



Le Conference Board
du Canada

**POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
PERSONNE-RESSOURCE**

Yvonne Squires
Relations avec les médias
Téléphone : 613-526-3090, poste 221
corpcomm@conferenceboard.ca

Lien vers la publication : www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=5781
Communiqué 14-31B

LES EMPLOYÉS ABSENTS COÛTENT DES MILLIARDS À L'ÉCONOMIE CANADIENNE

L'an dernier, bien que l'absentéisme ait représenté un coût direct de plus de 16 milliards de dollars, moins de la moitié des organisations canadiennes ont effectué un suivi du nombre de jours d'absence de leurs employés et des raisons de ces absences.

Ottawa, le 23 septembre 2013 – En 2011, le travailleur canadien moyen s'est absenté pendant une période équivalente à presque deux semaines entières de travail. Dans une étude publiée aujourd'hui, Le Conference Board du Canada estime que ces absences – qui vont du congé pour une maladie bénigne au congé de longue durée – ont coûté à l'économie canadienne environ 16,6 milliards de dollars en 2012.

[TRADUCTION] « L'absentéisme n'est pas simplement un problème de ressources humaines. À moins que les organisations commencent à gérer proactivement l'absentéisme, cette tendance va probablement s'accélérer avec le vieillissement de la population active, met en garde Nicole Stewart, auteure de [Quand les employés manquent à l'appel : L'absentéisme dans les organisations canadiennes](#). Les organisations peuvent commencer à s'attaquer à ce problème en effectuant un meilleur suivi du nombre d'absences de leurs employés et des raisons de ces absences. »

FAITS SAILLANTS

- **En 2011, le nombre moyen de jours d'absence a été de 9,3 jours par employé à temps plein. Le taux d'absentéisme a été plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé.**
- **Malgré l'énorme coût de l'absentéisme, moins de la moitié des organisations canadiennes effectuent actuellement un suivi des absences de leurs employés.**
- **C'est le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale qui a enregistré les taux d'absentéisme les plus élevés, suivi du secteur de l'administration publique.**

Le coût direct annuel de l'absentéisme a été établi d'après les données d'un sondage fournies par des organisations au Conference Board. Ces organisations ont estimé que le coût direct de l'absentéisme a représenté en moyenne 2,4 pour cent de leur masse salariale annuelle brute en 2012 – soit une perte de 16,6 milliards de dollars.

Selon les données de Statistique Canada, en 2011, le nombre moyen de jours d'absence au Canada a été de 9,3 jours par employé à temps plein. Ce nombre a été plus élevé dans le secteur public (12,9 jours) que dans le secteur privé (8,2 jours). Il a été de 13,2 jours pour les employés syndiqués et de 7,5 jours pour les employés non syndiqués.

Bien qu'il soit difficile d'établir des comparaisons internationales précises, les taux d'absentéisme au Canada sont élevés par rapport à ceux d'autres pays comme les États-Unis ou le Royaume-Uni. Différentes études ont estimé que les taux d'absentéisme variaient entre cinq et sept jours par an et par employé aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Le suivi de l'absentéisme aide les organisations à comprendre la fréquence et les raisons des absences des employés. En 2012, 46 p. 100 des organisations ont déclaré effectuer un suivi de l'absentéisme par date, ce qui représente une légère hausse par rapport au pourcentage relevé lors de l'enquête de 2009 (40 p. 100) du Conference Board. Cependant, peu d'organisations ont mesuré le coût direct de l'absentéisme. En

effet, seulement 15 p. 100 ont recueilli des données à cet égard, soit un taux inchangé par rapport à celui de 2009.

Les pertes économiques indiquées dans cette étude ne tiennent pas compte des coûts indirects que peuvent aussi subir les organisations, comme le coût de remplacement des employés absents, les dépenses administratives ou les répercussions négatives sur les autres employés ou sur les clients.

Cette note d'information du Conference Board intitulée [Quand les employés manquent à l'appel : L'absentéisme dans les organisations canadiennes](#) est la première d'une série de trois publications. La deuxième publication, [Pour un programme efficace de gestion de l'invalidité en milieu de travail](#), fournit un cadre de travail aux employeurs et recense les principaux éléments d'un programme réussi de gestion de l'invalidité.

La troisième publication, [Gérer l'invalidité : Employeurs, êtes-vous prêts?](#), propose aux organisations des conseils et des lignes directrices pour gérer plus efficacement l'absentéisme. Ces conclusions seront présentées à un événement que tiendra le Conference Board les 28 et 29 octobre à Toronto, [Disability Management and Benefits 2013: Driving Productivity with Effective Workplace Practices](#).

Le Conference Board du Canada, avec ses partenaires la Financière Sun Life et Acclaim Gestion d'invalidité, offrira une série [d'ateliers](#) pour illustrer des stratégies efficaces et des pratiques prometteuses pour les employeurs dans le domaine de la gestion de l'invalidité au travail, les mesures d'accommodement et le retour au travail progressif.

Ce projet de recherche a été financé par Morneau Shepell, Financière Sun Life, Centric Health, Banyan Work Health Solutions, Sanofi Canada, et [l'Alliance canadienne pour des soins de santé durables](#) du Conference Board du Canada.

COMPLÉMENT D'INFORMATION

Yvonne Squires, Relations avec les médias, tél. : 613-526-3090, poste 221

Courriel : corpcomm@conferenceboard.ca