camionnage	43	24
Transport routier	18	9
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	0

Tableau 4.9: Les employés considèrent le congé médical comme un droit à utiliser pleinement

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	21	14
Transport ferroviaire	4	0
Radiodiffusion	3	3
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	7	3
Conseils de bande des Premières Nations et	6	2

gouvernements autochtones autonomes		
Transport maritime	9	0
Télécommunications	5	4
Autre secteur public	5	1
Autre secteur privé	2	2
Camionnage	62	25
Transport routier	23	8
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	1	0

9.2. Tableau 5 : Perspectives sur les modifications législatives parmi les petites organisations (<100)

Il n'y avait ni banques ni entreprises de messagerie ou de service postal avec moins de 100 employés répondant aux questions abordées dans l'annexe, donc ces deux secteurs ont été omis du tableau 5.

Tableau 5.1: Perturbations de services

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	7	15
Transport ferroviaire	0	1
Radiodiffusion	1	3
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	0	7
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	3
Transport maritime	1	1
Télécommunications	1	4
Autre secteur public	0	3
Autre secteur privé	0	2
Camionnage	30	33
Transport routier	17	9

Tableau 5.2: Moins d'employés malades venant travailler

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	12	9
Transport ferroviaire	0	1
Radiodiffusion	1	3
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	1	7
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	1	2
Transport maritime	2	0
Télécommunications	2	3
Autre secteur public	1	1
Autre secteur privé	1	1
Camionnage	23	36
Transport routier	10	11

Tableau 5.3: Recruter de nouveaux employés

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	3	22
Transport ferroviaire	0	1
Radiodiffusion	0	4
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	1	8
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	4
Transport maritime	1	3
Télécommunications	0	4
Autre secteur public	0	2
Autre secteur privé	0	2
Camionnage	9	55
Transport routier	6	16

Tableau 5.4: Plaintes des employés concernant l'utilisation de jours de congé pour des raisons non médicales

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	5	18
Transport ferroviaire	0	1
Radiodiffusion	1	3
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	3	5
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	4
Transport maritime	0	3
Télécommunications	2	3
Autre secteur public	0	1
Autre secteur privé	0	2
Camionnage	20	38
Transport routier	13	9

Tableau 5.5: Travail supplémentaire pour les employés

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	11	11
Transport ferroviaire	0	1
Radiodiffusion	2	2
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	5	3
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	4
Transport maritime	1	0
Télécommunications	1	4
Autre secteur public	0	1
Autre secteur privé	1	1
Camionnage	30	34
Transport routier	19	5

Tableau 5.6: Difficulté à prévoir les besoins en personnel

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	9	14
Transport ferroviaire	0	0
Radiodiffusion	1	3
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	3	5
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	4
Transport maritime	1	0
Télécommunications	0	3
Autre secteur public	0	2
Autre secteur privé	0	2
Camionnage	36	27
Transport routier	20	6

Tableau 5.7: A du mal à accomplir les tâches essentielles

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	9	14
Transport ferroviaire	0	1
Radiodiffusion	1	3
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	3	5
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	4
Transport maritime	1	1
Télécommunications	1	3
Autre secteur public	1	2
Autre secteur privé	0	2
Camionnage	36	28
Transport routier	19	6

Tableau 5.8: Utilisation des jours pour des raisons non médicales

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	11	8
Transport ferroviaire	0	1
Radiodiffusion	2	2
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	3	4
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	3	1
Transport maritime	1	1
Télécommunications	1	3
Autre secteur public	0	1
Autre secteur privé	0	1
Camionnage	27	21
Transport routier	11	8

Tableau 5.9: Les employés considèrent le congé médical comme un droit à utiliser pleinement

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	13	12
Transport ferroviaire	1	0
Radiodiffusion	1	3
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	5	3
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	4	1
Transport maritime	3	0
Télécommunications	3	2
Autre secteur public	1	1
Autre secteur privé	0	2
Camionnage	39	24
Transport routier	15	8

9.3. Tableau 6 : Perspectives sur les modifications législatives parmi les grandes organisations (>100)

Tableau 6.1: Perturbations de services

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	3	3
Transport ferroviaire	2	0
Radiodiffusion	1	2
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	2	0
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	3
Transport maritime	4	1
Télécommunications	1	3
Autre secteur public	1	2
Autre secteur privé	1	0
Camionnage	16	8
Transport routier	4	2
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	0

Tableau 6.2: Moins d'employés malades venant travailler

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	3	4
Transport ferroviaire	0	1
Radiodiffusion	1	2
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	0	1
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	2	1
Transport maritime	1	3
Télécommunications	0	3
Autre secteur public	1	1
Autre secteur privé	1	0
Camionnage	12	9
Transport routier	3	2

Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	0

Tableau 6.3: Recruter de nouveaux employés

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	3	5
Transport ferroviaire	1	1
Radiodiffusion	1	1
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	1	1
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	3
Transport maritime	4	2
Télécommunications	2	2
Autre secteur public	0	3
Autre secteur privé	1	0
Camionnage	14	8
Transport routier	4	3
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	0

Tableau 6.4: Plaintes des employés concernant l'utilisation de jours de congé pour des raisons non médicales

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	3	5
Transport ferroviaire	2	0
Radiodiffusion	2	0
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	2	1
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	3
Transport maritime	4	1
Télécommunications	2	1
Autre secteur public	1	1
Autre secteur privé	2	0

Programme du travail

Camionnage	18	6
Transport routier	4	1
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	1

Tableau 6.5: Travail supplémentaire pour les employés

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	5	3
Transport ferroviaire	3	0
Radiodiffusion	1	1
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	2	0
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	2
Transport maritime	6	0
Télécommunications	2	3
Autre secteur public	2	2
Autre secteur privé	2	0
Camionnage	21	1
Transport routier	6	0
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	0

Tableau 6.6: Difficulté à prévoir les besoins en personnel

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	3	4
Transport ferroviaire	3	0
Radiodiffusion	1	2
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	2	0
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	3
Transport maritime	6	0
Télécommunications	2	3
Autre secteur public	2	2
Autre secteur privé	2	0

Camionnage	20	3
Transport routier	7	0
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	1	0

Tableau 6.7: A du mal à accomplir les tâches essentielles

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	4	3
Transport ferroviaire	3	0
Radiodiffusion	1	2
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	2	0
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	0	3
Transport maritime	6	0
Télécommunications	2	3
Autre secteur public	2	1
Autre secteur privé	2	0
Camionnage	21	3
Transport routier	8	0
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	1

Tableau 6.8: Utilisation des jours pour des raisons non médicales

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	2	4
Transport ferroviaire	2	0
Radiodiffusion	1	0
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	1	0
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	2	0
Transport maritime	4	1
Télécommunications	2	2
Autre secteur public	1	3

Programme du travail

Autre secteur privé	2	0
Camionnage	16	3
Transport routier	7	1
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	0	0

Tableau 6.9: Les employés considèrent le congé médical comme un droit à utiliser pleinement

Secteur	Oui	Non
Transport aérien	8	2
Transport ferroviaire	3	0
Radiodiffusion	2	0
Aliments pour animaux, farine, semences et céréales	2	0
Conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes	2	1
Transport maritime	6	0
Télécommunications	2	2
Autre secteur public	4	0
Autre secteur privé	2	0
Camionnage	23	1
Transport routier	8	0
Services de messagerie ou postaux	1	0
Banques	1	0