

Couverture des congés de maladie payés des employés au Canada, de 1995 à 2022



par Samuel Maclsaac et René Morissette

Date de diffusion : le 25 octobre 2023



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie, 2023

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Couverture des congés de maladie payés des employés au Canada, de 1995 à 2022

par Samuel Maclsaac et René Morissette

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202301000001-fra>

Résumé

Jusqu'à récemment, le manque de données sur les congés de maladie payés (CMP) a nui aux analyses visant à déterminer si la couverture des employés par les CMP s'était améliorée ou s'était détériorée au Canada au cours des dernières décennies. Il s'agit d'une limite importante qui a été mise en évidence par la pandémie de COVID-19. La présente étude vient combler cette lacune en matière d'information. À l'aide de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995 et de l'Enquête sur la population active de 2020 à 2022, la présente étude fait état de l'évolution de la couverture des CMP des employés au Canada de 1995 à 2022. L'étude montre que la couverture autodéclarée des CMP a augmenté modérément de 1995 à 2022. Dans de nombreux cas, la couverture semble avoir augmenté plus rapidement dans les emplois qui ont traditionnellement une couverture relativement faible que dans d'autres emplois. Néanmoins, d'importantes différences dans la couverture autodéclarée sont demeurées dans plusieurs dimensions en 2022, comme l'éducation, le secteur, la taille de l'entreprise et les déciles de la répartition des salaires. L'étude montre également que pour de nombreux travailleurs de première ligne, comme ceux qui travaillent dans des épicerie, des stations-service, des services de garde d'enfants et des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, la couverture des CMP semble encore être loin d'être universelle.

Mots clés : avantages non salariaux, congé de maladie, qualité de l'emploi

Auteurs

Samuel Maclsaac et René Morissette travaillent à la Division de l'analyse sociale et de la modélisation, Direction des études analytiques et de la modélisation de Statistique Canada.

Introduction

Au cours de la pandémie de COVID-19, on nous a toujours dit qu'il fallait rester à la maison lorsqu'on était malade (Agence de la santé publique du Canada, 2023). En revanche, dans le cadre d'une enquête menée en 2021 par l'Environics Institute for Survey Research, 51 % des répondants qui ne travaillaient pas à domicile avant la pandémie ont affirmé qu'ils auraient probablement travaillé de toute façon s'ils se rendaient compte qu'ils étaient malades avant la pandémie (Environics Institute, 2021)¹. Le fait de travailler en étant malade nuit non seulement au bien-être de la personne, mais peut aussi nuire à d'autres employés dans le cas de maladies contagieuses. Pourtant, les employés malades peuvent se sentir obligés de travailler même s'ils se sentent malades, ce qu'on appelle communément le présentéisme (Aronsson, Gustafsson et Dallner, 2000; Skagen et Collins, 2016). Le présentéisme et une moindre conformité aux réglementations en matière de santé sont en partie attribuables aux pressions financières liées au manque de rémunération pour le temps d'absence du travail (Heymann et Daku, 2014; Bodas et Peleg, 2020; OCDE, 2020).

Les congés de maladie payés (CMP) offrent un soutien du revenu pour régler le problème des personnes qui doivent choisir entre leur santé, celle de leurs collègues de travail et le manque à gagner. En plus des recherches démontrant que les CMP offrent un précieux soutien du revenu (OCDE, 2020) et la stabilité d'emploi (Hill, 2013), les CMP sont connus pour réduire le présentéisme contagieux. Les avantages pour la santé des CMP comprennent la réduction des maladies semblables à la grippe (Pichler et Ziebarth, 2017; Stearns et White, 2018; Pichler, Wen et Ziebarth, 2021), de la mortalité (Kim, 2017) et d'autres maladies (Song et coll., 2023) et une meilleure autoévaluation de la santé (Earle et Heymann, 2011).

La récente pandémie de COVID-19 a entraîné un examen plus approfondi des CMP mis à la disposition des employés canadiens. Les préoccupations concernant la maladie des travailleurs de première ligne ont été jugées d'une importance primordiale (Kerman et coll., 2021; Thompson et coll., 2021). Les mises en quarantaine obligatoires et les exigences d'isolement volontaire en raison de la COVID-19 ont amené le gouvernement du Canada à mettre en œuvre des mesures de soutien temporaire en matière de maladie, comme la Prestation de maladie pour la relance économique du Canada, entre autres mesures de soutien à l'emploi à long terme². Des données probantes provenant des CMP temporaires aux États-Unis donnent à penser qu'ils étaient associés à une réduction de 50 % des cas de COVID-19 par État par jour (Thompson et coll., 2021). Aucune donnée probante comparable n'est disponible au Canada.

Parmi les 22 pays se classant au premier rang en matière de développement économique et humain, le Canada est l'un des trois pays sans CMP nationaux pour les employés qui se sont absentes cinq jours de travail en raison de maladie (Heymann et coll., 2010). Au Canada, au-delà des programmes temporaires liés à la COVID-19, les prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE) fournissent des CMP de 55 % des revenus (jusqu'à 650 \$ par semaine) pour de longues périodes de maladie pouvant aller jusqu'à 26 semaines³. Outre le critère d'admissibilité de 600 heures ou plus d'emploi assurable, il y a un délai de carence d'une semaine non payé⁴. Ce délai de carence implique que les prestations de maladie de l'AE ne couvrent que les maladies dépassant cette période d'une semaine. Bien que le gouvernement fédéral ait modifié le *Code canadien du travail* pour prévoir jusqu'à 10 jours de CMP à compter de décembre 2022, cette mesure ne s'étend qu'aux industries sous réglementation fédérale.

1. Les résultats sont fondés sur un échantillon non probabiliste de près de 6 000 Canadiens âgés de 18 ans et plus, analysé en juin 2021 par l'Environics Institute for Survey Research en partenariat avec le Future Skills Centre et le Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University.
2. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site du gouvernement du Canada (2022).
3. Quinze semaines avant le 18 décembre 2022.
4. Avant le 1er janvier 2017, le délai de carence était de deux semaines. Pendant la pandémie de COVID-19, les demandeurs mis en quarantaine ont été exemptés de cette exigence.

Pour la grande majorité des Canadiens qui ne travaillent pas dans des industries sous réglementation fédérale, la réglementation sur les congés de maladie de courte durée est de compétence provinciale. Cependant, il peut être complexe d'étudier les CMP à l'échelle du Canada en raison d'un ensemble disparate de différences entre les provinces (Heymann et Daku, 2014; Sim, 2021; Smith, 2022). De 1995 à 2022, seuls l'Île-du-Prince-Édouard (un jour en 2010), le Québec (deux jours en 2019) et la Colombie-Britannique (cinq jours en 2022) exigent que les employeurs fournissent un CMP à court terme aux employés admissibles. À l'exception du congé payé temporaire lié à la COVID-19 dans certaines provinces, ces trois provinces sont les seules à avoir un CMP permanent obligatoire.

Sous réserve de peines minimales obligatoires dans ces trois provinces, les employeurs au Canada déterminent si leurs employés ont accès au CMP pour des maladies à court terme. Jusqu'à récemment, l'information sur la mesure dans laquelle les employeurs canadiens offraient un tel accès était rare. De mars 2020 à décembre 2022, l'Enquête sur la population active (EPA) a comblé cette lacune d'information en demandant aux répondants s'ils avaient accès au CMP avec leur emploi. Combinés à des données comparables tirées de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 de Statistique Canada, ces nouveaux renseignements permettent de faire état de l'évolution de la couverture des employés en vertu des CMP de 1995 à 2022. Tel est l'objectif de la présente étude.

En plus d'étudier l'évolution de la couverture des CMP de 1995 à 2022, l'étude montre dans quelle mesure cette couverture varie selon les caractéristiques démographiques et professionnelles. Ce faisant, l'étude éclaire les discussions sur les conditions de travail de divers groupes de travailleurs canadiens.

L'article est organisé de la façon suivante : la prochaine section porte sur les sources de données et la troisième, sur l'évolution de la couverture des CMP de 1995 à 2022; la quatrième section porte sur la couverture des employés en 2022 et la cinquième section analyse brièvement la mise en œuvre d'une loi récente en Colombie-Britannique. Elle est suivie d'un mot de la fin.

Données et échantillons

L'EPA est utilisée pour étudier la couverture des CMP pour les employés de 15 ans et plus au Canada. En vigueur le 22 mars 2020, dans l'EPA, on demandait aux répondants : « De quelles prestations d'emploi parmi les suivantes avez-vous accès dans le cadre de votre emploi? » L'une des options est le congé de maladie payé (CMP). Les données de l'EPA recueillies à partir de cette date peuvent être utilisées pour étudier la prévalence des CMP.

On peut également utiliser l'EHCT de 1995 pour étudier la couverture des CMP, puisqu'on y posait la question suivante : « Par l'entremise de votre employeur, avez-vous droit à des congés de maladie payés? » L'EHCT de 1995, menée en novembre 1995, est fondée sur un sous-échantillon de l'EPA et est donc assez comparable à l'EPA.

L'échantillon final pris en compte dans cette étude permet d'analyser les comptes rendus autodéclarés de la couverture des CMP fournie par l'employeur pour l'emploi principal — l'emploi comportant le plus grand nombre d'heures de travail hebdomadaires — occupé par des employés de 15 à 64 ans. Étant donné que les personnes résidant dans les territoires sont exclues de l'EHCT, l'attention est limitée aux employés vivant dans les 10 provinces canadiennes. Étant donné que l'EHCT de 1995 a été menée en novembre, les résultats de l'EPA de novembre 2020, 2021 et 2022 sont utilisés pour faire des comparaisons entre les années⁵. Lorsque les variables d'intérêt ne sont pas disponibles par l'entremise de l'EHCT, ce sont les résultats de l'EPA pour les 12 mois de 2022 qui sont utilisés.

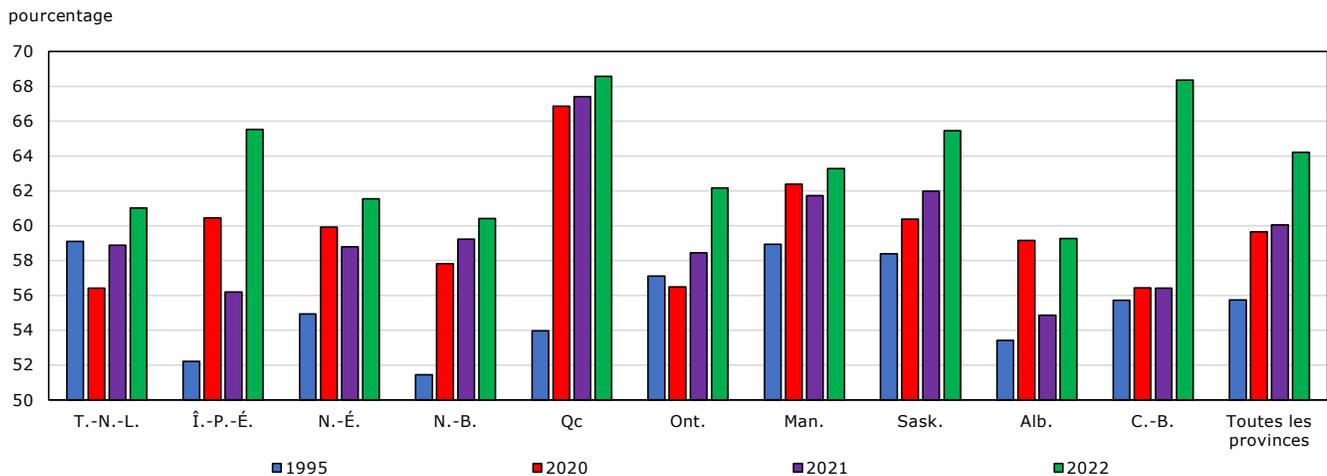
5. Les échantillons recueillis comprennent 21 174 observations en novembre 1995, 38 808 observations en novembre 2020, 42 669 observations en novembre 2021 et 52 904 observations en novembre 2022.

Couverture des congés de maladie payés autodéclarés, de 1995 à 2022

Dans l'ensemble, la couverture autodéclarée des CMP a augmenté de 8 points de pourcentage de 1995 à 2022. Environ 64 % des employés canadiens ont affirmé avoir eu recours aux CMP en novembre 2022, comparativement à environ 56 % en novembre 1995 (graphique 1). La couverture a augmenté de 13 à 15 points de pourcentage à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et en Colombie-Britannique, les trois provinces qui ont rendu les CMP obligatoires de 2010 à 2022. En revanche, la couverture a augmenté d'au plus 5 points de pourcentage au Manitoba, en Ontario et à Terre-Neuve-et-Labrador de 1995 à 2022⁶.

Graphique 1

Pourcentage d'employés qui ont affirmé avoir pris un congé de maladie payé dans le cadre de leur emploi, selon la province, novembre 1995 à novembre 2022



Note : Emploi principal occupé en mai par des employés de 15 à 64 ans.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995; et Enquête sur la population active, novembre 2020, 2021 et 2022.

Tant les hommes que les femmes ont déclaré une augmentation de la couverture des CMP. En novembre 2022, près des deux tiers d'entre eux ont affirmé avoir touché des prestations de CMP par l'entremise de leur emploi, en hausse comparativement à environ 55 % en novembre 1995 (tableau 1).

Toutefois, la couverture a évolué différemment d'un groupe d'âge à l'autre. Les hommes de moins de 35 ans ont déclaré une augmentation de la couverture d'au moins 10 points de pourcentage de 1995 à 2022, tandis que les hommes plus âgés ont déclaré une augmentation modérée de celle-ci, ou aucune augmentation. Étant donné que la couverture des CMP a tendance à être plus faible chez les jeunes travailleurs que chez les travailleurs plus âgés, ces changements au fil du temps ont réduit les différences de couverture des CMP observées entre les groupes d'âge. Par exemple, les hommes âgés de 55 à 64 ans étaient 38 points de pourcentage plus susceptibles d'avoir des CMP que les hommes âgés de 15 à 24 ans en 2022, en baisse par rapport aux 49 points de pourcentage enregistrés en 1995. Des tendances différentes ont été observées chez les femmes. Les femmes de 25 ans et plus ont déclaré des augmentations de couverture plus importantes que celles de 15 à 24 ans.

6. Les différences de couverture observées de novembre 2020 à novembre 2022 sont statistiquement significatives à la hauteur de 5 % pour Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, l'Ontario, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique.

Tableau 1

Pourcentage d'employés qui ont affirmé avoir pris un congé de maladie payé dans le cadre de leur emploi, selon le sexe et certaines caractéristiques personnelles, novembre 1995 à novembre 2022

	Hommes					Femmes				
	1995	2020	2021	2022	Changement	1995	2020	2021	2022	Changement
					de 1995 à					de 1995 à
					2022					2022
					points de					points de
					pourcentage					pourcentage
Tous	56,6	58,6	59,6	63,4	6,8	54,8	60,7	60,5	65,1	10,3
Âge										
15 à 24 ans	18,9	23,6	25,1	29,2	10,3	21,9	22,0	23,0	26,4	4,5
15 à 24 ans (étudiants exclus)	27,3	30,9	33,8	39,8	12,5	34,2	33,5	41,3	41,8	7,6
25 à 34 ans	55,6	59,8	60,0	66,3	10,7	59,3	64,0	63,7	69,5	10,2
35 à 44 ans	67,1	67,4	69,4	71,5	4,4	61,6	70,8	70,3	74,8	13,2
45 à 54 ans	69,0	69,2	70,5	72,4	3,5	65,2	69,4	71,5	75,6	10,5
55 à 64 ans	68,1	61,6	63,7	67,5	-0,6	57,3	63,9	63,2	66,7	9,4
Éducation										
Diplôme d'études secondaires ou moins	46,5	41,3	42,2	46,2	-0,3	44,3	40,3	39,9	43,2	-1,1
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	56,9	54,4	56,5	59,4	2,5	58,9	63,0	58,6	65,9	7,0
Études postsecondaires partielles	46,0	41,0	43,3	46,8	0,8	46,9	33,8	36,1	41,2	-5,7
Diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat	64,0	62,5	63,7	68,3	4,2	59,9	63,0	62,8	67,9	8,0
Baccalauréat ou grade supérieur	79,9	76,6	76,5	79,9	0,0	72,9	74,1	73,4	77,7	4,8
Éducation – étudiants exclus										
Diplôme d'études secondaires ou moins	50,4	45,6	47,6	51,7	1,3	48,6	47,0	50,2	52,8	4,2
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	57,0	54,9	56,6	59,9	2,9	60,1	64,2	59,2	66,1	6,1
Études postsecondaires partielles	55,6	54,5	55,1	57,7	2,1	60,1	52,9	55,5	58,5	-1,6
Diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat	65,9	63,4	65,6	70,1	4,2	61,7	64,5	64,9	70,0	8,3
Baccalauréat ou grade supérieur	81,6	78,1	77,9	81,1	-0,5	74,3	76,3	75,2	79,7	5,4

Note : Emploi principal occupé en novembre par des employés de 15 à 64 ans.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995; et Enquête sur la population active, novembre 2020, 2021 et 2022.

Alors que les différences de couverture des CMP entre les groupes d'âge rétrécissaient chez les hommes, les différences de couverture entre les niveaux de scolarité demeuraient relativement stables. Parmi les hommes non inscrits à l'école, ceux qui possédaient un baccalauréat ou qui avaient fait des études supérieures étaient environ 30 points de pourcentage plus susceptibles que leurs homologues ayant un diplôme d'études secondaires ou moins de déclarer avoir reçu un CMP en 1995 et 2022. Pour les femmes, la différence correspondante s'élevait à environ 26 points de pourcentage⁷.

Dans de nombreux cas, la couverture autodéclarée des CMP a augmenté plus rapidement dans les emplois qui affichent traditionnellement une couverture relativement faible. Par exemple, la couverture des emplois temporaires à temps plein a augmenté d'environ 15 points de pourcentage pour les hommes et les femmes de 1995 à 2022, soit au moins le double de l'augmentation observée pour les emplois permanents à temps plein (tableau 2)⁸. Parmi les emplois permanents à temps plein, la couverture des CMP des hommes et des femmes nouvellement embauchés — ceux qui ont été embauchés au cours des 12 derniers mois — a augmenté de 20 à 23 points de pourcentage, tandis que la couverture des hommes et des femmes qui travaillent pour leur employeur depuis au moins 10 ans a peu ou pas du tout

7. Des analyses multivariées montrent que, pour les personnes qui ne sont pas inscrites à l'école, la plupart des différences de couverture observées en 2022 entre celles qui possédaient au plus un diplôme d'études secondaires et celles qui possédaient un baccalauréat ou qui avaient fait des études supérieures — 65 % pour les hommes et 75 % pour les femmes — peuvent être attribuables aux différences dans a) le secteur d'emploi, b) la taille de l'entreprise, c) le statut syndical, d) le statut à temps partiel, e) l'incidence des emplois temporaires et f) les salaires horaires. De même, la plupart des différences de couverture — 78 % chez les hommes et 64 % chez les femmes — observées en 2022 entre les employés de 15 à 24 ans et les employés de 55 à 64 ans peuvent être prises en compte par ces facteurs.

8. Des analyses des parts de quarts de travail laissent entendre qu'environ le tiers de cette augmentation de 15 points de pourcentage est attribuable aux variations de la répartition de l'emploi selon le secteur du milieu des années 1990 à 2022.

augmenté. La couverture des emplois non syndiqués a augmenté d'environ 13 points de pourcentage, tandis que celle des emplois syndiqués a augmenté d'au plus 6 points de pourcentage. Ensemble, ces chiffres semblent indiquer que l'inégalité dans la couverture des CMP a baissé entre plusieurs types d'emplois au cours de cette période.

Tableau 2

Pourcentage d'employés qui ont affirmé avoir pris un congé de maladie payé dans le cadre de leur emploi, selon le sexe et certaines caractéristiques d'emploi, novembre 1995 à novembre 2022

	Hommes					Femmes				
	1995	2020	2021	2022	Changement de 1995 à 2022	1995	2020	2021	2022	Changement de 1995 à 2022
					points de pourcentage					points de pourcentage
Tous	56,6	58,6	59,6	63,4	6,8	54,8	60,7	60,5	65,1	10,3
Emploi à temps plein?										
Non	7,9	17,3	16,5	16,4	8,5	21,5	24,0	21,8	25,4	4,0
Oui	62,0	63,9	65,6	68,9	6,9	68,2	71,5	72,1	76,7	8,5
Emploi permanent?										
Non	16,7	24,4	22,9	27,3	10,6	20,6	28,5	30,0	31,5	10,9
Oui	61,9	62,6	64,2	67,2	5,3	60,2	65,0	64,7	69,7	9,5
Type d'emploi										
Permanent à temps plein	66,0	66,5	68,3	71,4	5,4	71,5	74,0	74,2	79,0	7,5
Permanent à temps partiel	9,2	20,9	20,9	18,8	9,5	25,7	27,2	25,6	30,2	4,5
Temporaire à temps plein	21,6	32,5	32,3	35,7	14,0	34,2	41,9	48,3	50,3	16,1
Temporaire à temps partiel	5,6	9,7	8,7	11,2	5,6	9,1	14,8	11,3	12,2	3,1
Ancienneté de l'emploi										
1 an ou moins	26,0	34,2	37,6	43,2	17,2	23,5	33,7	36,2	42,3	18,8
De 1 à 5 ans	49,2	55,0	56,3	61,8	12,6	48,0	53,7	54,9	61,3	13,3
De 5 à 10 ans	65,3	66,2	68,0	71,0	5,7	66,4	69,3	69,0	73,8	7,4
De 10 à 20 ans	77,3	72,5	73,9	75,8	-1,4	78,8	77,7	80,1	81,0	2,3
Plus de 20 ans	84,0	74,3	77,3	77,0	-7,0	84,7	82,0	80,0	84,4	-0,3
Ancienneté du poste – emplois										
1 an ou moins	38,0	46,7	52,6	57,5	19,5	43,2	53,7	57,4	66,2	23,0
De 1 à 5 ans	57,6	63,3	65,1	70,3	12,7	62,7	68,2	68,9	75,6	12,9
De 5 à 10 ans	69,1	69,7	71,6	73,8	4,6	76,2	75,8	75,9	79,5	3,3
De 10 à 20 ans	79,0	74,7	75,9	77,8	-1,3	85,6	82,7	84,4	86,3	0,6
Plus de 20 ans	86,0	75,5	78,3	79,3	-6,7	90,3	86,4	85,1	88,7	-1,6
Syndiqué ou convention collective?										
Non	44,6	53,0	53,6	57,3	12,8	42,4	51,1	50,5	56,1	13,7
Oui	75,0	72,3	74,6	77,8	2,8	77,7	80,0	80,9	83,4	5,7
Syndiqué ou convention collective?										
Non	43,3	51,8	52,5	56,2	12,9	41,9	49,2	48,9	54,9	13,0
Oui	66,8	57,9	61,9	66,1	-0,7	70,7	66,3	68,0	74,6	3,8

Notes : Emploi principal occupé en novembre par des employés de 15 à 64 ans. De 1 à 5 ans signifie de 13 à 60 mois; de 5 à 10 ans signifie de 61 à 120 mois; de 10 à 20 ans signifie de 121 à 240 mois.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995; et Enquête sur la population active, novembre 2020, 2021 et 2022.

Couverture des congés de maladie payés autodéclarés en 2022

Comme prévu, la couverture autodéclarée des CMP varie considérablement d'un décile de salaire à l'autre. Parmi les employés qui n'étaient pas aux études, 24 % de ceux qui se trouvaient dans le décile inférieur de la répartition des salaires horaires ont affirmé avoir reçu des avantages sociaux liés au CMP

en 2022 (tableau 3). En revanche, 87 % de leurs homologues du décile de salaire supérieur ont affirmé avoir reçu des prestations de CMP cette année-là.

Tableau 3

Pourcentage d'employés qui ont affirmé avoir pris un congé de maladie payé dans le cadre de leur emploi en 2022, selon certaines caractéristiques de l'emploi

	Tous les employés de	
	15 à 64 ans	Étudiants exclus
	pourcentage	
Tous	62,5	66,0
Secteur		
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	34,9	36,9
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	70,6	70,7
Services publics	86,3	86,8
Construction	43,3	43,6
Fabrication	64,5	65,2
Commerce de gros	72,5	73,1
Commerce de détail	44,2	51,7
Transport et entreposage	63,3	64,1
Industrie de l'information et industrie culturelle	76,7	80,0
Finance et assurances	86,5	87,4
Services immobiliers et services de location et de location à bail	64,3	65,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	77,5	78,8
services d'assainissement	48,1	49,7
Services d'enseignement	77,9	82,9
Soins de santé et assistance sociale	69,2	71,0
Arts, spectacles et loisirs	39,2	47,8
Hébergement et services de restauration	18,8	23,7
Autres services, sauf les administrations publiques	49,3	50,7
Administrations publiques	89,0	90,8
Épicerie	37,2	46,5
Stations-service	27,0	33,9
Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	65,3	68,7
Services de garde d'enfants	56,9	58,5
Décile du salaire horaire		
Inférieur	17,2	22,6
Deuxième	32,3	35,8
Troisième	48,7	50,8
Quatrième	62,1	63,5
Cinquième	66,5	67,5
Sixième	72,4	72,9
Septième	76,5	76,8
Huitième	79,4	79,5
Neuvième	84,9	85,2
Supérieur	86,7	87,0
Taille de l'entreprise (employés du secteur privé)		
De 1 à 19 employés	32,8	34,9
De 20 à 99 employés	52,1	55,4
De 100 à 500 employés	62,6	65,6
Plus de 500 employés	67,3	72,3

Note : Emploi principal occupé par des employés de 15 à 64 ans.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022.

La couverture autodéclarée de CMP varie également considérablement d'un secteur à l'autre. En 2022, de 86 % à 91 % des employés des secteurs des services publics, de la finance, des assurances et de l'administration publique ont affirmé avoir reçu des prestations de CMP dans leur emploi (tableau 3). À l'autre extrémité du spectre, au plus 24 % des employés des services d'hébergement et de restauration — dont bon nombre sont âgés de 15 à 24 ans et se trouvent dans le décile inférieur de la répartition des salaires horaires — ont affirmé avoir une couverture de CMP. De 27 % à 69 % des personnes employées dans des épiceries, des stations-service, des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes et des services de garde d'enfants ont affirmé avoir eu recours aux CMP en 2022. Cela confirme la notion que pour de nombreux travailleurs de première ligne, la couverture des CMP est encore loin d'être universelle.

Dans le secteur privé, les grandes et les petites entreprises offrent le CMP à des degrés nettement différents. Environ 70 % des employés des grandes entreprises ont affirmé avoir une couverture de CMP en 2022, soit le double du pourcentage observé dans les petites entreprises⁹.

Les différences de couverture de CMP entre les groupes de population sont moins importantes que les différences observées entre les secteurs, la taille des entreprises ou les déciles de salaire, ce qui représente un maximum de 13 points de pourcentage. Par exemple, 69 % des femmes blanches non inscrites à l'école et 56 % de leurs homologues asiatiques occidentales ont affirmé avoir une couverture de CMP en 2022 (tableau 4). Entre-temps, 69 % des hommes chinois qui ne sont pas aux études et 57 % de leurs homologues asiatiques occidentaux ont affirmé disposer d'une telle couverture. Des analyses multivariées indiquent que les trois quarts des différences de couverture entre les femmes blanches et les femmes asiatiques occidentales peuvent être attribuables aux différences de groupe dans a) le secteur d'emploi, b) la taille de l'entreprise, c) le statut syndical, d) le statut à temps partiel, e) l'incidence des emplois temporaires et f) les salaires horaires. Pour les hommes chinois et asiatiques occidentaux, ces facteurs représentent près de la moitié des différences dans la couverture autodéclarée.

9. Dans cette étude, les grandes entreprises sont celles qui comptent plus de 500 employés; les petites entreprises sont celles qui comptent moins de 20 employés.

Tableau 4

Pourcentage d'employés qui ont affirmé avoir pris un congé de maladie payé dans le cadre de leur emploi en 2022, selon le sexe et certaines caractéristiques personnelles

	Hommes		Femmes	
	Employés de 15 à 64 ans	Étudiants exclus	Employés de 15 à 64 ans	Étudiants exclus
	pourcentage			
Tous	62,0	64,9	63,1	67,3
Groupe de population				
Sud-Asiatiques	61,3	64,6	58,7	62,8
Chinois	65,7	68,5	63,9	68,0
Noirs	58,5	61,7	59,7	64,6
Philippins	60,4	64,3	61,0	66,3
Arabes	62,1	67,0	53,2	58,5
Latino-Américains	61,0	63,5	62,4	66,3
Asiatiques du Sud-Est	59,5	64,0	54,2	58,0
Asiatiques occidentaux	54,6	57,2	51,6	55,6
Coréens	60,3	64,2	54,3	57,8
Blancs	62,6	65,3	64,8	68,8
Statut d'immigrant				
Né au Canada	61,4	64,5	63,6	68,3
Immigrant récent	62,1	65,2	58,4	62,3
Autre immigrant	66,5	67,9	65,4	67,2
Ni un immigrant ni un Canadien de naissance	52,8	57,5	51,3	57,8

Notes : Emploi principal occupé par des employés de 15 à 64 ans. Les immigrants récents sont arrivés au Canada en 2012 ou après. Autres immigrants arrivés au Canada avant 2012.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2022.

Couverture autodéclarée et mandat relatif aux congés de maladie payés mis en œuvre en Colombie-Britannique en janvier 2022

En janvier 2022, la Colombie-Britannique est devenue la première province à imposer jusqu'à cinq jours de CMP aux employés visés par sa *Loi sur les normes d'emploi*. La *Loi* exige que les employeurs a) accordent aux employés admissibles cinq jours de CMP par année s'ils doivent rester à la maison en raison d'une maladie ou d'une blessure et b) paient aux employés leur salaire normal pour ces jours. Pour être admissibles, les employés doivent avoir travaillé au moins 90 jours pour leur employeur et satisfaire à d'autres conditions¹⁰. Par exemple, les entrepreneurs indépendants, les personnes exerçant des professions autoréglementées (p. ex. médecins, avocats, comptables) et les employés syndiqués ne sont pas admissibles.

Le graphique 2 examine l'évolution de la couverture autodéclarée en Colombie-Britannique de juin 2020 à décembre 2022 pour un échantillon fort probablement visé par la nouvelle loi : des employés non syndiqués de 15 à 64 ans qui occupent des postes non professionnels, et qui comptent au moins trois mois d'ancienneté chez leur employeur¹¹. Deux séries chronologiques sont représentées graphiquement : a) une série non ajustée, qui affiche la couverture autodéclarée en Colombie-

10. Pour de plus amples renseignements, voir Gouvernement de la Colombie-Britannique (2022).

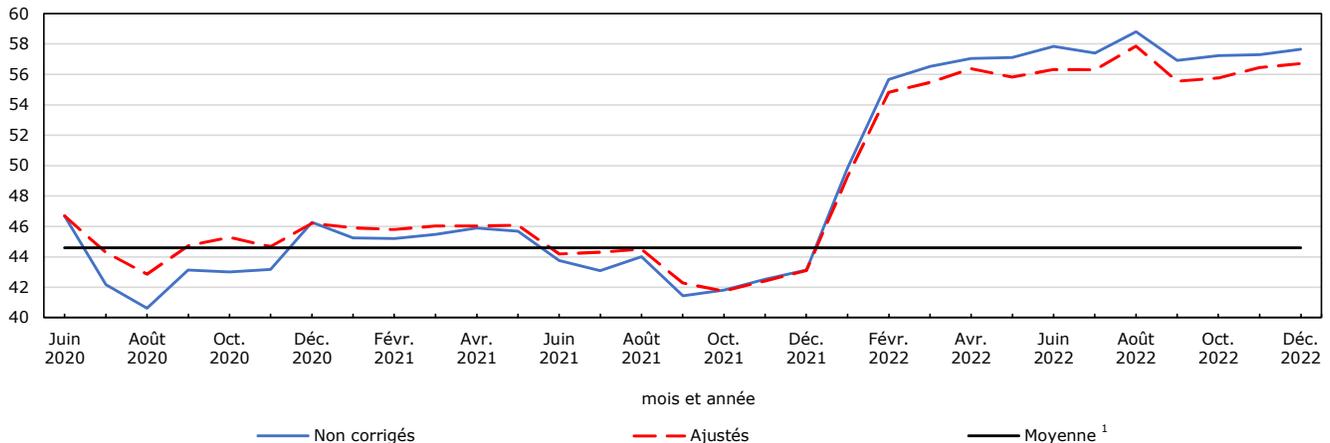
11. Les employés des industries sous réglementation fédérale sont inclus dans l'échantillon parce qu'il est difficile de les déterminer précisément avec les indicateurs d'industrie à quatre chiffres inclus dans l'EPA. Étant donné que la couverture des CMP est demeurée inchangée de juin 2020 à novembre 2022, leur inclusion pourrait accroître quelque peu la couverture des CMP, mais il est peu probable qu'elle ait une incidence sur les changements de la couverture des CMP au fil du temps affichés dans le graphique 2.

Britannique pour cet échantillon, et b) une série ajustée, qui tient compte des changements dans la composition de l'emploi survenus au cours de cette période¹².

Graphique 2

Pourcentage d'employés qui ont affirmé avoir pris un congé de maladie payé dans le cadre de leur emploi en Colombie-Britannique, juin 2020 à décembre 2022

pourcentage



1. Moyenne de la série ajustée de juin 2020 à décembre 2021.

Notes : Les estimations ajustées sont obtenues à partir d'un modèle probabiliste linéaire de la probabilité de déclarer avoir pris un congé de maladie payé dans le cadre de son emploi. Les variables de contrôle comprennent les industries à deux chiffres, les indicateurs de la taille des entreprises, le statut à temps partiel, un indicateur d'emploi temporaire et le logarithme naturel des salaires horaires. Le modèle est estimé à partir de données regroupées de juin 2020 à décembre 2022. L'échantillon comprend des employés non syndiqués de 15 à 64 ans qui occupent des postes non professionnels, et qui comptent au moins trois mois d'ancienneté chez leur employeur.

Source : Calculs des auteurs fondés sur l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Les deux statistiques montrent que la couverture autodéclarée des CMP a augmenté d'environ 12 points de pourcentage de décembre 2021 à février 2022. Puisque la série ajustée représentait en moyenne 45 % de juin 2020 à décembre 2021, avant la mise en œuvre de la loi, cette augmentation est importante en termes absolus et relatifs. En 2022, la série ajustée était en moyenne de 56 %, ce qui donne à penser que la mise en œuvre de la loi a augmenté la couverture autodéclarée d'environ 11 points de pourcentage.

Comme la plupart des employés de l'échantillon ci-dessus sont probablement admissibles aux CMP en vertu de la nouvelle loi, le fait que, toutes choses étant égales par ailleurs, pas plus de 56 % ont affirmé être couverts par les CMP en 2022 semble indiquer que certains répondants pourraient a) ne pas connaître la nouvelle loi; b) considérer que le CMP obligatoire est fourni par la province et **non** par l'employeur, c.-à-d. comme n'étant pas un avantage offert par l'employeur comme il est indiqué dans l'EHCT et l'EPA; et c) travailler pour les employeurs qui n'ont pas encore mis en œuvre les dispositions de la loi (Hall et coll., 2018; Maclean, Pichler et Ziebarth, 2020)¹³. La connaissance des modifications législatives par les répondants et l'incidence des mandats sur l'interprétation des questions de l'enquête et la conformité aux règlements pourraient toutes avoir une incidence sur la couverture déclarée des

12. La série ajustée est obtenue à partir d'un modèle de probabilité linéaire de la probabilité de déclarer des CMP dans le cadre d'un emploi. Le modèle regroupe les données de juin 2020 à décembre 2022. Les variables de contrôle comprennent les industries à deux chiffres, les indicateurs de la taille des entreprises, le statut à temps partiel, un indicateur d'emploi temporaire et le logarithme naturel des salaires horaires. Les effets de mois et d'année obtenus à partir de ce modèle sont associés à la couverture non ajustée de CMP en juin 2020 pour générer la série ajustée.

13. Dans l'échantillon utilisé dans le graphique 2, 68 % des répondants directs qui ont fourni des renseignements complets sur la population active et dont les dossiers ont réussi tous les contrôles de l'EPA ont affirmé avoir une couverture des CMP en décembre 2022, près d'un an après la mise en œuvre de la Loi. Ce constat élimine la possibilité que la couverture autodéclarée relativement faible des CMP déclarée en 2022 puisse simplement être attribuable aux réponses par personne interposée, à l'imputation ou au fait que la loi a été mise en œuvre récemment.

CMP. Toutefois, ces questions dépassent la portée de la présente étude et sont pour les travaux de recherche à venir.

Conclusion

Non seulement le fait de travailler pendant une maladie est néfaste pour l'employé malade, mais il peut aussi nuire à des collègues dans le cas d'une maladie contagieuse. Mais, sans accès aux avantages sociaux liés aux CMP, les employés dont le travail ne peut être effectué à domicile peuvent être forcés de choisir entre leur santé et celle des autres employés, et ainsi de se priver de revenus. Bien que les employés canadiens admissibles aient accès aux prestations de l'AE pour les maladies à long terme, il reste une grande hétérogénéité dans l'accès aux CMP à court terme.

Pour éclairer les discussions sur cette question, cette étude a réuni des données provenant de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995 et de l'Enquête sur la population active de 2020 à 2022. L'étude montre que la couverture autodéclarée des CMP a augmenté modérément de 1995 à 2022. Dans de nombreux cas, la couverture semble avoir augmenté plus rapidement dans les emplois qui ont traditionnellement une couverture relativement faible que dans d'autres emplois. Néanmoins, en 2022, des différences importantes dans la couverture autodéclarée persistent dans plusieurs dimensions, comme l'éducation, le secteur, la taille de l'entreprise et les déciles de la répartition des salaires. Par exemple, les employés des services d'hébergement et de restauration – dont la grande majorité ne peut pas travailler à domicile – sont environ 60 points de pourcentage moins susceptibles que ceux qui travaillent dans les services publics, la finance et les assurances, et l'administration publique de déclarer avoir accès aux CMP dans le cadre de leur emploi.

En revanche, les différences dans la couverture autodéclarée des CMP entre les groupes de population sont moins marquées. Elles totalisent au plus 13 points de pourcentage et reflètent en grande partie la surreprésentation de certains groupes de population dans les emplois à bas salaire, les petites entreprises, les emplois non syndiqués et les secteurs dont la couverture des CMP est plus faible.

Enfin, l'étude montre que pour de nombreux travailleurs de première ligne, comme ceux qui travaillent dans des épiceries, des stations-service, des services de garde d'enfants, des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, la couverture des CMP semble être loin d'être universelle. Il reste à voir si les difficultés actuelles de recrutement dans ces secteurs amèneront les employeurs à offrir ou à augmenter les prestations de CMP dans un proche avenir.

Bibliographie

- Agence de la santé publique du Canada. 2023. *COVID-19 : Ce qu'il faut faire si vous ou quelqu'un de votre maison est malade*. Consulté le 3 mars 2023. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/prevention-risques/comment-prendre-soin-personne-atteinte-covid-19-maison.html>
- Aronsson, G., K. Gustafsson et M. Dallner. 2000. « Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism ». *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), p. 502 à 509.
- Bodas, M. et K. Peleg. 2020. « Self-isolation compliance in the COVID-19 era influenced by compensation: Findings from a recent survey in Israel ». *Health Affairs*, 39(6), p. 936 à 941.
- Earle, A. et J. Heymann. 2011. « Protecting the health of employees caring for family members with special health care needs ». *Social Science & Medicine*, 73(1), p. 68 à 78.
- Environics Institute. 2021. *Working when sick: How workplace regulations and culture will impact the post-pandemic recovery*. Environics Institute for Survey Research, Toronto.
- Gouvernement du Canada. 2022. *Prestations liées à la COVID-19 de l'ARC : Prestation canadienne de maladie pour la relance économique*. Consulté le 3 mars 2023. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations/prestation-maladie-relance-economique.html>
- Gouvernement de la Colombie-Britannique. 2022. *Paid sick leave*. Consulté le 3 mars 2023. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/paid-sick-leave>
- Hall, G. S., S. Walters, C. Wimer, A. Levanon Seligson, M. Maury, J. Waldfogel, L. H. Gould et S. Lim. 2018. « Workers not paid for sick leave after implementation of the New York City Paid Sick Leave Law ». *Journal of Urban Health*, 95, p. 134 à 140.
- Heymann, J. et M. Daku. 2014. « Ensuring equitable access to sick leave ». *Canadian Medical Association Journal*, 186(13), p. 975 à 976.
- Heymann, J., H. J. Rho, J. Schmitt et A. Earle. 2010. « Ensuring a healthy and productive workforce: comparing the generosity of paid sick day and sick leave policies in 22 countries ». *International Journal of Health Services*, 40(1), p. 1 à 22.
- Hill, H. D. 2013. « Paid sick leave and job stability ». *Work and occupations*, 40(2), p. 143 à 173.
- Kerman, N., J. Ecker, E. Tiderington, S. Gaetz et S. A. Kidd. 2021. « Paid sick leave benefits among essential frontline workers serving people experiencing homelessness in Canada during the COVID-19 pandemic ». *Public Health*, 195, p. 142 à 144.
- Kim, D. 2017. « Paid sick leave and risks of all-cause and cause-specific mortality among adult workers in the USA ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(10), p. 1247.
- Maclean, J. C., S. Pichler et N. R. Ziebarth. 2020. *Mandated sick pay: Coverage, utilization, and welfare effects* (document de travail n° 26832). National Bureau of Economic Research.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2020. *Le congé de maladie payé pour protéger les revenus, la santé et les emplois pendant la crise du COVID-19*. Paris : Éditions OCDE.

Pichler, S., K. Wen et N. R. Ziebarth. 2021. « Positive health externalities of mandating PSL ». *Journal of Policy Analysis and Management*, 40(3), p. 715 à 743.

Pichler, S. et N. R. Ziebarth. 2017. « The pros and cons of sick pay schemes: Testing for contagious presenteeism and noncontagious absenteeism behavior ». *Journal of Public Economics*, 156, p. 14 à 33.

Sim, P. 2021. « How to fix the patchwork system of paid sick leave in Canada ». *Options politiques*.

Skagen, K. et A. M. Collins. 2016. « The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: a systematic review ». *Social Science & Medicine*, 161, p. 169 à 177.

Smith, K. 2022. *A cross-Canada overview of COVID sick leave entitlements*. Cassels Brock & Blackwell LLP. Consulté le 3 mars 2023. <https://cassels.com/insights/a-cross-canada-overview-of-covid-sick-leave-entitlements/>

Song, S., B. H. Calhoun, J. E. Kucik, K. J. Konnyu et R. Hilson. 2023. « Exploring the association of PSL with healthcare utilization and health outcomes in the United States: a rapid evidence review ». *Global Health Journal*.

Stearns, J. et C. White. 2018. « Can paid sick leave mandates reduce leave-taking? ». *Labour Economics*, 51, p. 227 à 246.

Thompson, A., N. M. Stall, K. B. Born, J. L. Gibson, U. Allen, J. Hopkins, A. Laporte, A. Maltsev, R. McElroy, S. Mishra, L. Munshi, A. Odutayo, M. Pai, A. Proctor, F. Razak, R. J. Reid, A. Siddiqi, J. Smylie, P. Jüni et B. Schwartz. 2021. *Benefits of paid sick leave during the COVID-19 pandemic*. Publications du groupe consultatif scientifique ontarien de lutte contre la COVID-19, Toronto.