



Travailler en cas de maladie

La manière dont la réglementation et la culture du milieu de travail auront un impact sur la reprise post-pandémique



L'Environics Institute pour la recherche par sondage mène des recherches sociales et d'opinion publique pertinentes et originales liées à des questions touchant les politiques publiques et le changement social. C'est au moyen de tels travaux de recherche que les organisations et les gens peuvent mieux comprendre le Canada d'aujourd'hui, la façon dont il évolue et son avenir possible.

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à préparer les Canadiens à leur réussite professionnelle. À notre avis, les Canadiens devraient être confiants quant aux compétences qu'ils possèdent pour réussir au sein d'une main-d'œuvre en constante évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons pour définir, tester, mesurer et partager de façon rigoureuse des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les Canadiens ont besoin pour prospérer dans les jours et les années à venir. Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Ryerson, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada, et est financé par le Programme des compétences futures du gouvernement du Canada.

Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.



À propos du Sondage sur l'emploi et les compétences

Le Sondage sur l'emploi et les compétences est mené par l'Environics Institut for Survey Research <http://www.environicsinstitute.org/>, en partenariat avec le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute de l'Université Ryerson. Au début de 2020, le Sondage sur l'emploi et les compétences était initialement un projet conçu pour explorer l'expérience des Canadiens.ennes quant à la nature changeante du travail, attribuable notamment aux perturbations dues aux nouvelles technologies, à une insécurité de travail grandissante et à l'évolution des exigences en matière de compétences. À la suite du déclenchement de la pandémie de COVID-19, le sondage a été élargi afin d'étudier les répercussions de la crise sur l'emploi, les revenus et le milieu de travail des Canadiens.ennes. La deuxième phase du sondage a été menée en décembre 2020, et une troisième en juin 2021.

La troisième phase consiste en un sondage mené du 1er au 28 juin 2021 dans l'ensemble des provinces et territoires, et ce, auprès de 5 913 Canadiens.ennes âgé(e)s de 18 ans et plus. Il a été mené à la fois en ligne (dans les provinces) et par téléphone (dans les territoires). La présente phase sondage comprend un suréchantillonnage de Canadiens.ennes vivant dans les provinces et territoires de petite taille, de Canadiens.ennes de moins de 34 ans, de Canadiens.ennes racisé.e.s et de Canadiens.ennes qui s'identifient comme Autochtones, afin de brosser un meilleur portrait de la gamme d'expériences vécues à l'échelle du pays. Les résultats du sondage énoncés dans le présent rapport sont pondérés en fonction de l'âge, du genre, de la région, du niveau de scolarité, de l'identité raciale et de l'identité autochtone, afin de s'assurer qu'ils sont représentatifs de la population canadienne dans son ensemble.

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, les autorités de la santé publique ont donné la claire directive de s'isoler et d'éviter tout contact avec autrui lorsqu'on constate l'apparition de tout symptôme de maladie. En ce qui concerne la population active, rester chez soi dès l'apparition d'un symptôme demeure l'une des solutions les plus simples pour limiter la propagation du virus.

En réalité, s'absenter du travail s'avère plutôt difficile. En effet, certains effectifs ne disposent d'aucun congé de maladie payé, ce qui signifie que chaque jour ou quart de travail manqué entraîne des répercussions financières. De surcroît, bon nombre de personnes qui pourraient se prévaloir d'un congé de maladie payé pourraient se montrer réfractaires à cette perspective en raison de la culture hostile à cet égard qui règne au travail.

Cet enjeu a été abordé dans la troisième phase du Sondage sur l'emploi et les compétences, laquelle s'est déroulée en juin 2021.

Table des matières

Résumé	II
La présence au travail en cas de maladie (avant la pandémie)	1
L'octroi de congés de maladie payés	3
Motifs invoqués pour justifier la présence au travail en cas de maladie	5
La présence au travail en cas de maladie (au cours de la pandémie)	9
Conclusion	11
Annexes	13

Résumé

La pandémie a attiré l'attention sur la nécessité de s'auto-isoler dès l'apparition des signes d'une maladie infectieuse afin de freiner la propagation du virus de la COVID-19. Ce sondage confirme qu'avant la pandémie, seulement deux membres sur cinq de la population active canadienne auraient pris un congé de maladie en cas de symptômes ressentis (comme s'ils attrapaient un rhume ou une grippe). Ce même rapport s'est maintenu pendant la pandémie, soit deux Canadiens.ennes sur cinq qui ont été au travail l'ont fait au moins une fois alors qu'ils.elles se sentaient malades.

L'octroi de congés de maladie payés explique en grande partie la décision de certaines personnes à se présenter au travail malgré leurs symptômes, alors que d'autres se déclarent malades. Parmi les personnes ayant répondu qu'elles auraient sans doute été travailler même s'ils étaient indisposés (avant la pandémie), deux personnes sur cinq avouent avoir été contraintes de le faire, faute de quoi elles n'auraient pas été rémunérées. À l'opposé, une grande proportion des personnes ayant répondu qu'elles se porteraient malades a admis toucher une rémunération même en de telles circonstances.

Cela dit, le manque de congés de maladie payés n'est pas le motif le plus couramment invoqué par les travailleurs.uses qui, même en cas d'indisposition, vont au travail. La plupart de ces personnes mentionnent

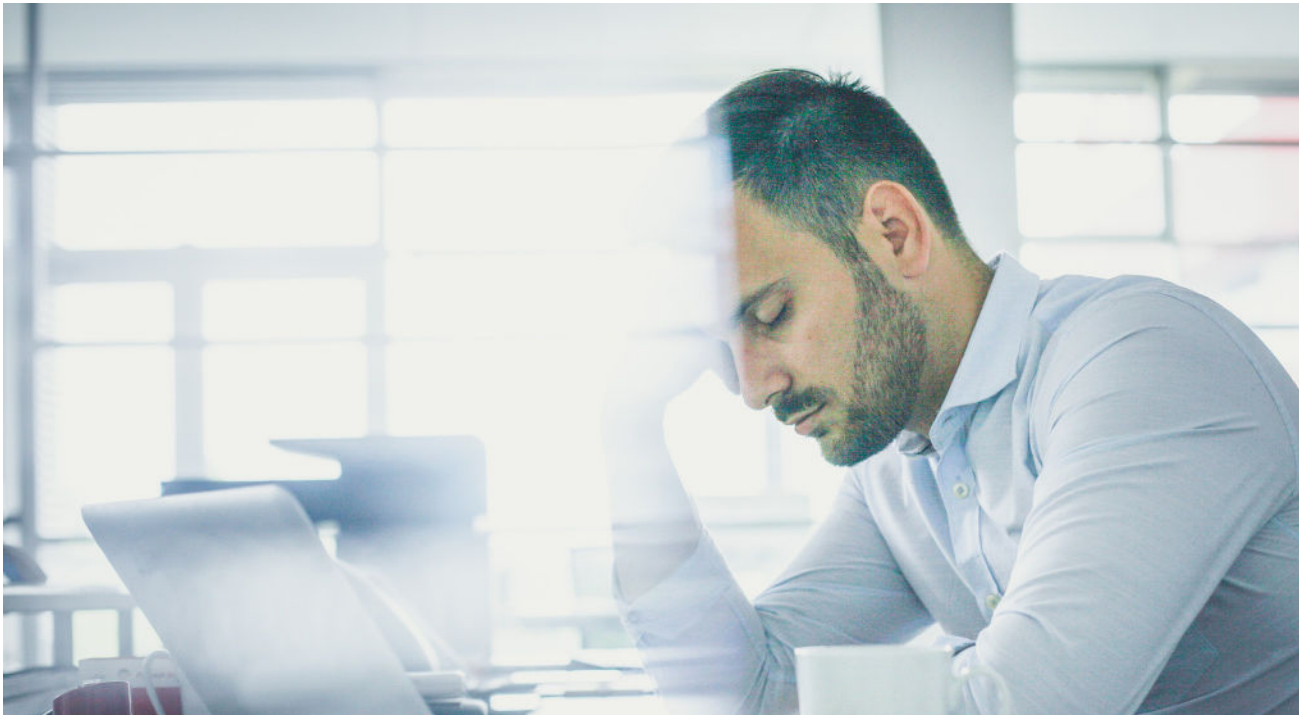
que leurs collègues comptent sur elles pour accomplir leurs tâches et refusent donc de les laisser tomber. Beaucoup de personnes affirment également s'acquitter de leurs tâches par crainte d'accuser un retard vu leur lourde charge de travail. Par conséquent, la culture en milieu de travail, y compris le sens du devoir envers son emploi ou ses collègues, constitue un facteur tout aussi important, voire davantage, que l'octroi de congés de maladie payés conduisant certaines personnes à aller travailler malgré leur indisposition.

De toute évidence, la possibilité de prendre un congé en cas de maladie passe par la sécurité d'emploi. Les travailleurs.uses dont la sécurité d'emploi est précaire (y compris les personnes travaillant à temps partiel, les personnes occupant un emploi connexe aux métiers spécialisés, au secteur du transport, au travail manuel, aux ventes ou aux services, les employé.e.s non-permanent.e.s, les travailleurs.uses touchant un faible revenu ou ne détenant pas de diplôme universitaire) sont fortement enclin.e.s à répondre qu'ils.elles iraient travailler même s'ils.elles se sentent malades, sans quoi ils.elles ne seraient pas payé.e.s.

Les personnes jouissant d'une bonne sécurité d'emploi (y compris celles occupant un emploi à temps plein et permanent), ainsi que les hommes, les personnes nées au Canada, de parents nés au Canada également et les personnes non racisées ont largement tendance à révéler qu'elles seraient payées si elles prenaient un congé de maladie en cas d'indisposition. En revanche, les personnes profitant d'une bonne sécurité d'emploi qui se rendent au travail malgré des symptômes de maladie sont fortement sujettes à invoquer un motif autre que le manque de congés de maladie,

comme celui de la crainte d'accuser un retard en raison de leur lourde charge de travail.

Dès lors, les efforts d'amélioration de la santé publique et de lutte à la propagation de maladies graves doivent viser à combler les lacunes en matière d'octroi de congés de maladie payés aux travailleurs.euses qui en sont privé.e.s ainsi qu'à modifier le comportement de la main-d'œuvre qui renonce à ses congés de maladie payés en raison de la culture prédominante en milieu de travail.





La présence au travail ou l'absence en cas de maladie (avant la pandémie)

 **100%** 
de la population canadienne salariée
qui ne travaillait pas à distance

Si un jour de travail, à votre réveil, vous ne vous sentez pas bien (p. ex. un rhume ou une grippe) : comment réagiriez-vous?


 **51%**
J'irais travailler

 **42%**
Je m'absenterais du travail

 **7%**
Je ne sais pas

Pourquoi seriez-vous allé au travail malgré vos symptômes?


Si vous vous êtes absenté du travail parce que vous vous sentiez malade, avez-vous quand même été payé pour votre travail ce jour-là?

 **43%**
Je devais me rendre au travail, faute de quoi je n'aurais pas été payé pour cette journée.

 **57%**
Autre motif

 **57%**
Oui, j'aurais été payé.e par mon employeur

 **36%**
Non, je n'aurais pas été payé.e par mon employeur

 **7%**
Je ne sais pas


Récapitulatif (totalise 100 %)

 **22%**
Irait travailler en cas de maladie
Motif : Aucun congé de maladie payé octroyé

 **29%**
Irait travailler en cas de maladie
Autre motif

 **24%**
S'absenterait du travail
Congé de maladie payé

 **15%**
S'absenterait du travail
Aucun congé de maladie payé

 **10%**
Ne sait pas

La présence au travail en cas de maladie (avant la pandémie)

La moitié de la population canadienne salariée affirme qu'elle aurait probablement été travailler même si elle se sentait un peu malade (avant la pandémie).

Avant le début de la pandémie, combien de membres de la main-d'œuvre canadienne étaient enclins à se rendre au travail, même en cas de maladie?

Le Sondage sur l'emploi et les compétences a interrogé les Canadiens.ennes salarié.e.s afin de savoir s'ils.elles auraient été travailler en cas d'indisposition (comme s'ils attrapaient un rhume ou une grippe) avant la pandémie. Seulement 42 % des personnes interrogées ont répondu qu'elles se seraient déclarées malades et seraient restées chez

elles. En contrepartie, une personne sur deux (51 %) a affirmé qu'elle irait travailler en dépit de son indisposition (une autre proportion de 7 % ne s'est pas prononcée).

Étonnamment, les réponses à cette question se ressemblent entre les différents groupes de travailleurs.euses. Environ la moitié des personnes travaillant à temps plein, à temps partiel et à leur propre compte ont admis qu'elles auraient été travailler en cas de maladie, tout comme le même ratio de personnes qui sont syndiquées ou non. De plus, il y a peu de différence en ce qui concerne le genre, la profession, le niveau de scolarité et le revenu des personnes interrogées.



1 Cette question n'a pas été posée aux personnes qui travaillaient à domicile avant la pandémie.

Hormis le fait que la proportion de la main-d'œuvre ayant répondu qu'elle s'absenterait du travail en cas de maladie soit plus élevée chez les 60 ans et plus, il n'existe aucun écart d'âge considérable parmi les réponses des différents groupes d'âge sondés.

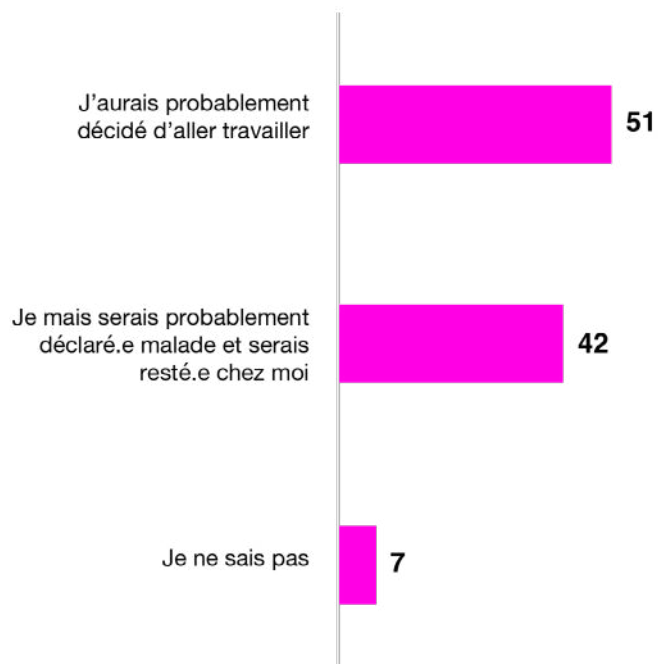
Toutefois, il y a une exception à cette tendance : la première génération (55 %) et la deuxième génération (43 %) d'immigrants.es sont davantage portées à se déclarer malades que les personnes nées au Canada, tout comme leurs parents (37 %). D'ailleurs, la population active racisée (52 %) est plus encline à se porter malade comparativement à celle s'identifiant comme blanche (38 %).

Dans l'ensemble, le fait le plus frappant est que le pourcentage de personnes qui se rendent au travail en étant malade est à peine supérieur chez les travailleurs.es qui sont le plus susceptibles d'être défavorisé.e.s en milieu de travail. Les personnes travaillant à temps partiel, les personnes travaillant dans les domaines des ventes et des services, les personnes ayant un faible revenu, les jeunes travailleurs.es, les travailleurs.es appartenant à des minorités ethniques et les personnes salariées et non syndiquées ne sont pas plus susceptibles que la moyenne de répondre qu'ils.elles auraient été travailler en cas de maladie avant la pandémie.

Est-ce que les Canadiens.ennes travaillent lorsqu'ils.elles sont malades?

Sous-groupe : population canadienne salariée qui ne travaillait pas à distance avant la pandémie

Avant la pandémie, comment auriez-vous réagi si, à votre réveil, vous ne vous sentiez pas bien avant d'aller travailler?



Q.33f . En pensant à la période avant la pandémie, quel énoncé décrit le mieux votre réaction si, à votre réveil, vous ne vous sentiez pas bien (p. ex. vous aviez un rhume ou une grippe)?

L'octroi de congés de maladie payés

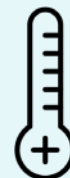
La majorité de la population active ayant déclaré qu'elle s'absenterait du travail en cas de maladie a affirmé que son congé lui aurait été payé. Cependant, une forte minorité a révélé qu'elle ne toucherait aucune rémunération. Les données mettent en évidence une disparité dans l'octroi des congés de maladie payés entre la main-d'œuvre susceptible d'être favorisée en milieu de travail et celle qui ne l'est pas.

Les personnes ayant précisé qu'elles s'absenteraient du travail ont ensuite été interrogées quant à savoir si leur employeur payait leur congé. La majorité d'entre elles ont répondu par l'affirmative : 57 % toucheraient leur rémunération en restant à la maison pour maladie. Néanmoins, une minorité importante (36 %) a répondu par la négative. Dans les faits, cela signifie que plus d'un.e travailleur.euse sur trois décide de s'absenter du travail malgré une perte de revenu.

Bien que les résultats indiquent une différence négligeable entre la main-d'œuvre susceptible d'être favorisée en milieu de travail et celle qui ne l'est pas en ce qui concerne la présence au travail en cas de maladie, ils permettent de constater un écart entre les effectifs disposant de congés de maladie payés et ceux qui en sont dépourvus (voir le Tableau 1 en annexe). Parmi les personnes ayant affirmé s'absenter

du travail si ils.elles ne se sentaient pas bien avant la pandémie :

- > les personnes occupant un emploi à temps plein (67 %) sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles seraient payées si elles restaient à la maison en cas de maladie que celles travaillant à temps partiel (34 %) et celles travaillant à titre autonome (31 %);
- > les personnes possédant un emploi permanent (62 %) sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles seraient payées si elles restaient à la maison en cas de maladie que celles occupant un emploi saisonnier, temporaire ou occasionnel (34 %);



*Les personnes possédant un emploi permanent (62 %) **sont beaucoup plus** susceptibles de dire qu'elles seraient payées si elles restaient à la maison en cas de maladie que celles occupant un emploi saisonnier, temporaire ou occasionnel (34 %)*

- > les personnes occupant un emploi de bureau (70 %), professionnel.le et de cadre supérieur.e (69 %) sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles seraient payées si elles restaient à la maison en cas de maladie que celles possédant un emploi connexe à un métier spécialisé, au transport, au travail manuel (54 %), aux ventes ou aux services (37 %);
- > les personnes syndiquées (71 %) sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles seraient payées si elles restaient à la maison en cas de maladie que celles non syndiquées (52 %);
- > les personnes dont le revenu annuel du ménage est supérieur à 100 000 \$ (72 %) sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles seraient payées si elles restaient à la maison en cas de maladie que celles dont le revenu annuel se situe entre 60 000 \$ et 99 999 \$ (58 %) et celles dont le revenu annuel est inférieur à 60 000 \$ (43 %);
- > les personnes détenant un diplôme universitaire (64 %) ou un diplôme collégial (66 %) sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles seraient payées si elles restaient à la maison en cas de maladie que celles possédant un certificat de métier spécialisé ou d'apprentissage et formation (53 %) et que celles n'ayant pas poursuivi d'études postsecondaires (45 %);
- > les personnes plus âgées sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles seraient payées si elles restaient à la maison en cas de maladie que celles parmi les groupes d'âge plus jeunes : 43 % parmi le groupe d'âge des les travailleurs.euses de 18 à 24 ans, 47 % chez les 25 à 34 ans et 65 % chez les 35 ans et plus;
- > les personnes nées au Canada de parents natifs du Canada (62 %) sont un peu plus susceptibles de dire qu'elles seraient payées si elles restaient à la maison en cas de maladie que les immigrants.es de première (54 %) et de deuxième génération (50 %);
- > les personnes s'identifiant comme blanches (61 %) sont un peu plus susceptibles de dire qu'elles seraient payées si elles restaient à la maison en cas de maladie que les personnes racisées (52 %);
- > les hommes (62 %) sont plus susceptibles que les femmes (51 %) de dire qu'ils seraient payés s'ils restaient à la maison en cas de maladie.

Motifs invoqués pour justifier la présence au travail en cas de maladie

Les personnes qui, même malades, vont travailler invoquent le plus souvent comme motif que leurs collègues comptent sur elles pour accomplir leurs tâches et refusent donc de les laisser tomber. Toutefois, presque autant de personnes ont admis devoir se rendre au travail, faute de quoi elles ne touchent aucune rémunération en cas d'absence pour maladie. Les personnes dont la sécurité d'emploi est précaire sont fortement susceptibles à se rendre au travail même si elles se sentent malades, sans quoi elles ne percevraient pas leur rémunération.

Une question distincte a été posée aux personnes ayant répondu qu'avant la pandémie, elles seraient allées travailler même si elles ne se sentaient pas bien, soit de sélectionner une ou plusieurs raisons parmi chaque motif les incitant à agir de la sorte.

La raison la plus fréquente pour laquelle 46 % des répondants.es qui, même malades, vont travailler est que leurs collègues comptent sur eux.elles pour accomplir leurs

tâches et qu'ils.elles ne veulent donc pas les laisser tomber. Toutefois, presque autant de personnes (43 %) ont admis devoir se rendre au travail, faute de quoi elles ne touchent aucune rémunération en cas d'absence pour maladie.

L'autre raison fréquente pour laquelle les travailleurs.euses se rendent au travail alors qu'ils.elles se sentent malades est la lourde charge de travail soulevant la crainte d'accuser un retard dans les tâches (33 %). Voici les autres motifs cités, moins fréquents : la pression exercée par leur employeur.euse afin de continuer à travailler (18 %); l'inquiétude à l'idée que leurs collègues les croient incapables d'accomplir leur travail (15 %); le sentiment d'ennui ou de manque de productivité en restant chez soi (13 %); l'absence d'équipement nécessaire à domicile pour travailler ou rester en contact avec le bureau (7 %).

Puisque les répondants.es pouvaient sélectionner plusieurs motifs, les résultats du sondage se recourent. Une analyse des deux ensembles possibles de motifs révèle qu'avant la pandémie :

- > 62 % des travailleurs.euses ayant répondu qu'ils.elles auraient sans doute été travailler même s'ils.elles se sentaient indisposé.e.s ont justifié leur décision par leur refus d'abandonner leurs collègues qui dépendent d'eux ou par leur crainte de prendre du retard dans leurs tâches (ou ces deux motifs);
- > 52 % des personnes ont invoqué ne disposer d'aucun congé de maladie payé ou que leur employeur.euse exerce sur elles une pression pour les inciter à poursuivre le travail (ou ces deux motifs).

2 Remarque : 17 % des répondants.es ont sélectionné ces deux motifs.

Bref, bien que le refus de l'employeur.euse d'octroyer tout congé de maladie et la précarité de la sécurité d'emploi constituent des motifs poussant certaines personnes à aller travailler malgré leur inconfort, il existe d'autres facteurs liés à la culture en milieu de travail, comme le sens du devoir envers son emploi ou ses collègues, qui s'avèrent tout aussi importants, voire davantage.

Il n'est pas surprenant de voir que les motifs justifiant la présence au travail en cas de maladie diffèrent d'un groupe de travailleurs.euses à l'autre. En particulier, les personnes dont la sécurité d'emploi est précaire sont beaucoup plus susceptibles que la moyenne à se rendre au travail même s'ils se sentent malades, sans quoi ils ne percevraient pas leur rémunération, notamment :

- > les personnes travaillant à temps partiel sont plus susceptibles d'invoquer le manque de congés de maladie payés (55 %) que celles occupant un poste à temps plein (40 %) et celles travaillant à titre autonome (34 %).
- > les personnes travaillant dans les domaines de la vente ou des services (55 %) ou possédant un emploi connexe à un métier spécialisé, au transport, au travail manuel (54 %), comparativement

aux personnes occupant un emploi de bureau (38 %) et aux membres exerçant de professionnel.le.s et de cadre (29 %).

- > Les personnes occupant un emploi saisonnier, temporaire ou occasionnel (49 %), comparativement aux effectifs possédant un emploi permanent (41 %).
- > Les personnes dont le revenu annuel du ménage est inférieur à 60 000 \$ (55 %), comparativement à celles dont le revenu annuel se situe entre 60 000 \$ et 99 999 \$ (36 %) et celles dont le revenu annuel est supérieur à 100 000 \$ (35 %).
- > Les personnes n'ayant pas poursuivi d'études postsecondaires (48 %), les personnes ayant suivi une formation dans un métier spécialisé ou un apprentissage (49 %) et celles détenant un diplôme collégial (44 %) comparativement à la population active ayant décroché un diplôme universitaire (32 %).

Motifs invoqués pour justifier la présence au travail en cas de maladie

Sous-groupe : population canadienne salariée qui ne travaillait pas à distance avant la pandémie ayant déclaré qu'elle serait allée travailler en cas de maladie à cette époque



Q.33g. Pourquoi seriez-vous allé au travail malgré vos symptômes?

travailleurs.euses plus susceptibles de dire qu'ils.elles iraient au travail en étant malades parce qu'autrement ils.elles ne seraient pas payés sont similaires aux types des travailleurs.euses les moins enclins à déclarer être payé.e.s s'ils.elles s'absentaient en cas de maladie. Ces personnes comprennent celles : travaillant à temps partiel; occupant un emploi connexe aux métiers spécialisés, au secteur du transport, au travail manuel, aux ventes ou aux services; faisant partie du personnel surnuméraire; touchant un faible revenu; ne détenant pas de diplôme universitaire.

Parmi les répondants.es qui iraient travailler en cas de maladie, les personnes dont la sécurité d'emploi est précaire sont fortement motivées par le refus de perdre leur revenu, tandis que celles jouissant d'une sécurité d'emploi sont plus susceptibles d'invoquer un autre motif. Par exemple, le pourcentage de la population active déclarant aller travailler en raison d'une lourde charge de travail souhaitant éviter tout retard dans ses tâches est beaucoup plus élevé chez les personnes détenant un diplôme collégial ou universitaire, celles dont le revenu annuel du ménage dépasse les 100 000 \$ ainsi que chez les professionnel.le.s et les cadres et chez les personnes occupant un emploi de

bureau. Les personnes travaillant à temps partiel sont moins nombreuses à invoquer ce motif.

Certes, le pourcentage des femmes et celui des hommes qui ne disposent d'aucun congé de maladie payé et qui doivent donc à aller travailler en cas de maladie sont équivalents, mais il existe quelques différences entre les genres quant aux autres motifs. Cinquante et un pour cent (51 %) des femmes ont répondu qu'elles se rendraient au travail, car leurs collègues comptent sur elles pour faire leur travail et elles refusent donc de les laisser tomber, comparativement à 41 % des hommes. En outre, un nombre supérieur de femmes (22 % contre 15 % des hommes) ont également invoqué aller travailler en raison la pression que leur employeur.euse exerce sur elles pour qu'elles continuent de s'acquitter de leurs tâches ainsi que par la crainte que leurs collègues les croient incapables d'effectuer leur travail (19 % des femmes et 11 % des hommes). En revanche, 15 % des hommes ont déclaré qu'ils se présenteraient au travail, car ils s'ennuieraient ou ne se sentiraient pas productifs à rester à domicile, par rapport à 11 % des femmes.



La présence au travail en cas de maladie (au cours de la pandémie)

Bien que les autorités de la santé publique aient insisté sur l'importance de l'isolement en cas de maladie, deux Canadiens.ennes sur cinq qui se sont présenté.e.s sur le lieu du travail au cours de la dernière année l'ont fait au moins une fois lorsqu'ils.elles étaient malades.

Les résultats publiés dans le présent rapport font état de la situation avant la pandémie. Cela dit, étant donné les efforts de lutte à la propagation du virus dans les circonstances actuelles, peut-être qu'un nombre inférieur de travailleurs.euses songeraient à aller travailler en cas de maladie.

En juin 2021, la population canadienne active a été interrogée quant à sa présence au travail en cas de maladie. Hormis les personnes qui ne se sont pas présentées sur le lieu de travail vu qu'elles travaillaient à domicile, la majorité des personnes (59 %) ont répondu par la négative. Néanmoins, 38 % disent s'être présentées au travail malades, soit à maintes reprises (19 %), soit rarement (20 %). Il s'agit d'importantes statistiques qui concernent non seulement le contexte actuel de la pandémie, mais également la planification de la relance économique. Bien que les autorités de la

santé publique aient insisté sur l'importance de l'isolement en cas de maladie, deux Canadiens.ennes sur cinq qui se sont présenté.e.s sur le lieu du travail au cours de la dernière année l'ont fait au moins une fois lorsqu'ils.elles étaient malades.

Encore une fois, la présence au travail en cas de maladie diffère d'un groupe de travailleurs.euses à l'autre (voir le Tableau 2 en annexe). Ici, les jeunes travailleurs.euses, les personnes occupant un emploi de bureau ou dans le domaine de la vente ou des services ainsi que les personnes dont le ménage dispose d'un bas revenu annuel sont fortement susceptibles d'aller travailler en cas de maladie. Il s'agit aussi d'une tendance populaire chez les personnes qui se préoccupent de leur propre situation ou de celle d'un membre de la famille immédiate à trouver ou à occuper un emploi permanent.

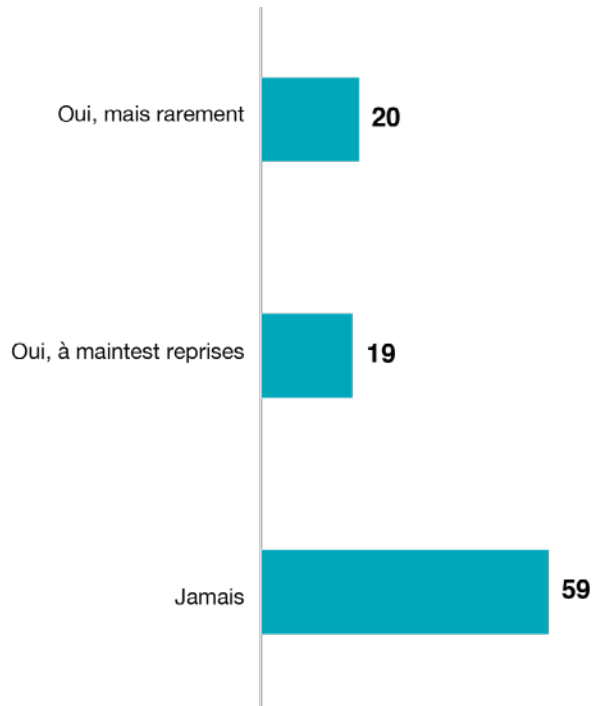


*Bien que les autorités de la santé publique aient **insisté sur l'importance de l'isolement** en cas de maladie, deux Canadiens.ennes sur cinq qui se sont présenté.e.s sur le lieu du travail au cours de la dernière année l'ont fait au moins une fois lorsqu'ils.elles étaient malades.*

3 Comme mentionné, les résultats consignés dans la présente section excluent les réponses des personnes qui travaillaient à domicile (qui représentent 12 % de celles initialement sondées).

La présence au travail en cas de maladie au cours de la pandémie

Sous-groupe : population canadienne salariée excluant celle qui ne s'est pas rendue en milieu de travail pendant la pandémie



Q.33e. Au cours de la dernière année, avez-vous été à votre lieu de travail alors que vous vous étiez malade?

Conclusions et conséquences sur les politiques publiques

Il importe de mettre en lumière que beaucoup de membres de la population active sont dépourvus de tout congé de maladie payé, comme les personnes dont la sécurité d'emploi est précaire. De surcroît, il faut également souligner le comportement des personnes qui ont accès à des congés de maladie payés, mais choisissent de ne pas les utiliser par devoir ou par loyauté envers leurs collègues.

Les vagues successives d'infections à la COVID-19 ont mis en évidence la gravité de toute transgression aux consignes de la santé publique, y compris l'isolement à domicile en cas de maladie. Toute personne malade qui se rend au travail risque de propager le virus de la COVID-19 ou toute autre maladie.

Le présent rapport confirme que l'octroi de congés de maladie payés constitue un facteur déterminant dans la décision de certaines personnes à aller travailler ou non en cas de maladie. Un.une travailleur.euse sur deux a déclaré (avant la pandémie) qu'il.elle irait travailler même s'il.elle se sentait légèrement indisposé.e. Parmi ces personnes, deux sur cinq ont avoué être contraintes de le faire, faute de quoi elles ne sont pas rémunérées.

Cette proportion s'élève à 22 % de la population active canadienne. À l'opposé, environ deux personnes sur cinq ont répondu qu'elles s'absenteraient du travail si elles se sentaient légèrement indisposées. La moitié d'entre elles a affirmé être quand même payée. Cette proportion représente 24 % de la population active canadienne.

Bien sûr, le profil de ces deux groupes diverge. Le groupe des personnes affichant le plus haut taux de présence au travail en cas de maladie, car elles ne toucheraient aucune rémunération comprend : les personnes travaillant à temps partiel; celles travaillant dans le domaine de la vente ou des services, dans le secteur du transport ou du travail manuel ou exerçant un métier spécialisé; les personnes touchant un faible revenu; les personnes n'occupant pas un emploi permanent; le personnel ne détenant pas de diplôme collégial ou universitaire. Le groupe de personnes le plus enclin à s'absenter du travail en cas de maladie tout en continuant à être payé comprend : les travailleurs.euses à temps plein; les professionnel.le.s, les cadres ou les personnes occupant un emploi de bureau; les personnes possédant un emploi permanent; les personnes syndiquées; les personnes ayant décroché un diplôme collégial ou universitaire. En bref, la possibilité de prendre un congé en cas de maladie passe par la sécurité d'emploi.

Pourtant, l'octroi de congés de maladie payés ne reflète qu'un aspect de la situation, étant donné que bon nombre de Canadiens.ennes malades se rendent au travail, et ce, bien qu'ils disposent de congés de maladie payés. En effet, le motif le plus couramment invoqué par la population active canadienne qui, même en cas d'inconfort, va

4 Ces données excluent les personnes qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie.

au travail est le sentiment de responsabilité envers son emploi et ses collègues et non parce que le salaire est tributaire de la présence au travail. De plus, beaucoup de personnes vont travailler, car elles veulent éviter tout retard vu leur lourde charge de travail.

Les personnes jouissant d'une sécurité d'emploi sont plus susceptibles d'invoquer ces motifs, ce qui laisse croire que le problème n'est pas tant la crainte d'une réprobation directe, mais plutôt un véritable attachement à leur travail ou le désir d'éviter de montrer une faiblesse ou une incapacité à suivre le rythme de ses collègues. L'enjeu réside dans la culture de travail plutôt que les avantages ou les protections qu'offre un milieu de travail.

Bien sûr, la lutte à la culture de travail qui incite les personnes à se présenter au travail même en cas de maladie sera ardue, puisque les parties intéressées ne considèrent pas nécessairement cette situation comme un problème. Les personnes qui se rendent au travail malgré leur indisposition en raison de leur sens du devoir à l'égard de leur emploi et de leurs collègues ou de leur souci d'être à jour dans leur charge de travail n'affichent pas un niveau de satisfaction professionnelle moindre, n'affirment pas éprouver de la difficulté à trouver un équilibre travail-vie personnelle et ne font pas état d'une détérioration de leur santé mentale. De ce point de vue, les consignes de la santé publique semblent aller à contre-courant de la tendance générale : peut-être que la population refuse de rester à domicile en cas de maladie contre son gré (ou qu'elle croit que les avantages non financiers de la poursuite du travail, comme la réputation d'être fidèle au poste ou fiable, l'emportent sur ceux de rester chez soi). Révolutionner

cette culture du travail s'avérera d'autant plus complexe que de modifier les règlements sur le travail en matière de congés de maladie payés.

L'expérience du travail à domicile pendant la pandémie a peut-être contribué à l'instauration d'un nouveau courant : les employeurs.euses peuvent offrir à leur personnel le matériel nécessaire pour travailler depuis leur domicile et permettre l'accès à distance aux réunions (du moins lorsque les travailleurs.euses éprouvent des symptômes, mais se sentent suffisamment bien pour travailler : les employeurs.euses doivent toutefois s'abstenir de recourir à cette mesure afin de ne pas empêcher les personnes malades de prendre le repos nécessaire pour récupérer). Les employeurs.euses, les gestionnaires et les collègues peuvent ensemble faire partie de la solution, c.-à-d. inciter toute personne malade à rester chez elle, car il s'agit d'un comportement digne de respect et d'admiration.

Au bout du compte, il importe de mettre en lumière que beaucoup de personnes de la population active sont dépourvues de tout congé de maladie payé, comme celles dont la sécurité d'emploi est précaire. De surcroît, il faut également souligner le comportement des personnes qui refusent de prendre leurs congés de maladie payés par devoir ou par loyauté envers leurs collègues. Les travailleurs.euses et les employeurs.euses, tous horizons confondus, devraient être assujettis.ies à la même norme selon laquelle toute personne devrait rester à domicile en cas de maladie sans accuser de perte de revenu, et ce, dans l'ensemble des secteurs et des professions.

Annexes

TABLEAU 1

Octroi de congés de maladie payés (avant la pandémie)

Q33 h. Si vous avez décidé de vous absenter du travail, car vous étiez malade, est-ce que votre employeur a payé votre congé? (Sous-groupe : population canadienne salariée qui ne travaillait pas à distance avant la pandémie ayant déclaré qu'elle ne serait pas allée travailler en cas de maladie)				
Type d'employé.e		Oui, mon employeur a payé mon congé lorsque j'ai dû m'absenter du travail parce que j'étais malade	Non, mon employeur ne m'a pas payé mon congé lorsque j'ai dû m'absenter du travail parce que j'étais malade	Je ne sais pas
Moyenne		57	36	7
Sexe	Hommes	62	32	6
	Femmes	51	41	8
Age	18 à 34 ans	45	48	7
	35 à 54 ans	64	28	8
	55 ans et plus	67	29	3
Profession	Ventes ou services	37	55	8
	Métiers spécialisés, transport ou travail manuel	54	40	6
	Emploi de bureau	70	23	7
	Professionnel.le ou cadre	69	26	5
Situation d'emploi	Emploi à temps plein	67	27	6
	Emploi à temps partiel	34	61	5
	Travail autonome	31	54	15

Type d'emploi	Permanent	62	32	7
	Saisonnier, temporaire ou occasionnel	34	60	5
Affiliation syndicale	Syndiqué.e	71	26	3
	Non-syndiqué.e	52	40	8
Revenu annuel du ménage	Moins de 60 000 \$	43	49	9
	60 000 \$ à 99 999 \$	58	36	5
	100 000 \$ et plus	72	23	6
Niveau de scolarité	Diplôme d'études secondaires ou non	45	46	8
	Certificat de métier spécialisé ou d'apprentissage et formation	53	44	3
	Diplôme collégial	66	26	8
	Diplôme universitaire	64	32	5
Identité	Non racisé.e (blanc.che)	61	32	7
	Groupes racisés	52	42	6
Génération au Canada	Immigrant.e de première génération	54	40	6
	Immigrant.e de deuxième génération	50	43	7
	Troisième génération ou plus	62	31	7

TABLEAU 2

La présence au travail en cas de maladie (au cours de la pandémie)

Q33 e. Au cours de la dernière année, avez-vous été à votre lieu de travail alors que vous étiez malade? (Sous-groupe : population canadienne salariée excluant les personnes travaillant à distance)						
Type d'employé.e		Oui (rarement ou à maintes reprises)	Oui, mais rarement	Oui, à maintes reprises	Jamais	Aucune réponse
Moyenne		38	20	19	59	3
Âge	18 à 34 ans	44	23	22	53	3
	35 à 54 ans	36	18	18	61	3
	55 ans et plus	29	18	12	69	2
Profession	Emploi de bureau	45	26	19	53	2
	Ventes ou services	46	23	23	52	2
	Professionnel.le ou cadre	34	18	16	65	1
	Métiers spécialisés, transport ou travail manuel	34	15	19	64	3
Revenu annuel du ménage	Moins de 60 000 \$	44	26	18	53	3
	60 000 \$ à 99 999 \$	36	15	20	62	3
	100 000 \$ et plus	33	17	16	65	1
Type d'emploi	Permanent	37	20	17	60	3
	Saisonnier, temporaire ou occasionnel	44	22	22	54	2
Niveau de préoccupation quant à la capacité d'un membre de la famille immédiate à trouver ou à conserver un emploi stable à temps plein	Très ou quelque peu préoccupé.e	48	23	25	51	2
	Peu ou pas du tout préoccupé.e	32	18	14	66	2

