

Congé de maladie dans la *Loi sur les normes d'emploi*

Mémoire présenté au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la
Formation et du Travail

À propos du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick est un organisme public indépendant d'étude et de consultation, traitant les domaines ou questions qui revêtent une importance, présentent un intérêt ou sont source de préoccupation pour les femmes et qui concernent leur égalité réelle. Ses objectifs sont les suivants :

- a) être un organisme indépendant qui fournit au ministre des conseils sur les questions qui revêtent une importance pour les femmes et qui concernent leur égalité réelle;
- b) attirer l'attention du gouvernement et du public sur les questions qui intéressent et préoccupent les femmes et qui concernent leur égalité réelle;
- c) inclure et mobiliser les femmes d'identités, d'expériences et de communautés diverses, les groupes de femmes et la société en général;
- d) agir de façon stratégique et fournir des conseils sur les questions d'actualité et d'avenir;
- e) représenter les femmes du Nouveau-Brunswick.

En visant l'atteinte de ces objectifs, le Conseil peut mener ou faire faire des recherches et publier les rapports, les études et les recommandations. Les travaux du Conseil sont dirigés par des membres bénévoles nommées, représentant des organisations ou siégeant à titre individuel. Le Conseil mène ses activités avec un petit effectif.

Le Conseil est heureux que gouvernement consulte au sujet des modifications à apporter à la disposition relative au congé de maladie de la *Loi sur les normes d'emploi*. Ces modifications permettraient de veiller à ce que tout le personnel relevant de la Loi ait droit à un nombre minimum de jours de congé de maladie payés et augmenteraient la durée du congé de maladie non payé avec protection de l'emploi qui est offert en cas de maladie ou de blessure de longue durée.

Le Conseil recommande que la Loi soit modifiée pour inclure 10 jours de congé de maladie payés et pour augmenter la durée du congé de maladie non payé en cas de maladie ou de blessure de longue durée, de 5 jours à 26 semaines, pour correspondre à la durée couverte par les prestations de maladie de l'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

Accès aux jours de congé de maladie payés

Selon une étude datant de 2023 de Statistique Canada¹, 64 % des travailleur·euses au Canada (excluant les étudiant·es) déclarent bénéficier d'un congé de maladie payé. L'accès à ce congé n'est cependant pas réparti de façon égale entre ces travailleur·euses.

Plus le salaire d'une personne est élevé, plus il est probable qu'elle bénéficie d'un congé de maladie payé; plus le salaire est bas, moins cela est probable. Au total, 22,6 % des travailleur·euses du décile de salaire horaire inférieur déclarent bénéficier d'un congé de maladie payé, contre 87 % des travailleur·euses du décile supérieur.

Les personnes qui travaillent à temps plein sont plus susceptibles de bénéficier d'un congé de maladie que celles qui sont à temps partiel; il en va de même pour les travailleur·euses permanent·es par rapport aux travailleur·euses temporaires. Les personnes ayant plus d'ancienneté sont plus nombreuses à bénéficier d'un congé de maladie payé que celles qui ont moins d'ancienneté. Les personnes syndiquées sont également plus susceptibles de bénéficier d'un congé de maladie payé que les personnes non syndiquées.

Cela signifie que ce sont les personnes qui sont déjà parmi les moins bien payées et qui occupent les emplois les plus précaires qui sont également les plus susceptibles de perdre leur revenu lorsqu'elles tombent malades.

L'accès au congé de maladie payé n'est pas non plus réparti de façon égale selon les secteurs d'activité. Dans certains secteurs, seules 23 % des personnes déclarent bénéficier d'un congé de maladie payé (hébergement et services de restauration), tandis que dans d'autres, les taux atteignent 87 % (finances et assurances).

¹ Statistique Canada, « [Couverture des congés de maladie payés des employés au Canada, de 1995 à 2022](#) », *Rapports économiques et sociaux*, vol. 3, n° 10, 2023.

La répartition de l'accès au congé de maladie payé est relativement égale entre les femmes et les hommes². Grâce aux progrès réalisés au cours des dernières décennies, les femmes déclarent aujourd'hui bénéficier d'un accès au congé de maladie payé légèrement meilleur que les hommes, avec des taux respectifs de 65,1 % et 63,4 %.

Ce constat est largement valable pour tous les âges et tous les types d'emploi (à l'exception de la tranche d'âge des 15 à 24 ans qui inclut les étudiant-es, de la tranche d'âge des 55 à 64 ans, des personnes non syndiquées et des personnes ayant un an d'ancienneté ou moins dans leur emploi). Les femmes constatent des progrès plus importants que les hommes en matière d'accès au congé de maladie payé lorsqu'on compare les emplois temporaires à temps partiel aux emplois temporaires à temps plein et lorsqu'on compare les personnes ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté à celles ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté.

Les taux d'accès des femmes au congé payé varient également en fonction du fait d'être racisée ou non. L'écart le plus important se trouve entre les femmes blanches et leurs homologues asiatiques occidentales (68,8 % et 55,6 %, respectivement). D'autres données ventilées par genre et par identité racisée ne figurent pas dans l'étude de Statistique Canada, de sorte que le Conseil ne dispose pas de données permettant de déterminer si l'accès au congé de maladie payé est réparti différemment parmi les femmes des différentes identités racisées, en fonction de l'âge, du statut d'emploi ou du secteur d'activité.

Utilisation des jours de congé de maladie

Bien que les femmes puissent avoir accès au congé de maladie payé dans des proportions similaires à celles des hommes, l'utilisation du congé de maladie (payé ou non) pour s'occuper des proches est genrée.

Les femmes sont plus susceptibles de perdre des jours de travail pour s'occuper d'enfants malades, car elles sont encore souvent³ celles qui prennent soin des enfants par défaut⁴. Les femmes sont également

² Tant que la collecte de données n'inclura pas systématiquement le sexe et le genre, l'approche du Conseil consistera à traiter les données ventilées provenant de sources externes et concernant les personnes de sexe féminin comme des données pouvant être interprétées comme s'appliquant également aux femmes, étant donné que la plupart des femmes sont également de sexe féminin. Il s'agit d'une solution imparfaite, mais le Conseil espère qu'en soulignant le défi que représentent le sexe et le genre dans la collecte de données et en justifiant sa propre approche de la question, il ne contribue pas à l'amalgame entre le sexe et le genre ou à l'effacement des minorités de genre (les personnes qui ne sont pas cisgenres).

³ Vasilena Stefanova, Lynn Farrell et Ioana Latu, « [Gender and the pandemic: Associations between caregiving, working from home, personal and career outcomes for women and men](#) », *Current Psychology*, vol.42, 2023.*

⁴ Jessica McCrory Calarco, Emily Meanwell, Elizabeth M. Anderson et Amelia S. Knopf, « [By Default, How Mothers in Different-Sex Dual-Earner Couples Account for Inequalities in Pandemic Parenting](#) », *Socius : Sociological Research for a Dynamic World*, vol. 7, 2021.*

*Les liens et articles qui ne sont disponibles qu'en anglais sont indiqués par un astérisque.

beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être à la tête d'une famille monoparentale⁵ et donc d'être les seules parents à s'occuper des enfants.

Une étude canadienne réalisée en 2023 auprès de parents d'enfants de moins de cinq ans a révélé que les femmes avaient perdu plus de deux fois plus de jours de travail que les hommes en raison de leurs obligations familiales⁶, notamment pour s'occuper d'enfants malades. Les femmes représentaient également 61 % des personnes demandant la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants⁷, un programme fédéral de soutien du revenu destiné aux personnes qui ne pouvaient pas travailler parce qu'elles devaient s'occuper d'un-e enfant ou d'un proche. Bien qu'il s'agisse d'une prestation liée à la COVID-19, elle illustre les conséquences disproportionnées que la prise en charge de proches a sur les femmes compte tenu du salaire perdu en raison de leurs absences du travail.

Conséquences des jours de congé de maladie non payés sur les travailleur-euses

L'incidence et la gravité de la précarité économique parmi les travailleur-euses du Nouveau-Brunswick augmentent en raison de la crise actuelle du coût de la vie. Pour les personnes les moins bien rémunérées au Nouveau-Brunswick, la perte d'une seule journée de salaire peut signifier une impossibilité de payer le loyer ou une épicerie suffisante.

Au Nouveau-Brunswick, le loyer a augmenté de 28,7 % depuis octobre 2020, soit la plus forte augmentation de toutes les provinces et tous les territoires du Canada⁸. Le Nouveau-Brunswick est à égalité avec l'Alberta en tant que deuxième province la plus touchée par l'insécurité alimentaire au pays⁹, et le recours aux banques alimentaires dans la province a augmenté de 24,7 % de mars 2022 à mars 2023¹⁰.

La précarité économique a également des conséquences particulières ou plus importantes sur les femmes. Dans tout le pays, les femmes chefs de famille monoparentale constituent le groupe le plus susceptible de connaître l'insécurité alimentaire; 48 % de ces femmes vivent en dessous du seuil de pauvreté¹¹. Les

⁵ Statistique Canada, [Profil du recensement, Recensement de la population de 2021, Tableau de profil](#) [tableau de données], 2023.

⁶ Statistique Canada, [Absence du travail chez les employés à temps plein selon le sexe et la présence d'enfants, données annuelles](#) [tableau de données], 2024.

⁷ Agence du revenu du Canada, [Demandes de la PCREPA - données détaillées](#), 2022.

⁸ Robert Jones, « [Rent in New Brunswick surges another 9 per cent in past year](#) », Canadian Broadcasting Corporation, 22 novembre 2023.*

⁹ Statistique Canada, [L'insécurité alimentaire des familles Canadiennes : Quelles sont les familles les plus vulnérables?](#) [infographie], 2023.

¹⁰ Jennifer Sweet, « [New report shows 'frightening picture' of food insecurity](#) », Canadian Broadcasting Corporation, 13 novembre 2023.*

¹¹ Statistique Canada, [L'insécurité alimentaire des familles Canadiennes : Quelles sont les familles les plus vulnérables?](#) [infographie], 2023.

femmes racisées du Nouveau-Brunswick occupent de façon disproportionnée des emplois moins bien rémunérés, ce qui les rend particulièrement vulnérables à la précarité économique¹².

La précarité économique joue également un rôle dans la violence fondée sur le genre. Selon un rapport du Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, « ... les obstacles financiers sont parmi les principaux facteurs qui empêchent les femmes d'échapper à la violence entre partenaires intimes et à la violence familiale...¹³ ».

Conséquences des jours de congé de maladie non payés sur la collectivité et la société

Lorsque les travailleur·euses doivent choisir entre prendre des jours de congé de maladie et gagner de l'argent pour subvenir à leurs besoins fondamentaux, les conséquences n'affectent pas seulement la personne ou sa famille.

Lorsque des personnes se rendent au travail malades parce qu'elles ne peuvent pas se permettre de perdre leur salaire, elles pourraient exposer leurs collègues, leurs client·es, les personnes utilisatrices de leurs services et l'ensemble de la collectivité à un risque de maladie. Ceci est particulièrement important dans les secteurs où les gens s'occupent de populations vulnérables, comme les soins à domicile, les soins en établissement, la garde d'enfants, etc.¹⁴ L'importance pour les travailleur·euses malades de rester à la maison pour protéger les personnes vulnérables est devenue indéniable pour les leaders du gouvernement et le grand public pendant la pandémie de COVID-19, tout comme la nécessité de les soutenir financièrement pour qu'ils puissent le faire¹⁵.

Non seulement l'accès au congé de maladie payé peut limiter la propagation de maladies, mais il peut également contribuer à protéger la santé et la sécurité des populations qui dépendent du personnel soignant de d'autres façons. Il y a actuellement une crise d'épuisement professionnel et de roulement du personnel soignant¹⁶. L'amélioration des conditions de travail – y compris l'amélioration de l'accès au congé

¹² Statistique Canada, [Statistiques du revenu d'emploi, selon l'identité autochtone et le plus haut niveau de scolarité : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement](#) [tableau de données], 2023.

Statistique Canada, [Statistiques du revenu d'emploi, selon la minorité visible, le plus haut niveau de scolarité, le statut d'immigrant et l'année de revenu : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties](#) [tableau de données], 2023.

¹³ Canada, [Rapport du comité FEWO, Vers un Canada sans violence : combattre et éliminer la violence entre partenaires intimes et la violence familiale](#), Chambre des communes, 2022.

¹⁴ Les travailleur·euses des foyers de soins, des établissements résidentiels et des services de garde d'enfants [déclarent disposer de jours de congé de maladie payés](#) à des taux qui sont, respectivement, près et inférieurs au taux médian d'accès au congé de maladie payé en fonction du secteur d'activité.

¹⁵ Agence du revenu du Canada, [Prestations liées à la COVID-19 de l'ARC, Prestation canadienne de maladie pour la relance économique \(PCMRE\)](#), 2022.

¹⁶ Centre canadien d'excellence pour les aidants, « [Prendre soin](#) », 2022.

de maladie payé, l'augmentation du salaire, la lutte contre une charge de travail insoutenable, etc. – peut contribuer à résoudre ce problème et à garantir que des soins de qualité sont accessibles aux personnes qui en ont besoin. Cela contribue à soutenir notre système de soins de santé en tenant des personnes loin des hôpitaux. Cela réduit également le nombre de personnes (en majorité des femmes) qui sont obligées de quitter le marché du travail pour s'occuper de membres de leur famille.

Prolongation du congé de maladie non payé

La Loi prévoit actuellement un congé non payé avec protection de l'emploi de plusieurs semaines pour : prodiguer des soins de compassion à une personne avec qui l'employé·e a des liens familiaux étroits et qui est gravement malade avec risque de décès (jusqu'à 28 semaines); prodiguer des soins et du soutien à un·e enfant gravement malade qui est âgé de moins de 18 ans (jusqu'à 37 semaines) ou à un membre adulte de la famille gravement malade (jusqu'à 16 semaines); le décès ou la disparition d'un·e enfant (jusqu'à 37 semaines); et la violence familiale, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle (jusqu'à 16 semaines). Toutefois, elle ne prévoit que cinq jours pour les travailleur·euses qui sont malades.

Les gens devraient pouvoir bénéficier d'un congé de maladie de plusieurs semaines, notamment en raison de la disponibilité des prestations de maladie de l'assurance-emploi du gouvernement fédéral. Pour de nombreuses personnes, l'accès à ces prestations n'est tout simplement pas une option viable, à moins qu'elles n'aient également accès à un congé qui protège leur emploi.

Cela peut être particulièrement vrai pour les femmes, compte tenu des défis qu'elles doivent relever en tant que travailleuses. Les femmes font face à toute une série de problèmes systémiques dans le milieu de travail, notamment la disparité salariale et les obstacles à la mobilité ascendante¹⁷. Nombre d'entre elles sont confrontées à une « pénalité de maternité »¹⁸, c'est-à-dire à une baisse des revenus qu'elles gagnent au cours de leur vie en raison de leur absence du marché du travail après l'accouchement ou de la recherche d'un emploi avec moins d'heures de travail ou plus de flexibilité, mais moins bien rémunéré, afin de pouvoir s'occuper de leurs proches. Parce que ces conditions contribuent à l'instabilité et à la précarité, les femmes peuvent être particulièrement hésitantes à accéder à un congé de maladie de longue durée pour elles-mêmes s'il n'est pas protégé par l'emploi.

¹⁷ Emily Field, Alexis Krivkovich, Sandra Kügele, Nicole Robinson et Lareina Yee, « [Women in the Workplace 2023](#) » rapport de McKinsey & Company, 2023.*

¹⁸ Statistique Canada, « [Gains des femmes ayant des enfants et des femmes sans enfant](#) », *Perspective*, n° 75-001-X, 2009.