

# S'absenter du travail

Ernest B. Akyeampong

Depuis 10 ans, la proportion de travailleurs à temps plein s'étant absents de leur travail pour des raisons personnelles (c'est-à-dire «maladie ou invalidité» et «obligations personnelles ou familiales») au cours de chaque semaine n'a pratiquement pas changé. Par contre, le nombre d'heures de travail perdues par travailleur a augmenté.

En 1983, on estimait que 6,0 % de l'ensemble des travailleurs à temps plein s'étaient absents pendant une partie ou la totalité d'une semaine donnée pour des raisons personnelles; en 1993, cette proportion était restée sensiblement la même (5,9 %). Cependant, comme les travailleurs ont eu tendance à s'absenter du travail pendant une période plus longue, la proportion d'heures de travail perdues par rapport au nombre habituel d'heures de travail dans une semaine (le taux d'inactivité) est passée de 3,4 % à 3,7 % par travailleur à temps plein entre 1983 et 1993. Ainsi donc, le nombre moyen de jours perdus par travailleur a augmenté, passant de 8,6 en 1983 à 9,3 en 1993 (voir *Source des données, définitions et mesures*). Même si cette hausse du temps perdu par chaque travailleur peut sembler minime à première vue, l'augmentation totale du temps perdu par les 8,2 millions de travailleurs est très importante : 5,7 millions de jours de plus.

Au cours de la décennie, les travailleurs ont perdu plus de temps pour cause de maladie ou

*Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-4624.*

## Source des données, définitions et mesures

Cette étude est fondée sur les moyennes annuelles de l'Enquête sur la population active (EPA). L'analyse porte sur les travailleurs rémunérés à temps plein qui détenaient un seul emploi. Les travailleurs rémunérés à temps partiel, les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus du champ de l'étude parce que leur horaire de travail leur laisse généralement plus de temps pour s'acquitter de leurs obligations personnelles ou familiales. De même, les personnes cumulant des emplois ne sont pas prises en compte parce qu'il est impossible de déterminer, à partir des données de l'EPA, le temps perdu et la raison des absences pour chacun des emplois.

Les absences des travailleurs pour des **raisons personnelles** sont divisées en deux catégories : les absences pour cause de «maladie ou invalidité» et les absences dues à des «obligations personnelles ou familiales». Ces deux types d'absences représentaient environ 32 % des heures de travail perdues chaque semaine en 1993 chez les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient environ 45 % du temps de travail total perdu, ne sont pas considérées comme des absences pour les besoins de la présente étude, de même que les congés fériés, qui représentaient 17 % du total des absences.

d'invalidité qu'ils n'en ont perdu en raison d'obligations personnelles ou familiales. Cependant, le nombre de jours que les travailleurs à temps plein ont perdu en moyenne pour des

Les absences attribuables à la grossesse ou à la maternité (qui ne sont certes pas un facteur d'absence) sont incluses dans la catégorie des obligations personnelles ou familiales dans l'EPA<sup>1</sup>. S'il est vrai que cela entraîne une surestimation des niveaux d'absence attribuable à cette raison pour certaines catégories de travailleuses, l'effet sur le taux calculé pour l'ensemble des femmes est sans doute négligeable. Les congés de paternité sont également compris dans la catégorie «obligations personnelles ou familiales», mais, comme il s'agit d'un type de congé qui semble peu répandu et peu utilisé, son impact sur le taux d'absence global des hommes est sans doute minime.

L'**incidence** des absences est la proportion de travailleurs rémunérés à temps plein ayant déclaré s'être absents au moins une fois au cours de la semaine de référence. Dans cette mesure, la durée de l'absence importe peu, que ce soit une heure, un jour ou la semaine entière.

Le **taux d'inactivité** représente la proportion d'heures perdues par rapport au nombre habituel d'heures hebdomadaires de travail des travailleurs rémunérés à temps plein. Cette mesure tient compte de la fréquence et de la durée des absences.

Les **jours perdus par travailleur dans l'année** sont calculés en multipliant le taux d'inactivité par le nombre estimé de jours ouvrables dans l'année (250).

raisons de maladie ou d'invalidité est passé de 6,7 en 1983 à 6,1 en 1993, tandis que les absences attribuables à des obligations personnelles ou familiales ont grimpé, passant de 1,9 jour à

3,3 jours par travailleur. Le présent article examine les facteurs sous-jacents et l'impact de cette évolution sur les taux d'absence observés dans certains secteurs d'activité économique.

### Cause de maladie à la baisse, obligations familiales à la hausse

Un certain nombre de facteurs ont contribué au déclin des absences pour cause de maladie ou d'invalidité. On peut citer le déplacement de l'emploi des industries productrices de biens, comportant davantage de risques et plus exigeantes physiquement, vers le secteur des services; la promotion et l'adoption de meil-

leurs mesures de sécurité; l'importance accrue accordée à des milieux de travail plus sains, par exemple l'interdiction de fumer et (ou) la désignation d'aires pour les fumeurs et la popularité croissante des programmes de mieux-être et de conditionnement physique. La diminution a été plus marquée chez les travailleurs de sexe masculin – dont le nombre de jours d'absence est passé de 6,5 en 1983 à 5,7 en 1993 – que chez les travailleuses – de 7,0 à 6,7 (tableau). Cela s'explique, du moins en partie, par la concentration d'hommes dans les industries productrices de biens, secteur où on a enregistré les baisses les plus importantes.

L'augmentation du temps perdu en raison des absences pour obligations personnelles ou familiales découle en grande partie du nombre accru de femmes (dont plusieurs ont de jeunes enfants) qui ont un emploi rémunéré. Plus que les hommes, les femmes sur le marché du travail s'occupent encore davantage des tâches familiales comme le soin d'un enfant malade ou d'un parent âgé (Marshall, 1993 et 1994). L'inéquité sur le plan du partage de ces responsabilités a donné lieu à un taux d'absence beaucoup plus élevé chez les femmes que chez les hommes<sup>2</sup>. En 1983, les travailleuses à temps plein perdaient en moyenne 3,8 jours de travail pour

Tableau  
Taux d'absence pour raisons personnelles des travailleurs rémunérés à temps plein, 1993

	Incidence*			Taux d'inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année †		
	Total	Maladie ou invalidité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou invalidité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou invalidité	Obligations personnelles ou familiales
				%				jours	
<b>Les deux sexes</b>	<b>5,9</b>	<b>3,8</b>	<b>2,1</b>	<b>3,7</b>	<b>2,4</b>	<b>1,3</b>	<b>9,3</b>	<b>6,1</b>	<b>3,3</b>
Hommes	4,5	3,4	1,1	2,6	2,3	0,3	6,5	5,7	0,9
Femmes	7,8	4,3	3,6	5,3	2,7	2,7	13,4	6,7	6,7
<b>Ensemble des industries</b>	<b>5,9</b>	<b>3,8</b>	<b>2,1</b>	<b>3,7</b>	<b>2,4</b>	<b>1,3</b>	<b>9,3</b>	<b>6,1</b>	<b>3,3</b>
Secteur des biens	5,6	3,9	1,7	3,5	2,7	0,8	8,7	6,7	2,0
Agriculture	4,2	--	--	2,1	--	--	5,2	--	--
Autres industries primaires	4,7	3,5	--	3,0	2,5	--	7,5	6,4	--
Industries manufacturières	6,0	4,2	1,8	3,8	2,9	0,9	9,6	7,3	2,3
Construction	4,3	3,0	1,3	2,6	2,2	0,4	6,6	5,4	1,1
Secteur des services	6,0	3,7	2,3	3,8	2,3	1,5	9,6	5,8	3,8
Transports, communications et autres services publics	5,9	4,1	1,8	4,0	2,9	1,1	9,9	7,3	2,6
Commerce	5,0	3,1	1,9	2,9	1,9	1,1	7,4	4,7	2,7
Finances, assurances et affaires immobilières	5,6	2,9	2,7	3,6	1,7	1,9	8,9	4,1	4,8
Services	6,4	3,8	2,6	4,2	2,4	1,8	10,5	5,9	4,6
Administration publique	6,9	4,7	2,3	4,1	2,8	1,3	10,3	7,1	3,3

Source : Enquête sur la population active

\* Travailleurs absents en proportion de l'ensemble des personnes détenant un emploi

\*\* Heures d'absence en proportion des heures de travail habituelles

† Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours ouvrables dans l'année (250)

s'acquitter de responsabilités personnelles ou familiales; en 1993, cette moyenne avait grimpé à 6,7 jours (soit l'équivalent du temps perdu pour des raisons de maladie ou d'invalidité). Toutefois, le temps de travail perdu par les hommes pour obligations personnelles ou familiales n'a pratiquement pas bougé au cours de la même période et représentait un peu moins d'une journée.

**Impact sur les taux selon l'industrie**

En 1993, les travailleurs à temps plein ont perdu en moyenne 9,3 jours de travail pour les deux catégories de raisons personnelles. Cependant, la hausse observée par rapport à la moyenne de 1983 (8,6 jours)

n'était pas généralisée. En fait, le temps de travail perdu a diminué dans la plupart des industries productrices de biens, mais il a augmenté dans chacune des principales industries du secteur des services. Le classement des principaux secteurs d'activité selon l'assiduité des travailleurs s'est par conséquent modifié. En 1983, ce sont les travailleurs des industries manufacturières qui, s'étant le plus absents, se classaient au premier rang. En 1993, les travailleurs des services, ceux de l'administration publique et ceux des transports, communications et autres services publics occupaient respectivement la première, deuxième et troisième place, laissant à ceux des industries manufacturières la quatrième. Les travailleurs de

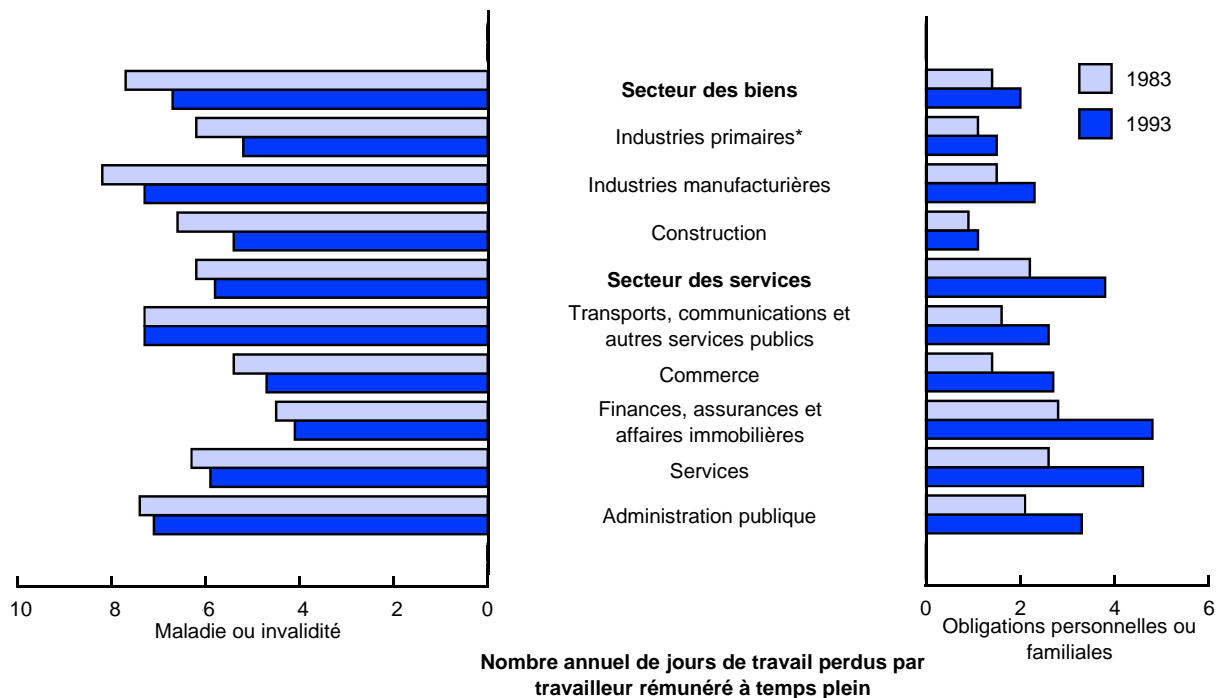
l'agriculture ont conservé la meilleure fiche de présence pour l'ensemble de la période.

**Absences dues à la maladie ou à l'invalidité**

Dans l'ensemble des principaux secteurs d'activité (sauf dans celui des transports, communications et autres services publics, où la situation n'a pas changé), les absences dues à la maladie ou à l'invalidité ont diminué au cours de la décennie (graphique). Les progrès les plus importants ont été réalisés dans les principales industries productrices de biens : le temps perdu par travailleur à temps plein a diminué de près d'une journée dans les industries manufacturières et de plus d'une journée dans les autres industries primaires (-1,3 jour) et dans la

Graphique

**Les absences du travail pour des obligations personnelles ou familiales ont augmenté.**



Source : Enquête sur la population active

\* Agriculture, pêche et piégeage, exploitation forestière et services forestiers ainsi que les mines

construction (-1,2 jour). Pour les travailleurs de la plupart des industries du secteur des services, la réduction du temps perdu pour ces raisons a été de moins d'une demi-journée.

### **Absences dues à des obligations personnelles ou familiales**

Les absences dues aux obligations personnelles ou familiales ont pour leur part augmenté au cours de la décennie 1983-1993 dans tous les principaux secteurs d'activité. Les plus fortes hausses ont été observées dans les industries du secteur des services où, de façon générale, on retrouve de fortes proportions de femmes. Le nombre annuel moyen de jours perdus par travailleur à temps plein a progressé de deux jours dans le secteur des finances, assurances et affaires immobilières et dans celui des services. Des hausses d'une journée ou plus ont aussi été observées dans le commerce, l'administration publique et les transports, communications et autres services publics. Pour ce qui est du secteur des industries productrices de biens, le nombre moyen de ces absences a très peu varié dans la construction et dans les autres industries primaires entre 1983 et 1993, mais il a augmenté de près d'une journée dans les industries manufacturières.

### **Maintien des variations selon l'industrie**

Des différences persistent néanmoins entre les principales industries, non seulement en ce qui concerne la proportion de travailleurs ayant signalé s'être absentés pour des raisons personnelles au cours d'une semaine normale de l'année de référence, mais aussi du point de vue des causes de ces absences. Les deux principaux facteurs qui expliquent ces différences sont les exigences de l'emploi et la struc-

ture par sexe des effectifs (Akyeampong, 1988 et 1992)<sup>3</sup>. De façon générale, plus un emploi est physiquement exigeant ou plus il comporte de risques, plus le taux d'absence pour cause de maladie ou d'invalidité augmente (Haggard-Guénette, 1988; Haggard-Guénette et Proulx, 1992). De même, plus la proportion de femmes dans un secteur est élevée, plus le taux d'absence attribuable à des obligations personnelles ou familiales augmente.

Chaque semaine en 1993, des absences pour des raisons de maladie ou d'invalidité ont été déclarées dans une proportion supérieure à la moyenne (plus de 4 %) dans les industries manufacturières, les transports, les communications et les autres services publics ainsi que dans l'administration publique. L'incidence la plus faible revient aux travailleurs des finances, assurances et affaires immobilières (2,9 %). Une fois l'incidence convertie en nombre total de jours perdus, ce sont les travailleurs davantage exposés aux risques, c'est-à-dire ceux des industries manufacturières et des transports, communications et autres services publics, qui ont perdu le plus de temps de travail (7,3 jours); ils sont suivis des travailleurs de l'administration publique (7,1 jours), où le degré de syndicalisation est très élevé. Les travailleurs qui se sont le moins absentés pour cause de maladie ou d'invalidité sont ceux des finances, assurances et affaires immobilières (4,1 jours).

Les absences pour obligations personnelles ou familiales ont été plus élevées que la moyenne (entre 2 % et 3 %) chez les travailleurs de plusieurs industries où il y a une forte concentration de femmes : finances, assurances et affaires immobilières, services et administration publique. Le contraire s'est

produit dans les industries productrices de biens, où les hommes dominent, car le taux d'absence (moins de 2 %) y a été inférieur à la moyenne. Ces différences se reflètent encore une fois dans le nombre de jours perdus par travailleur. En effet, les travailleurs à temps plein des finances, assurances et affaires immobilières ainsi que ceux des services ont perdu près de 5 jours de travail en 1993 contre seulement un jour pour les travailleurs de la construction.

Le taux d'absence hebdomadaire pour l'ensemble des deux catégories de raisons personnelles variait entre environ 4 % dans l'industrie agricole et la construction et plus de 6 % dans les services et l'administration publique. L'estimation du temps de travail perdu pendant toute l'année était de 5,2 jours dans l'agriculture, 6,6 jours dans la construction, 10,5 jours dans les services et 10,3 jours dans l'administration publique.

### **Des variations encore plus importantes selon une ventilation plus fine des industries**

À un niveau plus détaillé de la répartition des industries, la variation des taux d'absence est souvent encore plus frappante. Par exemple, en 1993, le nombre de jours perdus par les travailleurs des industries productrices de biens durables pour cause de maladie ou d'invalidité s'établissait en moyenne à 7,8, soit une journée de plus que dans le cas des travailleurs des industries productrices de biens non durables. D'autre part, les travailleurs des industries de biens durables ont perdu moins de temps de travail pour des obligations personnelles ou familiales que leurs collègues des industries de biens non durables, soit respectivement 1,8 jour comparativement à 2,7 jours. De même, le nombre moyen de jours d'absence

pour cause de maladie ou d'invalidité était équivalent (environ 4,7 jours) pour les travailleurs du commerce de gros et ceux du commerce de détail, mais le nombre de jours d'absence pour obligations personnelles ou familiales était plus élevé chez les travailleurs du commerce de détail (où les femmes sont légèrement plus nombreuses) que chez ceux du commerce de gros (3,1 jours contre 1,9 jour).

Les travailleurs des services de santé et services sociaux ont perdu presque deux fois plus de jours de travail que les travailleurs de l'enseignement pour ce qui est des absences tant pour cause de maladie ou d'invalidité (9,4 jours contre 5,5 jours) que pour obligations personnelles ou familiales (6,6 jours contre 3,8 jours). Le temps qu'ils ont perdu pour des raisons de maladie ou d'invalidité peut s'expliquer par les conditions de travail particulières (nombreuses heures de travail et travail par postes) ainsi que par les risques accrus de contracter des maladies. Leur taux élevé d'absence pour des obligations personnelles ou familiales témoigne de la prédominance des femmes dans ce milieu. Les travailleurs des banques et autres intermédiaires financiers (là aussi majoritairement des femmes) se classent au deuxième rang pour le taux d'absence attribuable aux obligations personnelles ou familiales, soit 6,1 jours en 1993.

Dans l'ensemble de l'administration publique, le temps perdu par travailleur à temps plein s'étant absenté pour maladie ou invalidité se situait autour de 7 jours en 1993. Cependant, les fonctionnaires fédéraux se sont absentés davantage pour des obligations personnelles ou familiales (4,5 jours) que leurs homologues provinciaux (3,0 jours) ou municipaux (2,1 jours).

Une publication statistique intitulée *Les taux d'absence du travail*, dans laquelle on retrouve les taux d'absence selon la répartition détaillée des industries, la profession, le sexe, l'âge et la province pour la période 1977-1994, paraîtra sous peu. Pour plus de renseignements, voir *Quoi de neuf ?*

## Discussion

Les absences du travail demeurent un problème avec lequel les employeurs canadiens doivent composer. S'il est vrai que la réduction des absences pour cause de maladie ou d'invalidité est un signe encourageant, il faudrait pousser davantage la recherche et recourir à des méthodes complexes pour déterminer dans quelle mesure un tel gain pourrait découler d'un changement dans la répartition des travailleurs selon le secteur d'activité ou encore de facteurs comme l'amélioration des mesures et programmes de santé et sécurité au travail. Par exemple, les travailleurs des industries productrices de biens non durables avaient un taux d'absence inférieur à celui des travailleurs des industries productrices de biens durables. Ainsi, tout déplacement de l'emploi des industries productrices de biens durables vers les industries productrices de biens non durables entraînerait une diminution des taux d'absence pour l'ensemble des industries manufacturières, même si les taux associés à certaines industries du secteur ne changeaient pas. Cependant, comme les taux d'absence pour cause de maladie ou d'invalidité ont diminué dans presque tous les principaux secteurs et industries, le déclin global semble être attribuable tant à une nouvelle répartition de l'emploi qu'à d'autres facteurs.

Pour mieux interpréter les tendances relatives aux absences pour obligations personnelles ou familiales, il faudrait pouvoir établir une distinction entre les congés de maternité et de paternité, les congés pour prendre soin d'un enfant ou d'une personne âgée et les autres types d'obligations personnelles ou familiales (par exemple, les travaux ménagers non rémunérés). Comme les données actuelles de l'Enquête sur la population active ne permettent pas une telle distinction, il faut s'en remettre aux données d'autres sources, qui sont cependant limitées.

Une première analyse de certaines de ces sources<sup>4</sup> permet de croire que l'exclusion des congés de maternité de la catégorie des obligations personnelles ou familiales atténuerait l'écart entre les hommes et les femmes pour ce qui est du taux d'absence, sans pour autant l'éliminer entièrement. De plus, puisque les congés de paternité ne sont pas souvent offerts et par conséquent peu utilisés, leur exclusion ne changerait guère le taux global d'absence des hommes. Les données de l'Enquête sociale générale démontrent clairement que la majeure partie des travaux ménagers non rémunérés incombent encore aux mères, et ce même lorsque les deux conjoints travaillent à temps plein. Cela laisse entendre que les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes à concilier travail et famille. Il va sans dire que les femmes ont tendance à s'absenter davantage du travail que ne le font les hommes pour des obligations personnelles ou familiales. Par conséquent, le taux d'absence pour cette dernière raison semble plus élevé dans les industries où on compte une plus forte proportion de femmes. □

## ■ Notes

1 Le questionnaire remanié de l'Enquête sur la population active (EPA), dont la première utilisation est prévue pour 1997, établira des sous-catégories d'obligations personnelles ou familiales (par exemple, soin de ses propres enfants, soin des personnes âgées membres de la famille, congé de maternité). Ces nouvelles catégories rehausseront grandement les qualités analytiques des données de l'EPA pour estimer les taux d'absence.

2 En plus de la répartition inégale des tâches familiales entre les hommes et les femmes, le fait d'inclure les congés de maternité parmi les absences pour raisons personnelles ou familiales entraîne l'augmentation des taux d'absence féminins. Il semble bien que l'exclusion des congés de maternité de la catégorie des obligations personnelles ou familiales réduirait, mais n'éliminerait pas, l'écart entre les hommes et les femmes pour ce qui est du temps de travail perdu. Selon des données tirées de l'Enquête sur l'absence du travail, un supplément à l'EPA de février, environ 210 000 travailleuses ont pris des congés de maternité d'une durée d'au moins deux semaines consécutives pour chacune des années de la période 1983-1992. Par conséquent, la proportion de femmes ayant bénéficié de ce type de congé n'est pas très élevée (4 %), sans compter que certaines ont également pu «quitter» leur emploi. En outre, les données de cette enquête révèlent que le taux de croissance des congés de maternité est beaucoup moins élevé que celui du temps perdu par

les femmes pour s'acquitter d'obligations personnelles ou familiales. Enfin, même en limitant l'analyse des données de l'EPA aux seules absences de courte durée (moins d'une semaine), ce qui en théorie a pour effet d'éliminer pratiquement tous les congés de maternité, il demeure que les femmes perdent tout de même environ deux fois plus de temps que les hommes pour des obligations personnelles ou familiales.

3 D'autres facteurs influent sur les taux d'absence dans les divers secteurs d'activité, comme le taux de syndicalisation et la structure par âge des effectifs. De façon générale, plus la proportion de travailleurs syndiqués est élevée, plus le nombre de congés de maladie et de congés pour obligations personnelles ou familiales accordés, et peut-être utilisés, est élevé. De même, plus les effectifs sont âgés, plus les taux d'absence attribuable à la maladie ou à l'invalidité ont de chances d'être élevés. Le désintéressement des travailleurs (par exemple si le travail est répétitif), le stress relié aux fonctions et les relations employeurs-employés sont d'autres exemples de facteurs pouvant causer l'absence du travail. De fait, certains répondants peuvent indiquer la maladie ou l'invalidité ou encore les obligations personnelles ou familiales pour justifier des absences qui ont en réalité pour cause l'ennui ou le stress.

4 Par exemple, dans l'Enquête sur l'absence du travail (note 2) ainsi que dans les données administratives du Programme d'assurance-chômage.

## ■ Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. «L'absentéisme : une mise à jour» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 4, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1992, p. 48-58.

---. «Les absences du travail pour motifs personnels» dans *La population active*, 71-001 au catalogue, vol. 44, n° 5, Statistique Canada, Ottawa, mai 1988, p. 87-121.

HAGGAR-GUÉNETTE, C. «Les accidents du travail au Canada, 1982 à 1986» dans *La population active*, 71-001 au catalogue, vol. 44, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, mars 1988, p. 85-120.

HAGGAR-GUÉNETTE, C. et J. PROULX. «Les lésions au dos subies au travail, 1982-1990» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 4, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1992, p. 31-37.

LÉVESQUE, J.-M. «Absence du travail et compensation, 1979 à 1986» dans *La population active*, 71-001 au catalogue, vol. 44, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, avril 1988, p. 85-119.

MARSHALL, K. «Concilier le travail et la famille» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 6, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1994, p. 31-36.

---. «Les parents occupés et le partage des travaux domestiques» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, vol. 5, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1993, p. 25-33.