MYTHES ET RÉALITÉS SUR LES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS

Les congés de maladie payés sont un des principaux éléments nécessaires au maintien de lieux de travail sécuritaires, de la santé publique et de l’économie. Pourtant, aucun gouvernement du Canada n’assure un nombre suffisant de journées de congé de maladie payé. Le Canada fait partie des pays, constituant moins du quart de ceux du globe, qui ne garantissent pas des congés de maladie payés dès la première journée de maladie – ce qui est une mesure cruciale pour freiner la propagation des infections. 58 % des membres de la population canadienne n’ont pas accès à une seule journée de congé de maladie payé. Des millions de travailleurs et travailleuses n’ont pas les moyens de prendre une journée de congé afin de prendre soin d’eux-mêmes ou de membres de leur famille s’ils tombent malades, et ils doivent choisir entre aller travailler même s’ils sont malades (ou envoyer un enfant malade à l’école ou à la garderie) et risquer de se faire congédier.

En tant que travailleurs et travailleuses de la santé, nous savons que si nos patientes ou patients n’ont pas droit à des congés de maladie payés, ils peuvent être malades plus longtemps et contaminer des membres de leur entourage, ce qui alourdit le fardeau imposé au système de santé. Nous savons aussi que 50 % des membres du personnel de la santé et des services sociaux n’ont pas droit à des congés de maladie payés et que la sécurité du personnel de la santé va de pair avec le confinement des éclosions.

**MYTHE no 1**

**IL N’EST PAS NÉCESSAIRE QUE LA LOI GARANTISSE DES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS AUX** **TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES : ILS N’ONT QU’À COMPTER SUR LES POLITIQUES D’APPLICATION VOLONTAIRE DES EMPLOYEURS.**

Réalité : Il ne suffit pas de compter sur les politiques d’application volontaire au sujet des congés de maladie. Le Canada accuse un retard par rapport aux autres pays pour ce qui est de garantir l’accès des travailleurs et travailleuses à des congés payés suffisants pour des maladies de courte durée. En réponse à la pire pandémie mondiale depuis un siècle, aucun gouvernement du Canada n’a haussé ses normes d’emploi de manière à élargir l’accès aux congés de maladie payés. 58 % des travailleurs et travailleuses du Canada n’ont pas droit à une seule journée de congé de maladie payé. La proportion dépasse 70 % dans le cas des personnes à bas salaire, qui comprennent un nombre disproportionné de femmes, de personnes racialisées et de personnes ayant un handicap. De plus, si des personnes occupant des emplois précaires sans sécurité, comme les travailleurs et travailleuses migrants et temporaires, défendent leurs droits, cela peut menacer leurs moyens de subsistance. L’intégration de congés de maladie payés à la législation protégerait ceux et celles d’entre nous dont la situation est la plus précaire et accroîtrait notre sécurité à tous.

**MYTHE no 2**

**LES ENTREPRISES N’ONT PAS LES MOYENS D’ACCORDER DES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS À LEUR PERSONNEL – SI ELLES S’Y ÉTAIENT OBLIGÉES, ELLES DEVRAIENT RÉDUIRE LES SALAIRES OU LES EMPLOIS.**

Réalité : Les lois sur les congés de maladie payés aident les entreprises à réduire le roulement de leur personnel et à accroître leur productivité. Si les entreprises répondent aux besoins des familles travailleuses, leur personnel est plus engagé et plus productif et les lieux de travail demeurent sains. Les personnes qui doivent travailler même si elles sont malades commettent plus d’erreurs et risquent davantage de se blesser, et les travailleurs et travailleuses qui ont droit à des congés de maladie payés sont 28 % moins susceptibles de se blesser au travail. Il a été prouvé que les gens sont de 25 % moins susceptibles de quitter leur emploi s’ils ont accès à des congés de maladie payés, ce qui permet à l’employeur de réaliser des économies considérables parce que cela réduit le roulement de son personnel. À maintes reprises, il a été prouvé que la présence de travailleurs et travailleuses malades (présentéisme) réduit la productivité plus que l’absentéisme — des recherches effectuées aux É.-U. laissent entendre que le coût pourrait être 10 fois plus élevé.

À San Francisco, où la législation prévoit des congés de maladie payés depuis 2007, les deux tiers des employeurs ont été favorables à la nouvelle loi et 6 sur 7 ont indiqué qu’elle n’avait pas nuit à leur rentabilité. À New York, un sondage auprès d’employeurs dont la plupart avaient moins de 50 employés a indiqué qu’ils « ont pu s’adapter très facilement à la nouvelle loi » et que « dans la plupart des cas, cela a eu un effet nul ou négligeable sur leurs coûts ». Une année et demie après l’entrée en vigueur de la loi sur les congés de maladie payés à New York, 86 % des employeurs y étaient favorables, 91 % trouvaient qu’elle n’avait pas réduit l’embauche, 97 % qu’elle n’avait pas réduit les heures et 94 % qu’elle n’avait pas haussé les prix.

**MYTHE no 3**

**LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES QUI ONT ACCÈS À DES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS EN ABUSENT.**

Réalité : Les données sur les compétences dans lesquelles des politiques sur les congés de maladie payés ont été incorporées à la législation indiquent qu’il est rare que les travailleurs et travailleuses abusent de leur accès à ces congés et qu’ils ont tendance à prendre moins de journées que celles auxquelles ils ont droit. Quand la ville de San Francisco a adopté un maximum de 9 journées de congé de maladie payé, les travailleurs et travailleuses n’en ont pris en moyenne que 3, et le quart d’entre eux n’en a pas pris du tout. Cela révèle que les gens traitent les congés de maladie payés comme une assurance et les utilisent soigneusement, n’en prenant qu’en cas d’urgence personnelle ou familiale et pour des rendez-vous nécessaires chez le médecin. La même recherche a indiqué que les parents ayant accès à des congés de maladie payés étaient plus de 20 % moins susceptibles d’envoyer leurs enfants malades à l’école que les parents n’ayant pas accès à de tels congés. Quand la ville de New York a instauré des congés de maladie payés, une enquête auprès des employeurs a révélé que 98 % ne signalaient aucun cas d’abus connu. En somme, rien n’indique qu’il y ait des abus répandus des congés de maladie payés mais il y a d’amples preuves des avantages de ces congés pour les particuliers, les communautés et les entreprises.

**MYTHE no 4**

**LES RESTAURANTS ONT DE PETITES MARGES DE PROFIT ET DE GRANDS EFFECTIFS – ILS N’ONT PAS LES MOYENS D’OFFRIR DES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS.**

Réalité : Bien qu’il coûte quelque chose aux employeurs d’accorder des congés de maladie payés, il leur est encore plus coûteux de ne pas en accorder. Les recherches le prouvent. Selon une étude de 2010 auprès de plus de 4 000 personnes travaillant dans le secteur de la restauration, plus de 87 % n’avaient pas accès à des congés de maladie payés et plus de 63 % signalaient qu’elles travaillaient – cuisinant, préparant et servant des aliments – pendant qu’elles étaient malades. Dans un même ordre d’idées, une étude de 2013 des Centers for Disease Control a permis de conclure que 60 % des personnes sondées qui travaillaient dans les services d’alimentation avaient travaillé alors qu’elles étaient sciemment malades. Quand on leur a demandé pourquoi elles avaient agi ainsi, la moitié d’entre elles ont dit qu’elles ne voulaient pas perdre de revenu et le quart d’entre elles, qu’elles craignaient de perdre leur emploi. La raison la plus courante pour laquelle les gens allaient travailler pendant qu’ils étaient malades est que leur employeur ne leur offrait pas de congé de maladie payé.

Une étude menée par l’Agence de la santé publique du Canada qui portait sur les milieux de travail comportant des risques élevés (comme par exemple ceux de la manipulation des aliments, des garderies et du secteur de la santé) a révélé que la principale raison pour laquelle les personnes atteintes de troubles gastrointestinaux travaillaient même si elles étalent malades est qu’elles « n’avaient pas les moyens de prendre un congé ». Dans un secteur comme celui des services alimentaires où les gens manipulent les aliments et interagissent avec de nombreux clients, cela comporte des risques élevés de transmission de la maladie et des coûts – associés au remplacement du personnel, au réassortiment, au nettoyage, aux amendes, à la suspension de permis et à l’opinion négative du public – encore plus élevés.

**MYTHE no 5**

**L’ADOPTION D’UNE POLITIQUE MUR À MUR DÉFAVORISE LES AFFAIRES. L’ÉTABLISSEMENT D’UNE NORME SUR LES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS RÉDUIRA LE FLEXIBILITÉ DES ENTREPRISES.**

Réalité : L’intégration à la législation d’une norme sur les congés de maladie payés ne fait qu’établir une norme du travail minimale – ce que doit faire la législation de chaque province sur les normes d’emploi. C’est aussi ce que doit faire le *Code canadien du travail* dans le cas des secteurs relevant de la compétence fédérale. L’adoption d’une norme du travail minimale sur les journées de congé de maladie payé permettrait de voir à ce que les employeurs répondent aux besoins de base des travailleurs et travailleuses sans empêcher les employeurs individuels de dépasser cette norme pour satisfaire aux besoins de leur propre personnel. L’établissement d’une norme minimale sur les congés de maladie payés aiderait en outre à mettre tous les employeurs sur un pied d’égalité avec ceux qui offrent déjà de tels congés. Il s’agirait non pas d’une norme mur à mur mais bien d’une nécessité de la santé publique et d’un strict minimum que la société croit que tous les travailleurs et travailleuses méritent.

Pour obtenir de plus amples renseignements, lisez le rapport de 2020 du Decent Work and Health Network (réseau pour le travail décent et la santé) sur les congés de maladie payés intitulé *Before it’s Too Late: How to Close the Paid Sick Day Gap During COVID-19 and Beyond* à l’adresse suivante : [decentworkandhealth.org/beforetoolate](https://www.decentworkandhealth.org/beforetoolate).

**Joignez-vous à la lutte pour les congés de maladie payés. Joignez-vous à la lutte pour le travail décent :**

[**decentworkandhealth.org**](https://www.decentworkandhealth.org/)[**15andfairness.org**](https://www.15andfairness.org/)

Nous remercions l’organisation étatsunienne National Partnership for Women & Families et sa campagne paidsickdays.org pour l’inspiration de la présente fiche d’information.

Pour connaître les ouvrages de référence sur lesquels cette fiche est fondée, veuillez vous reporter au rapport de 2020 du Decent Work & Health Network sur les congés de maladie payés à l’adresse [decentworkandhealth.org/beforetoolate](https://www.decentworkandhealth.org/beforetoolate).

tw:sepb225