



GÉRER LES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS

AVRIL 2023

 **RH Camionnage
Canada**

À PROPOS DE RH CAMIONNAGE CANADA

À titre d'organisme sans but lucratif d'envergure nationale, RH Camionnage Canada propose des solutions de RH modernes, destinées à la main-d'œuvre du camionnage et de la logistique. L'une de nos priorités stratégiques est de rendre la vie plus facile aux entreprises en offrant une vaste gamme, mise à jour, de guides, rapports, modèles de documents et plus encore afin de soutenir la gestion efficace des ressources humaines ainsi que les efforts de recrutement et de rétention.

Visitez truckinghr.com pour en apprendre davantage.

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

L'information contenue ici ne constitue pas un avis juridique. RH Camionnage Canada, et l'ensemble de ses collaborateurs au contenu, n'assument aucune responsabilité quant à toute circonstance découlant de l'adoption, ou de la décision de ne pas adopter, toute recommandation contenue dans ce document.

TROUVEZ-EN PLUS

Visitez le site Web de RH Camionnage Canada pour trouver des guides et des outils pratiques de gestion des ressources humaines, conçus expressément pour les employeurs du camionnage et de la logistique.



LES GÉRER LES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS

Les congés de maladie présentent des avantages qui peuvent ne pas sembler évidents au premier coup d'œil pour les entreprises. La clé pour tirer le maximum de ces avantages pour toutes les parties impliquées – employés, employeurs, la collectivité dans son ensemble - est d'adopter une approche proactive, en mettant en place des systèmes visant à aider votre entreprise à gérer les congés de maladie et à s'assurer que les ressources appropriées sont en place pour les administrer.

L'outil que voici explique les avantages liés aux congés de maladie payés, comment ils peuvent être gérés efficacement et comment s'occuper des cas de mauvaise utilisation de ces congés de maladie.

AVANTAGES D'OFFRIR DES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS

Lorsque les congés de maladie sont mis en place et gérés correctement, il en résulte plusieurs avantages pour les employés, l'employeur et la collectivité dans son ensemble.

Avantages pour les employés

- Les travailleurs n'ont pas à choisir entre être payés ou prendre une journée de maladie;
- Lorsque les travailleurs malades restent à la maison, les autres employés ne sont pas exposés aux maladies contagieuses;
- Les travailleurs peuvent obtenir rapidement des soins médicaux et se remettre plus rapidement sur pied; et
- Les employés qui peuvent prendre congé lorsqu'ils sont malades se sentent appréciés et valorisés. Cela peut mener à plus de satisfaction au travail et à un plus grand sens de fierté et d'appréciation à l'égard de l'entreprise.

Avantages pour l'employeur

- Les employés qui ont l'option de prendre congé lorsqu'ils sont malades pourraient se sentir plus valorisés. Ce sentiment d'appréciation peut être bon pour le moral et mener à une plus grande loyauté de l'employé;
- Une plus grande loyauté chez les employés peut mener à de meilleurs taux de rétention, réduisant du coup les besoins de faire du recrutement et les coûts associés à ce processus;



- Lorsque les employés sont en bonne santé, ils sont plus productifs; et
- Démontrer son engagement envers les employés par le biais de congés de maladie payés peut améliorer la perception que vos clients ont de votre entreprise et du secteur du camionnage de façon plus large.

Avantages pour la collectivité

- Permettre à des travailleurs malades de demeurer à la maison réduit la pression sur le système de santé et en réduit les coûts; et
- Pouvoir appeler et se déclarer malade sans craindre de perdre son emploi peut aider à changer les mentalités. Lorsque des travailleurs peuvent se déclarer malades sans crainte de perdre leur paie ou leur emploi, prendre soin de la santé des autres devient une seconde nature.

GÉRER LES CONGÉS DE MALADIE

Bien que le hasard joue un rôle dans le fait qu'un employé attrape la grippe, un rhume ou subisse une blessure qui l'empêche d'accomplir son travail, tous les employés devront à un moment ou un autre prendre un congé de maladie. L'élaboration de politiques et de processus administratifs robustes, la création d'une culture qui encourage l'utilisation appropriée des congés de maladie et le soutien aux cadres dans la mise en place de ces politiques sont tous des moyens de gérer efficacement les congés de maladie.

Nous examinons ici plus en détails comment une entreprise peut se préparer à une réussite en la matière :

Mesures proactives

Une approche proactive de la gestion des congés de maladie peut inclure ce qui suit :

- Avoir une politique d'entreprise liée aux congés de maladie qui souligne ce à quoi les employés ont droit et les procédures qui sont en place pour leur venir en aide;
- Être capables de répondre aux questions liées aux congés de maladie;
- Apprendre les politiques d'entreprise aux employés nouvellement embauchés et communiquer les changements lorsqu'ils se produisent;
- Financer des activités de bien-être des employés (par exemple des abonnements à des gyms, donner accès à des options d'aliments santé aux employés, offrir des environnements de travail ergonomiques, présenter des ateliers sur les modes de vie sains, etc.)



- S'informer sur les méthodes permettant de réduire le stress physique que vivent les employés au travail (par exemple les situations où ils pourraient être assis toute la journée et/ou avoir à faire des gestes répétitifs); et
- Fournir de la formation aux cadres et superviseurs afin qu'ils puissent gérer efficacement les cas où des employés abusent du droit aux congés de maladie.

Pour plus d'information sur la manière de soutenir et de promouvoir le bien-être des employés, jetez un coup d'œil au guide de RH Camionnage Canada intitulé Workplace Wellness: A Holistic Approach to Your Employee's Wellbeing dans la section HR Resource Library du site Web www.truckinghr.com.

Soutien aux employés qui ont besoin d'un congé pour cause de maladie ou de blessure

Vous trouverez ci-dessous des suggestions pour soutenir les membres de votre équipe qui doivent s'absenter, afin de faciliter leur retour au travail efficace.

Ayez des attentes et des politiques claires : Assurez-vous que les employés sachent qui contacter, comment ce contact devrait se faire et comment la notification d'absence devrait être faite (par exemple par message texte, courriel ou appel téléphonique au supérieur immédiat avant 9h00).

Montrez à l'employé que vous vous souciez de lui ou d'elle : Une maladie ou une blessure peut entraîner une absence du travail de plus d'un jour ou deux. Envisagez d'envoyer à l'employé absent un message ou une carte provenant de toute l'équipe afin que la personne absente sache qu'elle manque à ses collègues et qu'elle est appréciée. Un appel téléphonique est également une excellente manière de transmettre de bons mots et demander s'il y a quoi que ce soit que l'entreprise peut faire pour aider.

Formez les gestionnaires et les superviseurs : Faites en sorte que les gestionnaires disposent des connaissances et des outils dont ils ont besoin pour soutenir les employés qui prennent un congé de maladie.

Calmez les préoccupations liées à la sécurité d'emploi : Les employés pourraient penser que leur absence pour cause de maladie aura un impact négatif sur leur image ou que cela pourrait mettre leur emploi à risque. Rassurez-les sur le fait que les absences pour cause de maladie ou de blessure font l'objet de soutien et qu'elles sont même encouragées. Faites-leur savoir que leur santé est importante et que le fait qu'ils demeurent à la maison pour prendre du mieux est dans le meilleur intérêt de tous.

Identifiez les ressources de soutien : Rappelez aux employés toutes les options que l'entreprise met de l'avant pour favoriser leur bien-être. À titre d'exemple, le régime d'avantages sociaux d'une entreprise et/ou un programme d'aide aux employés pourrait aider à gérer les défis de santé mentale et de stress sous-jacents à l'absentéisme.

Gérez les charges de travail : Le travail peut s'accumuler lorsque des membres de l'équipe sont absents. Assurez-vous que les tâches critiques soient déléguées lors de l'absence d'un membre de l'équipe afin de rassurer tout le monde à l'effet que rien ne sera oublié et que les charges de travail n'iront pas en s'accumulant.



Prévenir l'utilisation inappropriée des congés de maladie

Malgré tous les efforts, il peut arriver que des employés abusent de leur droit aux congés de maladie. La gestion des abus soupçonnés peut s'avérer difficile mais les employeurs qui adoptent une approche constante, ferme et empreinte de compassion à l'égard de la gestion des congés de maladie sont ceux qui ont le plus de chances d'avoir du succès.

Envisagez les stratégies suivantes pour réduire l'utilisation inappropriée des congés de maladie :

Communiquez : Établissez des attentes en ce qui a trait à l'utilisation responsable des congés de maladie. Rappelez périodiquement à vos employés en quoi consiste votre politique, à l'occasion de réunions de groupe ou de conversations. Cela démontrera que vous supervisez les absences pour cause de maladie et que vous dissuadez les cas d'abus. Vous pourriez rappeler aux employés que le fait de ne pas se conformer aux procédures d'absence pourrait se traduire par des mesures disciplinaires.

Faites un suivi des congés de maladie : Élaborez un système de tenue de dossier pour tous les employés et soyez constant dans votre manière de faire le suivi des absences. Tenir un registre des absences est essentiel pour les employeurs sous réglementation fédérale en vertu du Code canadien du travail mais cela pourrait également vous aider à identifier des cas d'utilisation inappropriée des congés de maladie.

Soyez constants : Appliquez la politique de congés de maladie de votre entreprise équitablement envers chacun. À titre d'exemple, vous ne devriez pas exiger un billet du médecin à l'un de vos employés mais pas aux autres.

Attaquez-vous aux failles de votre système : Assurez-vous que les employés sachent qu'il y a des conséquences à abuser des congés de maladie. Les failles dans votre système devraient être gérées rapidement, de façon prévisible et équitable.

Gardez en tête les droits de la personne : Les employeurs doivent s'assurer qu'ils n'exercent aucune discrimination à l'égard d'employés dont les absences sont liées à une situation de handicap. Faites appel à un conseiller juridique s'il y a un potentiel que ce type de situation complexe se présente.

Gérer l'utilisation inappropriée des congés de maladie

Votre équipe de direction fera probablement face à des situations où des congés de maladie ont été utilisés de façon inappropriée. Les suggestions suivantes pourraient leur donner un coup de pouce :

Soyez diligents : Lorsqu'une personne s'est absentée, il est important d'en parler avec elle dès son retour. Pour les employés qui avaient une raison légitime de s'absenter, ce sera une excellente occasion de voir comment ils vont et de les appuyer dans leur retour au travail. Si un employé n'avait pas de bonne raison de s'absenter, l'attention portée à leur congé pourrait dissuader de futurs épisodes d'absentéisme.



Ayez le bon ton : La conversation initiale avec un employé au sujet d'une possible utilisation inappropriée des congés de maladie devrait être envisagée comme un exercice de recherche des faits plutôt qu'un processus disciplinaire. La curiosité et l'empathie devraient mener le ton de la conversation.

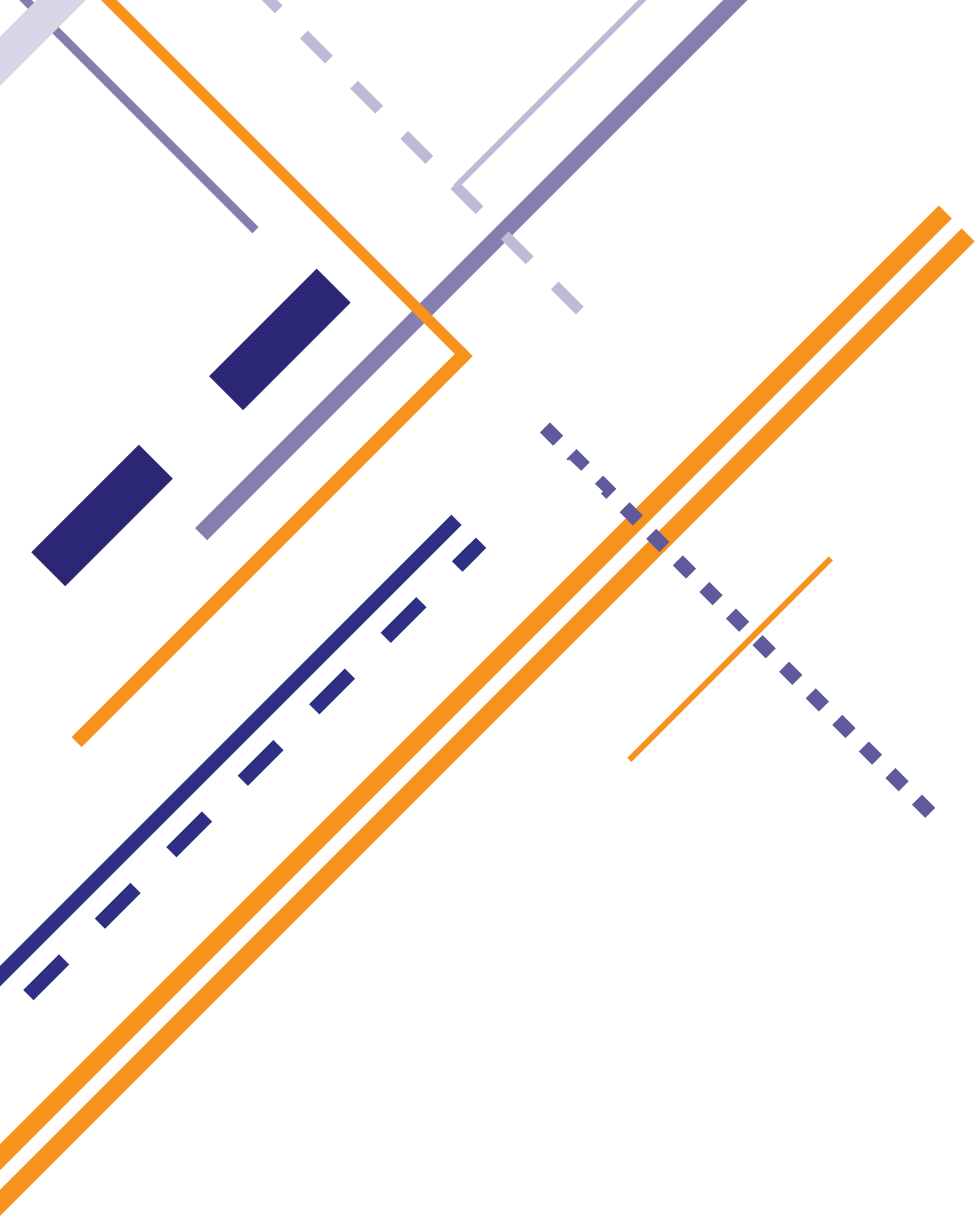
Problèmes sous-jacents : Dans certains cas, il pourrait y avoir une raison sous-jacente qui explique des absences fréquentes et que l'entreprise pourrait contribuer à régler. L'employé est peut-être victime d'intimidation ou en conflit avec un collègue. Peut-être que la personne a le sentiment qu'elle ne dispose pas des bonnes compétences pour faire le travail ou que le charge de travail est simplement trop lourde à gérer. Le fait de comprendre pourquoi un employé s'absente plus souvent, surtout si les raisons sont liées à du stress, aide les gestionnaires à s'attaquer aux problèmes sous-jacents et à réduire l'absentéisme.

Appuyez-vous sur des faits : Lorsque l'absentéisme et/ou l'abus de congés de maladie nécessite une conversation plus formelle, des dossiers bien documentés seront un point de référence fort utile. Des registres d'absences précis donneront aux gestionnaires l'information dont ils ont besoin pour identifier des profils de situations où il pourrait y avoir abus de l'utilisation des congés de maladie.

S'il y a une preuve flagrante qu'un employé abuse des congés de maladie, ce qui est défini comme de *l'absentéisme coupable*, des gestes peuvent être posés en matière de mesures disciplinaires progressives. À titre de rappel, l'absentéisme coupable inclut des situations qui sont sous le contrôle de l'employé (par exemple être régulièrement en retard au travail, mentir au sujet des congés payés, être régulièrement absent le vendredi, etc.) et qui auraient pu être évitées en ayant un meilleur sens des responsabilités et de la planification.

Malgré le soutien et les avertissements, un employeur peut arriver à un point où il envisage le licenciement pour excès d'*absentéisme non coupable* – lorsqu'un employé ne peut se présenter au travail pour des raisons de maladie, de blessure ou d'autres problèmes de santé physique ou mentale. Tenant compte du fait qu'il peut y avoir d'importantes retombées et responsabilités liées à une plainte pour congédiement abusif ou pour discrimination, les employeurs devraient prendre cette décision avec la plus grande prudence et consulter leur conseiller juridique.





PRÉPARÉ PAR :



104-720 chemin Belfast
Ottawa, Ont. K1G 0Z5

FINANCÉ PAR :

