



Congés au Canada :

Rapport de référence sur les pratiques en matière de congés rémunérés et de congés autorisés en 2025

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale 2025 de HUB

Septembre 2025



Table des matières

Introduction	3
Méthodologie	4
Résumé et conclusions clés	5
Pilier 1 : Fondements des congés de base	7
Droits aux vacances selon le niveau d'emploi	7
Congés de maladie et congés personnels	7
Jours fériés et congés mobiles	9
Congés liés à des événements de la vie	9
Pilier 2 : Congés pour le développement et l'engagement	10
Congés de développement	11
Congés pour bénévolat et engagement communautaire	12
Reconnaissance de l'expérience antérieure	13
Pilier 3 : Flexibilité et bien-être	15
Journées bien-être et congés pour santé mentale	16
Congés discrétionnaires (par exemple, jours accordés par le gestionnaire, départ anticipé)	16
Pilier 4 : Améliorations inclusives et stratégiques	17
Améliorations aux compléments aux congés parentaux	18
Nouvelles tendances en matière de congés rémunérés	18
Conclusion : une évolution vers des congés pensés pour le personnel	20
Profil des répondants	22

Introduction

Les congés rémunérés ne sont plus simplement une politique, mais bien le reflet des valeurs d'une organisation.

Dans le marché du travail concurrentiel d'aujourd'hui, les employeurs canadiens sont soumis à une pression croissante pour moderniser leurs pratiques en matière de vacances et de congés. Trouver un équilibre entre les besoins opérationnels et les attentes du personnel en matière de flexibilité, d'équité et de bien-être est devenu un enjeu central dans la stratégie de rémunération globale.

Pour aider les employeurs à mieux comprendre le contexte actuel, HUB International a lancé son **Enquête sur la rémunération globale 2025**, qui **se concentre spécifiquement sur les programmes de congés rémunérés et de congés autorisés**. Grâce aux données recueillies auprès de **plus de 400 organisations de différents secteurs et régions**, ce rapport établit des points de référence sur la façon dont les employeurs canadiens abordent les vacances, les congés de maladie, les compléments aux congés parentaux, ainsi que les nouvelles tendances comme les congés pour bénévolat, les banques de congés rémunérés et les options d'encaissement.

Il en ressort un portrait clair des politiques actuelles, et des signes de changement progressif : si de nombreuses politiques demeurent ancrées dans la tradition, d'autres deviennent plus centrées sur le personnel, inclusives et flexibles. Des vendredis flexibles aux banques de congés personnalisées, les employeurs commencent à utiliser les avantages liés aux congés comme un levier pour la culture, l'engagement et la fidélisation.

Que vous affinez vos politiques ou que vous les élaboriez à partir de zéro, ce rapport vous offre un point de référence opportun pour vous aider à comparer, à calibrer et à diriger en toute confiance.



Méthodologie

Ce rapport s'appuie sur les résultats de l'**Enquête sur la rémunération globale 2025** menée par HUB International entre mai et juin 2025.

L'enquête portait exclusivement sur **les pratiques en matière de congés rémunérés et de congés autorisés**, avec un questionnaire détaillé explorant :

- Les droits aux vacances selon le poste et l'ancienneté
- Les congés de maladie et les congés personnels
- Les jours fériés et les congés mobiles
- Les options d'encaissement et d'achat de congés
- Les congés pour bénévolat, les congés sabbatiques et les compléments pendant les congés protégés
- La reconnaissance de l'expérience antérieure aux fins des vacances
- Les pratiques émergentes, par exemple, les banques de congés rémunérés et les horaires flexibles

Les réponses ont été recueillies via un formulaire en ligne sécurisé et analysées selon plusieurs critères :

1. **Type d'organisation**, par exemple publique, privée, sans but lucratif, parapublique
2. **Secteur d'activité** (par exemple, finance, industrie manufacturière, éducation, santé, technologie)
3. **Taille de l'effectif**, de moins de 50 à plus de 5 000 employés
4. **Revenus annuels**, de moins de 10 millions \$ à 500 millions \$ et plus
5. **Emplacement géographique** dans les provinces canadiennes
6. **Hiérarchie interne** des politiques en matière de congés rémunérés, par exemple cadres supérieurs, gestionnaires, professionnels et personnel de soutien

Toutes les réponses ont été anonymisées et agrégées afin de garantir la confidentialité et l'intégrité des données.

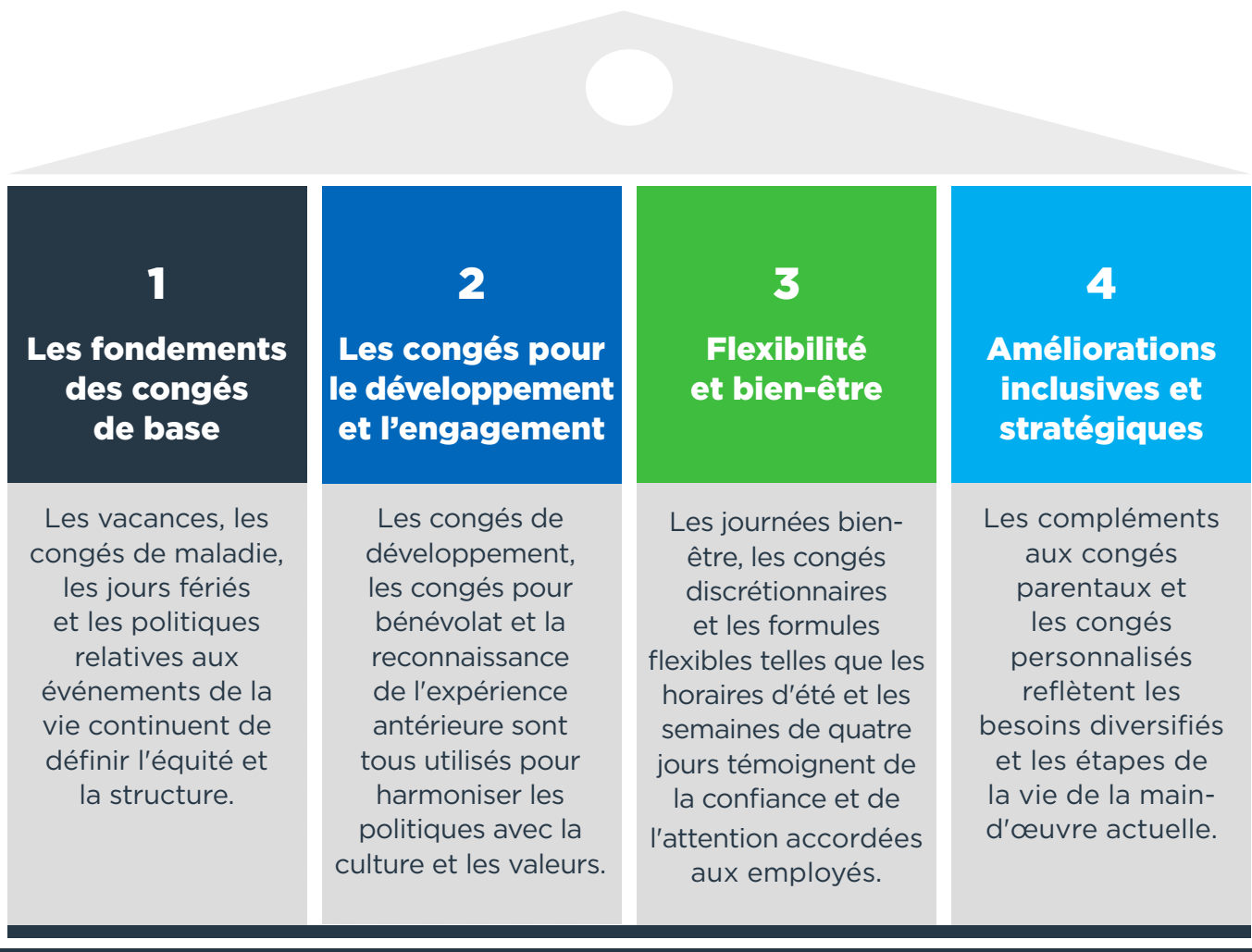
Le résultat est l'un des portraits nationaux les plus complets des pratiques canadiennes en matière de congés rémunérés et de congés autorisés à l'heure actuelle.

Résumé et conclusions clés

L'Enquête sur la rémunération globale 2025 révèle que les entreprises canadiennes conservent de nombreuses structures fondamentales en matière de congés rémunérés, tout en testant de plus en plus de nouvelles approches en matière de flexibilité, d'équité et d'engagement des employés.

Grâce aux réponses de plus de 400 employeurs de tous les secteurs et de toutes les régions, ce rapport met en évidence la façon dont les organisations modernisent leurs stratégies en matière de congés afin d'attirer, de soutenir et de fidéliser les talents.

Afin de rendre ces informations exploitables et efficaces, les conclusions sont organisées en **quatre piliers stratégiques** :



Que vous souhaitiez améliorer une seule politique ou repenser votre cadre de congés, ce rapport vous fournit des données de référence et des informations concrètes pour agir en toute confiance.

Fondements des congés de base

Améliorer les principes de base

Pilier 1

Les congés ne sont pas uniquement une obligation légale, ils reflètent également la valeur que les organisations accordent à leur personnel.

Ce pilier explore la façon dont les employeurs canadiens structurent les congés de base : droits aux vacances, congés de maladie/personnels, jours fériés et congés liés aux événements de la vie. Ces programmes demeurent les marqueurs les plus visibles de l'équité, de la structure et de la confiance dans l'expérience des employés.

89 % des organisations offrent des congés de maladie ou personnels rémunérés

La plupart des cadres supérieurs bénéficient de **cinq à six semaines de vacances**; le personnel de soutien a droit à trois semaines à l'embauche

La plupart des employeurs offrent **entre huit et douze jours fériés par an**

Ce que les employeurs doivent retenir

Même les politiques de congés établies depuis longtemps évoluent. Les employeurs se distinguent en offrant **un accès plus rapide, la reconnaissance de l'expérience antérieure et des structures de congés flexibles**. Actualiser ces principes de base peut favoriser la fidélisation et refléter la culture organisationnelle, sans coût supplémentaire majeur.

Droits aux vacances selon le niveau d'emploi

Une structure de jours de vacances par paliers demeure la norme dans les organisations canadiennes, les congés rémunérés augmentant en fonction du niveau d'emploi. Cette approche reflète les pratiques RH bien établies, conçues pour équilibrer l'équité et reconnaître la responsabilité liée aux rôles de leadership.

Cadres supérieurs et dirigeants

En moyenne, les cadres supérieurs bénéficient de cinq semaines de vacances payées, certaines organisations en offrant jusqu'à six. Ces droits étendus sont alignés sur les exigences stratégiques et la charge mentale des postes de direction et favorisent la fidélisation des cadres supérieurs.

Gestionnaires intermédiaires et supérieurs

Les gestionnaires profitent généralement de quatre à cinq semaines de vacances, en fonction de leur ancienneté ou des politiques internes. Les structures de congés à ce niveau varient davantage en fonction de la taille de l'organisation et du secteur.

Professionnels

La plupart des employés de niveau professionnel profitent de trois à quatre semaines de vacances. Il est à noter que de plus en plus d'employeurs offrent désormais quatre semaines dès le premier jour, une évolution qui reflète la concurrence croissante pour les talents spécialisés.

Personnel de soutien administratif

Les employés de soutien commencent généralement avec trois semaines de vacances, puis passent à quatre semaines avec l'ancienneté. Il s'agit du groupe le plus structuré en matière d'évolution des jours de vacances au fil du temps.

Droit aux vacances (jours) par niveau d'emploi et ancienneté

Années d'ancienneté	Cadres supérieurs	Gestionnaires	Professionnels	Soutien administratif
Moins de 1	17,51	15,66	14,61	13,51
1 à 2	17,84	16,10	14,95	13,92
3 à 4	18,63	17,08	16,07	15,06
5 à 9	20,95	19,73	18,97	18,27
10 à 14	22,94	22,14	21,59	20,90
15 et plus	24,89	24,13	23,56	23,03

n = 400

Congés de maladie et congés personnels

Près de 90 % des organisations participantes accordent des congés rémunérés pour maladie ou autres raisons personnelles. Ceux-ci sont accordés soit dans le cadre de politiques distinctes en matière de congés de maladie, soit dans le cadre de modèles de congés rémunérés intégrés, ce qui témoigne d'une reconnaissance généralisée de l'importance de soutenir le bien-être du personnel.

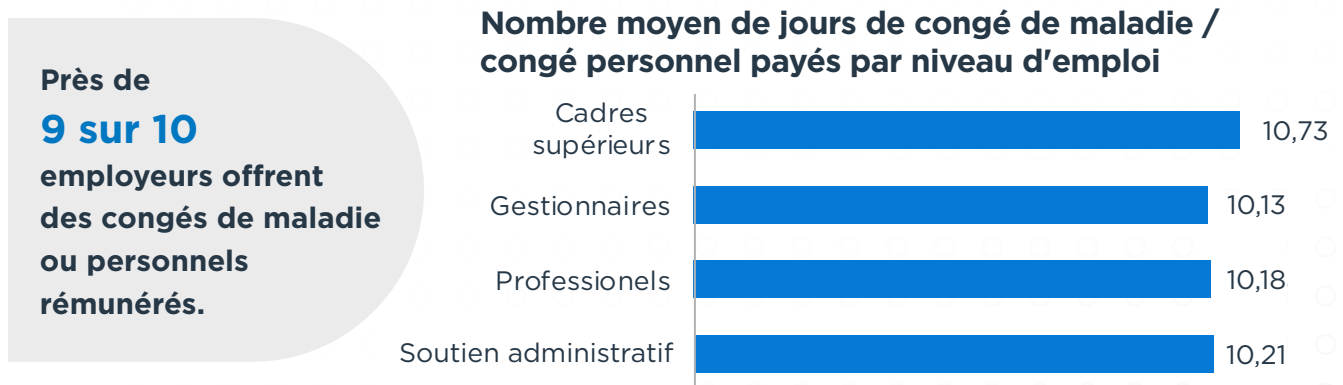
Lorsqu'ils sont accordés, le nombre moyen de jours alloués par an est de 10, avec des variations minimales selon les fonctions :

- Cadres supérieurs : 10,73 jours
- Gestionnaires : 10,13 jours
- Professionnels : 10,18 jours
- Soutien administratif : 10,21 jours

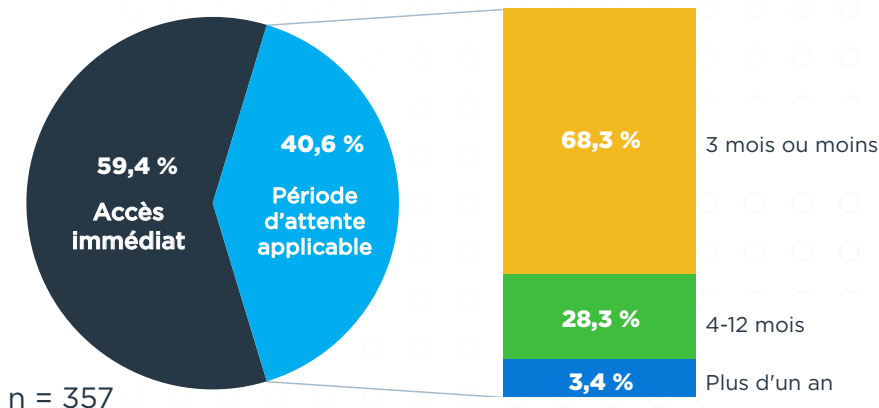
Cette cohérence suggère un effort délibéré en faveur de l'équité en matière de congés de courte durée à tous les niveaux.

Il est à noter que 59 % des organisations accordent ces congés dès le premier jour d'emploi. Parmi 41 % des organisations qui imposent une période d'attente, la durée la plus courante est de trois mois.

Bien que l'enquête n'ait pas fait la distinction entre les jours « personnels » et les jours « de maladie », les données indiquent une souplesse croissante des politiques en matière de congés, qui permettent aux employés de prendre des congés en fonction de leurs besoins.



La plupart des employeurs accordent des congés de maladie/personnels après une période maximale de 3 mois



Jours fériés et congés mobiles

Presque tous les répondants à l'enquête offrent des jours fériés rémunérés conformes ou supérieurs aux normes provinciales. La plupart des organisations accordent entre huit et douze jours par an.

Au-delà du minimum légal, un nombre croissant d'organisations ajoutent **des congés mobiles ou flexibles**. Ces jours de congé permettent aux employés de :

- Honorer des fêtes culturelles ou religieuses qui ne figurent pas dans les jours fériés
- Célébrer des événements personnels importants (par exemple, les anniversaires)
- Prendre des congés au moment qui leur convient le mieux

Certains employeurs proposent également **des banques de congés mobiles** que les employés peuvent utiliser à leur discrétion.

En offrant des congés rémunérés qui reflètent l'identité et les valeurs de leurs employés, ces organisations renforcent l'inclusion tout en augmentant la satisfaction sans hausser le coût total des congés rémunérés.

Congés liés aux événements de la vie

Les congés rémunérés liés aux événements importants de la vie demeurent un élément central de la stratégie en matière de congés au Canada, et de nombreux employeurs vont au-delà des exigences légales minimales pour montrer leur soutien.

○ **Congé pour décès**

La plupart des organisations offrent de trois à cinq jours rémunérés pour le décès d'un membre de la famille immédiate et d'un à deux jours pour les parents éloignés. Certains employeurs permettent aux employés de prolonger cette période en utilisant leur banque de congés personnels ou des jours non rémunérés.

○ **Congé pour mariage**

Généralement d'une à trois journées rémunérées, le congé pour mariage est offert dans de nombreuses organisations et est parfois accordé aux deux partenaires s'ils sont employés par la même entreprise.

○ **Congé pour déménagement**

Moins courant mais toujours présent dans certaines politiques internes et conventions collectives, le congé pour déménagement est généralement accordé sous la forme d'un jour rémunéré par an, en particulier lorsqu'il est lié à une mutation professionnelle.

Ces pratiques, bien que modestes en matière de coût, jouent un rôle important en démontrant de l'empathie et de la bienveillance lors de transitions importantes de la vie.

Congés pour le développement et l'engagement

Fidéliser le personnel grâce au développement et à l'engagement

Pilier 2

Les congés rémunérés pour le développement et le bénévolat gagnent en popularité et en importance.

Dans un milieu de travail axé sur les valeurs, le temps consacré à l'apprentissage et à l'implication sociale n'est plus facultatif. Ce pilier illustre comment les organisations utilisent les congés pour favoriser le développement de carrière, reconnaître l'expérience antérieure et favoriser une culture plus équitable.

63 % offrent des congés rémunérés pour le développement

40 % offrent au moins une journée rémunérée de bénévolat

47 % reconnaissent l'expérience antérieure dans le calcul des droits aux vacances

Ce que les employeurs doivent retenir

De petits investissements dans les **congés de développement et axés sur les valeurs** peuvent générer des gains importants en matière de moral, de loyauté et d'image de marque de l'employeur. Qu'il s'agisse d'un ou deux jours pour faire du bénévolat ou de la reconnaissance de l'expérience antérieure, ces politiques témoignent d'une culture organisationnelle qui soutient autant le cheminement personnel que professionnel.

Congés de développement

De nombreux employeurs reconnaissent désormais que le temps consacré à l'apprentissage est un investissement judicieux dans la vitalité de leur personnel. Qu'il soit motivé par la planification de la relève ou par le développement de carrière individuel, le congé de développement rémunéré gagne du terrain.

Les organisations ont tendance à adopter l'une des deux approches suivantes :

- **À l'initiative de l'employeur** : le congé est accordé dans le cadre de programmes officiels de leadership ou de perfectionnement, en particulier pour le développement des gestionnaires ou la mobilité interne.
- **À l'initiative de l'employé** : les employés peuvent demander un congé pour suivre une formation, obtenir une certification ou participer à une conférence, généralement avec l'accord de leur supérieur hiérarchique.

La durée du congé varie d'une journée à plusieurs semaines, selon la nature du programme. Dans de nombreux cas, le congé est entièrement rémunéré lorsqu'il correspond aux priorités de l'organisation. Certains employeurs proposent également des budgets de développement professionnel qui combinent des congés rémunérés et le remboursement des frais.

Ensemble, ces politiques reflètent un engagement croissant en faveur de la formation continue et du développement des talents internes.

63 % des employeurs offrent des congés rémunérés pour l'apprentissage et le développement

Réponse	Pourcentage d'organisations
Oui	62,76 %
Non	37,24 %

n = 384

Comment les employeurs structurent les congés de développement : durée et flexibilité

Type de congé ou commentaire	Pourcentage d'organisations
1 à 5 jours	17,24 %
5 à 10 jours	5,17 %
Discrétionnaire	24,14 %
Congés rémunérés 50 % du temps de cours	1,72 %
Congés rémunérés selon les besoins	15,52 %
Formation professionnelle pertinente	27,59 %
Frais de scolarité et congés rémunérés	1,72 %
Via des congés rémunérés flexibles	6,90 %

n = 58

Congés pour bénévolat et engagement communautaire

Les congés rémunérés pour bénévolat sont en hausse, ce qui illustre une meilleure adéquation entre les valeurs de l'entreprise et les aspirations du personnel.

Les employeurs offrent d'un à deux jours rémunérés par an pour l'implication sociale. Ce temps peut être utilisé pour :

- Faire du bénévolat de manière indépendante
- Participer à des initiatives parrainées par l'entreprise (par exemple, collectes alimentaires, mentorat, opérations de nettoyage)
- Prendre part à des activités liées à des partenariats à but non lucratif ou sociaux

Certains employeurs permettent même que ces journées soient prises par tranches plus courtes (par exemple, demi-journées ou heures) afin de favoriser la flexibilité.

À mesure que de plus en plus d'organisations intègrent des objectifs liés à l'ESG et à la DEI dans leur culture, les congés rémunérés pour bénévolat deviennent un moyen efficace de renforcer la fierté, de stimuler l'engagement et d'améliorer l'image de marque de l'employeur, en particulier auprès des talents motivés par une cause.

4 employeurs sur 10 offrent des congés pour bénévolat rémunérés ou non rémunérés

Réponse	Pourcentage d'organisations
Oui	39,75 %
Non	60,25 %

n = 400

Parmi les entreprises qui offrent des congés pour bénévolat, la plupart offrent des congés rémunérés pour bénévolat

Réponse	Pourcentage d'organisations
Oui, rémunérés	65,16 %
Non, non rémunérés	34,94 %

n = 166

Comment les employeurs organisent les congés pour bénévolat

Format du congé pour bénévolat	Pourcentage d'organisations
1 jour	33,33 %
Événements spécifiques	21,21 %
2 jours	15,15 %
Discrétionnaire	9,09 %
0,5 jour	4,04 %
3 jours	4,04 %
4 jours	3,03 %
1 jour - Événement spécifique	2,02 %
2,5 jours	2,02 %
6 jours	2,02 %
15 jours - Événements spécifiques	1,01 %
5 jours	1,01 %
7 jours	1,01 %
Via des congés rémunérés flexibles	1,01 %

n = 99

Reconnaissance de l'expérience antérieure

De nombreux employeurs reconnaissent désormais officiellement l'expérience professionnelle antérieure lors de la détermination des droits aux vacances, ce qui constitue un outil d'équité de plus en plus utilisé dans la course aux talents.

Pour les professionnels et les gestionnaires, l'expérience antérieure est souvent entièrement prise en compte dans le salaire de départ et l'accumulation des jours de vacances. Les cadres supérieurs bénéficient généralement d'une reconnaissance automatique, souvent négociée dans le cadre d'une rémunération globale plus large.

La reconnaissance de l'expérience antérieure du personnel de soutien administratif est plus variable et peut dépendre de la pertinence du secteur ou des tâches spécifiques.

Plusieurs répondants ont cité des cadres formels (par exemple, « une année d'expérience pertinente = une année de service créditée ») comme moyen de normaliser et de promouvoir l'équité dans ce processus. D'autres accordent une plus grande latitude, en particulier pour les postes spécialisés ou de direction.

Dans le marché concurrentiel actuel, cette pratique devient un levier stratégique pour attirer des talents expérimentés et offrir des avantages accélérés sans augmenter les coûts.

47 % des employeurs prennent en compte l'expérience antérieure dans le calcul des droits aux vacances

Réponse	Pourcentage d'organisations
Oui	46,50 %
Non	53,50 %

n = 400

Reconnaissance de l'expérience par niveau hiérarchique : l'expérience des cadres supérieurs est celle la plus souvent reconnue

Niveau hiérarchique (n)	Oui (%)	Non (%)
Cadres supérieurs (227)	76,21 %	23,79 %
Gestionnaires (230)	76,96 %	23,04 %
Professionnels (223)	65,92 %	34,08 %
Soutien administratif (214)	50,90 %	49,10 %

De la négociation à l'obtention d'une reconnaissance complète : comment l'expérience influence les congés

Méthode	Pourcentage d'organisations
Négociation lors de l'embauche	53,10 %
Reconnaissance complète	32,41 %
Reconnaissance partielle	8,28 %
Reconnaissance complète accumulée au sein de l'entreprise	2,07 %
Postes supérieurs uniquement	2,07 %
Identique pour chaque nouvelle embauche	1,38 %
Discrétionnaire horaire/salarié	0,69 %

n = 145

Flexibilité et bien-être

Du temps qui compte vraiment

Pilier 3

Les employés ne veulent pas seulement plus de temps libre, ils veulent aussi avoir plus de contrôle sur le moment et la façon dont ils le prennent.

Des vendredis écourtés aux banques de congés rémunérés, ce pilier explore l'essor des modèles de congés flexibles et axés sur le bien-être, conçus pour prévenir l'épuisement professionnel, stimuler la concentration et instaurer un climat de confiance.

44 organisations ont déclaré utiliser au moins une formule de congés flexibles

Allouer d'un à deux jours de bien-être par an sans justification devient de plus en plus courant rémunérés chez les employeurs

Formules les plus populaires : semaines comprimées, horaires d'été, départs hâtifs

Ce que les employeurs doivent retenir

La flexibilité devient rapidement une attente essentielle. Les employeurs qui offrent **du temps discrétionnaire, des modèles saisonniers ou des journées bien-être** font preuve d'empathie et obtiennent souvent de meilleurs résultats en matière d'engagement et de fidélisation.

Journées bien-être et congés pour santé mentale

Un nombre croissant d'organisations officialisent les congés rémunérés pour soutenir le bien-être de leur personnel, allant souvent au-delà des congés de maladie traditionnels afin d'encourager le repos préventif et la recharge mentale.

Les formules courantes incluent :

- **Un à deux jours de « bien-être » ou de « santé mentale »** par an sans obligation de justification
- **Des jours de congé mobile personnels** pour répondre à des besoins imprévus ou prévenir l'épuisement professionnel
- **Journées de travail écourtées ou fermetures anticipées**, en particulier autour des longues fins de semaine ou pendant l'été

Si les politiques varient, le message est clair : prendre soin de sa santé mentale n'est pas seulement autorisé, c'est encouragé. Ces nouvelles pratiques reflètent une évolution vers une approche plus humaine de la conception du milieu de travail.

Congés discrétionnaires (par exemple, jours accordés par le gestionnaire, départ hâtif)

Les employeurs adoptent également de nouvelles structures de congés afin d'améliorer la flexibilité et l'équilibre travail-vie personnelle, en particulier pendant les périodes de stress intense ou les ralentissements saisonniers.

Points clés de l'enquête :

- **Dix organisations offrent des vendredis complets de congé**, généralement sous forme de semaines de travail comprimées ou d'horaires d'été
- **Neuf proposent des vendredis écourtés**
- **Six accordent des jours de congé rémunérés discrétionnaires** liés aux performances, au moral ou à une décision de la direction
- **Six permettent des départs hâtifs avant les jours fériés**
- **Six ont adopté la semaine de travail de quatre jours**
- **Trois offrent des banques de congés rémunérés entièrement flexibles**
- **D'autres mentionnent une réduction des heures de travail en été ou des horaires personnalisés**

Au total, 44 organisations déclarent avoir mis en place au moins un modèle de congés flexibles, ce qui démontre un intérêt manifeste pour les politiques qui soutiennent à la fois la productivité et le bien-être.

Améliorations inclusives et stratégiques

Concevoir des congés qui reflètent la main-d'œuvre d'aujourd'hui

Pilier 4

Tous les employés n'ont pas les mêmes besoins en matière de congés, et les meilleures politiques actuelles en tiennent compte.

Ce pilier couvre les compléments aux congés parentaux, les journées culturelles et les congés personnalisés qui répondent aux différentes réalités de vie des employés. Ces améliorations vont au-delà de la simple conformité pour démontrer de la bienveillance, de l'inclusion et une vision stratégique.

Les compléments aux congés parentaux vont de **70 % à 100 % du salaire** pour une durée de **8 à 18 semaines**.

53 offrent des types de congés supplémentaires (par exemple, anniversaire, congé civique, journée culturelle)

Ce que les employeurs doivent retenir

La conception moderne des congés tient compte de **la structure familiale, des étapes de la vie et de l'identité des employés**. Bonifier les congés parentaux, offrir des journées optionnelles ou reconnaître la participation civique permet de créer un lien plus fort avec une main-d'œuvre diversifiée.

Améliorations aux compléments aux congés parentaux

Les politiques de complément salarial deviennent rapidement un facteur de différenciation concurrentiel, en particulier dans les secteurs où l'attraction et la fidélisation des talents sont des priorités absolues.

Parmi les employeurs qui proposent des compléments :

- **La couverture salariale varie de 70 % à 100 %**
- **La durée typique est de 8 à 18 semaines**
- **L'admissibilité commence souvent après six à douze mois de service**, bien que certains programmes soient accessibles dès l'embauche

Ces programmes prennent de l'ampleur et élargissent leur portée. De plus en plus d'organisations étendent l'admissibilité aux deux parents, y compris les familles adoptives et les partenaires de même sexe, ce qui reflète un engagement croissant en faveur de l'équité et de l'inclusion dans le soutien aux familles.

L'amélioration des compléments salariaux montre que les employeurs ne considèrent pas la parentalité comme une perturbation, mais comme une étape importante dans la vie professionnelle des employés.

Tendances émergentes en matière de congés rémunérés

Outre les catégories de congés standard, de nombreux employeurs introduisent des options de congés spécialisés qui reflètent leur culture organisationnelle, leurs valeurs et les priorités de leur personnel.

Parmi les plus courantes, on trouve les suivantes :

- **Congés d'anniversaire** : huit organisations offrent un jour de congé rémunéré pour célébrer l'anniversaire d'un employé — une mesure simple, symbolique et très appréciée.
- **Congés familiaux et congés pour adoption** : cinq employeurs accordent des congés payés supplémentaires pour prendre soin d'un enfant ou accueillir un nouvel enfant, en plus des prestations parentales standard.
- **Congés culturels ou civiques** : deux employeurs accordent des congés pour permettre à leurs employés de participer à des événements culturels, à des obligations militaires ou à des responsabilités civiques comme voter, ce qui renforce l'inclusion et la citoyenneté.
- **Options de congés sur mesure** : certaines organisations accordent des congés rémunérés personnalisés pour des événements uniques de la vie ou des circonstances exceptionnelles, à la discrétion du gestionnaire ou à la demande de l'employé.

Au total, 53 mentions de congés rémunérés supplémentaires ont été recensées, illustrant une tendance claire : les organisations utilisent de plus en plus la conception des programmes de congés comme un moyen de se démarquer et de mieux répondre aux attentes de leurs employés.

Comment les employeurs intègrent la flexibilité dans la semaine de travail

Type de congé flexible	Pourcentage d'organisations
Semaine comprimée - vendredis de congé*	22,73 %
Demi-journée de congé les vendredis	20,45 %
Semaine de quatre jours	13,64 %
Discrétionnaire	13,64 %
Départ hâtif avant les jours fériés	13,64 %
Via des congés flexibles	6,82 %
Semaine comprimée - demi-journée de congé les vendredis*	4,55 %
Réduction des heures de travail en été	4,55 %

n = 44

Hors des sentiers battus : 53 mentions de types de congés rémunérés supplémentaires

Types de congés rémunérés supplémentaires	Pourcentage d'organisations
Congés familiaux et parentaux	32,08 %
Congés pour anniversaire et événements marquants	22,64 %
Congés flexibles ou discrétionnaires	15,09 %
Congés civiques, culturels et communautaires	15,09 %
Congés médicaux et congés de soignants	7,55 %
Congés pour formation et éducation	3,77 %
Congés pour déménagement	1,89 %
Congés liés à des horaires flexibles	1,89 %

n = 53

***Semaine de travail comprimée (horaire flexible)** : arrangement flexible permettant aux employés de travailler le même nombre d'heures sur moins de jours, ce qui leur permet de profiter d'une plus longue fin de semaine ou de jours de congé partiels réguliers.



Conclusion

Une évolution vers des congés pensés pour le personnel

L'enquête 2025 confirme que les employeurs canadiens vont au-delà du strict respect des exigences minimales et mettent en place des politiques de congés qui reflètent mieux les besoins du personnel, les valeurs culturelles et l'identité organisationnelle.

Partout au Canada, les employeurs dépassent les exigences minimales de conformité et conçoivent des politiques en matière de congés plus flexibles, inclusives et humaines. Cette évolution se reflète dans quatre piliers clés :

- **Les fondements des congés de base** sont en cours de révision afin de refléter l'équité et les réalités opérationnelles.
- **Les congés pour le développement et l'engagement** favorisent l'implication sociale, l'apprentissage et l'harmonisation avec les valeurs.
- **La flexibilité et le bien-être** contribuent à prévenir l'épuisement professionnel et favorisent l'autonomie.
- **Les améliorations inclusives et stratégiques** montrent que les politiques modernes respectent les étapes de la vie et l'identité.

Ensemble, ces piliers forment une base pour adopter une approche moderne de la gestion des ressources humaines, où les congés deviennent un levier de culture, de connexion et d'avantage concurrentiel.

Pour les responsables des RH et des finances, ce rapport offre une feuille de route claire pour établir des comparatifs, identifier les lacunes importantes et prendre des mesures ciblées.

De meilleures informations pour de meilleures stratégies en matière de congés

L'Enquête sur la rémunération globale 2025 de HUB International met en évidence les domaines dans lesquels les employeurs peuvent moderniser leurs programmes de congés et mieux les adapter aux besoins de leurs employés. Chez HUB, nous pensons que l'approche la plus efficace en matière de congés rémunérés et de rémunération globale repose sur une compréhension approfondie des éléments les plus importants, étayée par des données, façonnée par une stratégie et ancrée dans le contexte réel.

Pour les responsables des RH et des finances qui cherchent à combler le fossé entre la politique et la pratique, la prochaine étape consiste à combiner les données de référence avec un accompagnement personnalisé.

Pour plus d'informations

Pour approfondir les conclusions de l'Enquête sur la rémunération globale 2025 de HUB International et explorer comment votre stratégie en matière de congés de compare, contactez un conseiller de HUB. Que vous souhaitiez moderniser vos politiques de vacances, introduire des modèles de congés flexibles ou adapter vos programmes aux attentes de vos employés, nos spécialistes de la rémunération globale sont là pour vous accompagner dans le changement et générer des retombées positives pour vos équipes.

Vous souhaitez découvrir l'ensemble du paysage de la rémunération globale?

Consultez l'Indice 2025 | Vitalité du personnel au travail.

Si vous souhaitez aller au-delà des tendances en matière de congés et explorer les écarts plus larges de votre stratégie d'avantages sociaux, ne manquez pas **l'Indice 2025 | Vitalité du personnel au travail de HUB International**.

Ce rapport complémentaire examine en détail dans quelle mesure les avantages sociaux offerts par les employeurs correspondent à ce qui compte vraiment pour les employés, qu'il s'agisse du bien-être financier, de la santé mentale, de la flexibilité ou de la culture d'entreprise. Il s'agit d'une lecture incontournable pour les responsables des RH et des finances qui cherchent à stimuler l'engagement, la fidélisation et le retour sur investissement dans l'ensemble du spectre de la rémunération globale.

Plongez-vous dans les données et découvrez comment mieux répondre aux attentes de vos employés tout en atteignant vos objectifs commerciaux.



Indice 2025 | Vitalité du personnel au travail de HUB International

Le fossé des avantages sociaux au travail : harmoniser les points de vue des employeurs et des employés grâce à des données éclairantes

Risque et assurances | Avantages sociaux | Retraite et gestion de patrimoine

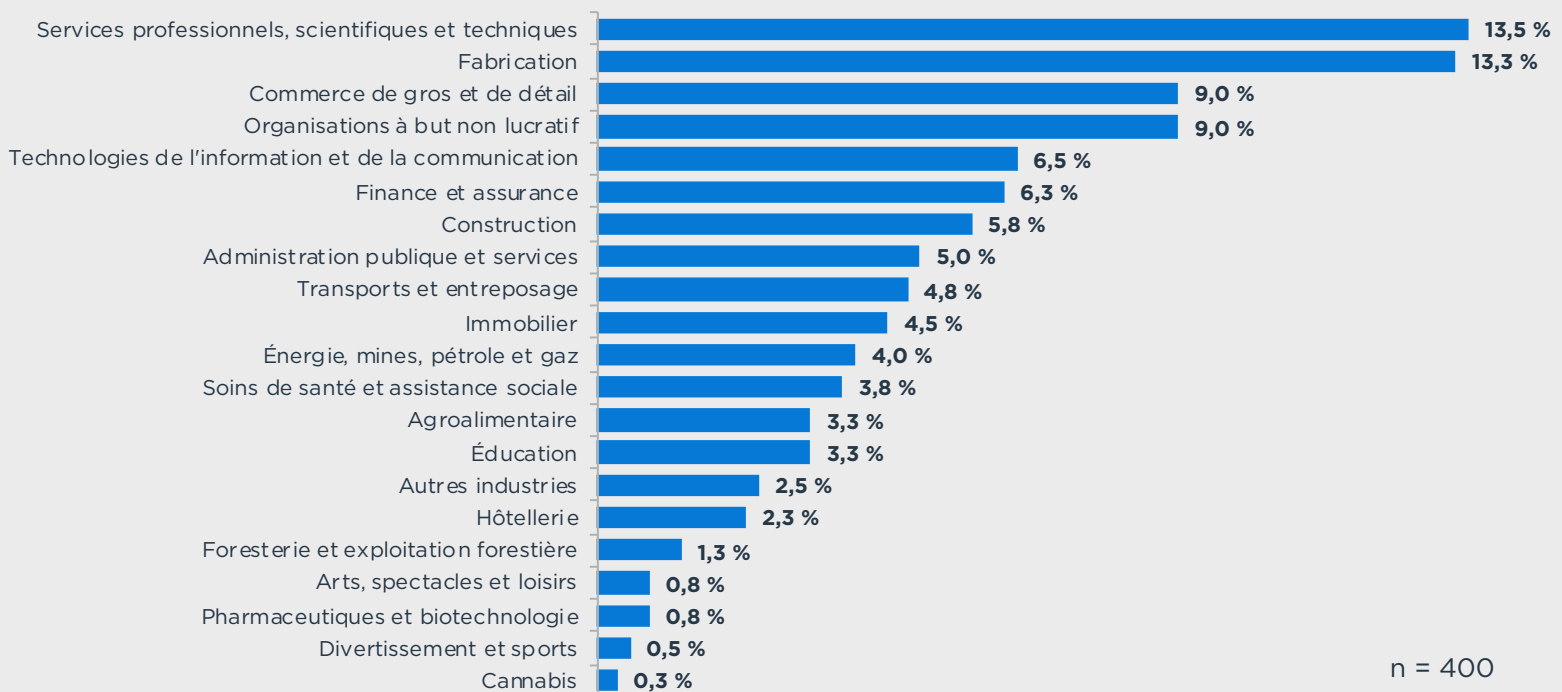
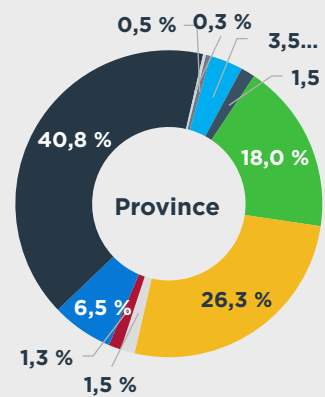
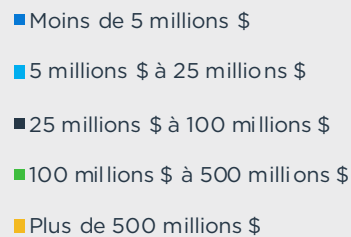
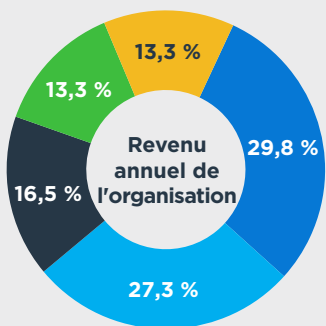
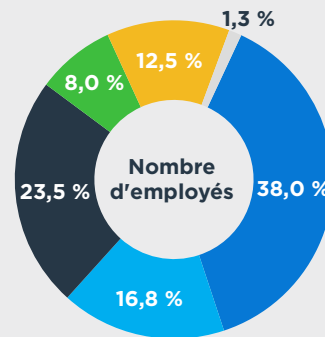
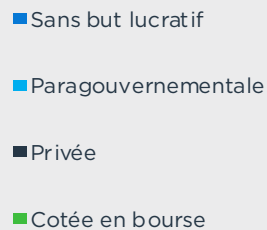
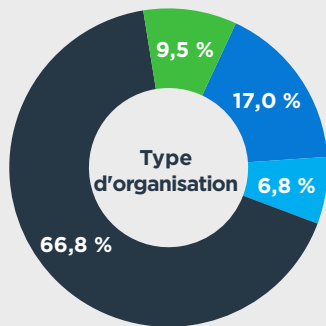


Découvrez l'Indice 2025 | Vitalité du personnel au travail

Profil des répondants

Ce rapport de référence s'appuie sur les réponses de plus de 400 employeurs canadiens issus d'un large éventail de secteurs et de régions. Les réponses reflètent une grande diversité de types d'organisations, de tailles et de réalités opérationnelles.

Répartition des répondants



n = 400

À propos de HUB

Lorsque vous faites affaire avec HUB, vous êtes au cœur d'un vaste réseau d'experts qui vous aideront à améliorer votre rentabilité, à renforcer la vitalité de votre main-d'œuvre et à rester résilient pour l'avenir. Pour plus d'informations sur la façon de gérer vos coûts d'assurance, de réduire vos risques et de prendre soin de votre personnel, contactez un conseiller de HUB ou rendez-vous sur hubinternational.ca.

Nous sommes là pour vous aider.

hubinternational.ca

Plus grand

courtier d'assurance au Canada

570+

bureaux en Amérique du Nord

20 000+

employés



Les informations contenues dans ce document sont fournies à titre informatif uniquement et ne constituent en aucun cas des conseils fiscaux ou juridiques. Nous ne garantissons pas l'exactitude, l'exhaustivité ou l'utilité de ces informations. Nous déclinons toute responsabilité quant à l'utilisation qui pourrait être faite de ces informations par vous-même ou par toute autre personne ayant connaissance de leur contenu. Ces informations peuvent inclure des contenus fournis par des tiers. Toutes les déclarations et/ou opinions exprimées dans ces documents, à l'exception du contenu fourni par HUB, sont uniquement celles de ces autres parties et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de HUB. Nous ne sommes pas responsables du contenu ou de l'exactitude des documents fournis par d'autres parties.

