

Absences du travail et compensation

Nathalie Noreau

De nombreuses études ont fait état des absences du travail ces dernières années. Cependant, bien peu d'entre elles ont traité des absences de deux semaines et plus et ont mis l'accent sur les compensations reçues s'y rattachant. Ces dernières s'avèrent d'importance cruciale puisque les absences du travail dites prolongées peuvent avoir des conséquences financières fort importantes, tant pour les travailleurs devant y faire face que pour leurs employeurs. En effet, ces employeurs n'ont d'autre choix que de composer avec la baisse de production découlant de ces absences et doivent, dans certains cas, verser une indemnité aux travailleurs absents pour cause de maladie ou d'accident.

Entre 1979 et 1986, on comptait en moyenne 760 000 absences par année, alors qu'entre 1987 et 1994, il y en avait environ 823 000 par année. Les absences pour maladie sont passées de 476 000 à 494 000 par année en moyenne au cours de ces deux périodes, alors que le nombre moyen d'absences pour accident est passé de 284 000 à 330 000. Ces hausses du nombre d'absences ne sont guère surprenantes, étant donné l'augmentation de l'emploi durant les 16 années dont il est ici question, tant chez les hommes que chez les femmes.

Par ailleurs, les taux d'absence du travail de deux semaines et plus semblent évoluer en tandem avec les taux d'absence pour maladie ou incapacité, une observation tirée des statistiques recueillies au cours des 12 semaines de référence de

Nathalie Noreau était au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. Elle est présentement en affectation où on peut communiquer avec elle au (613) 951-4607.

Sources des données

Les données utilisées dans cet article sont tirées de l'Enquête sur l'absence du travail (EAT), un supplément annuel à l'Enquête sur la population active de février. Cette enquête, parrainée par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada, fournit des renseignements sur les employés rémunérés qui, au cours de l'année précédant la tenue de l'enquête, se sont absentés du travail pour des raisons de maladie, d'accident ou de grossesse. Les absences en question sont d'une durée de deux semaines et plus et comprennent tant celles faisant suite à une maladie ou à un accident relatif au travail que celles ayant une cause extérieure. Un travailleur peut donc, dans le cadre de cette enquête, être victime d'un accident hors de son lieu de travail et toucher une rémunération totale de son employeur en vertu de mécanismes d'indemnisation prévus en cas de maladie ou d'accident. Seules sont prises en compte les absences pour des raisons de maladie ou d'accident, étant donné la nature totalement différente des congés de maternité.

Les statistiques tirées de l'EAT concernent la dernière absence de deux semaines et plus rapportée par les répondants. Ces derniers peuvent donc avoir été en situation d'absence prolongée plus d'une fois dans l'année tout en n'ayant été comptabilisés qu'une fois pour une seule absence. En outre, cette enquête se concentre sur les absences de deux semaines et plus en raison des conditions d'admissibilité des travailleurs au programme d'assurance-chômage. En effet, un travailleur doit s'absenter au moins deux semaines consécutives

pour avoir droit à une compensation par le biais de l'assurance-chômage.

L'Enquête sur la population active (EPA) (Akyeampong, 1995). Le nombre annuel moyen d'absences du travail de deux semaines et plus est donc en évolution, laquelle

pourrait, selon certains, être contrôlée par le biais des pratiques des entreprises et de mesures efficaces pour promouvoir la santé et la sécurité au travail. En outre, la

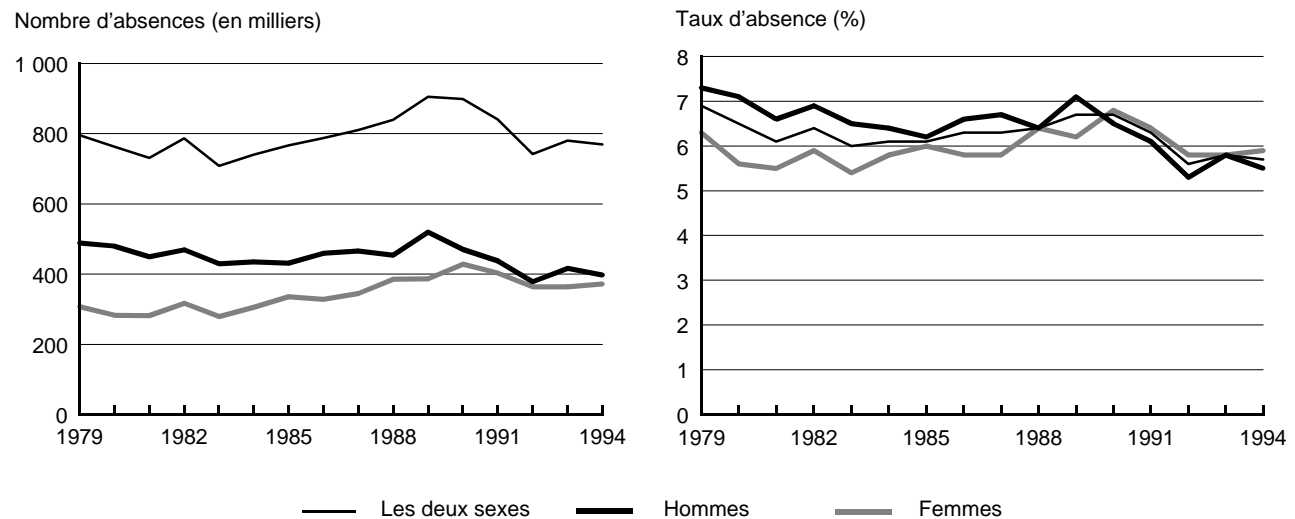
L'enquête recueille également des renseignements sur le type de compensation financière reçue pendant la dernière absence : prestations d'assurance-chômage, indemnités pour accidents de travail, dédommagement en vertu d'une assurance collective ou automobile, et rémunération partielle ou intégrale versée par l'employeur. Une même absence peut faire l'objet de plusieurs compensations, car ces dernières ne sont pas mutuellement exclusives.

Le Programme national de statistiques sur les accidents du travail (PNSAT) fournit pour sa part d'autres données que l'on compare aux données de l'EAT concernant les absences pour des motifs d'accident. Ce parallèle vise à déterminer s'il existe un lien de cause à effet entre les accidents de travail et les absences prolongées (deux semaines et plus). Le but du programme est de fournir des données sur les blessures et les maladies liées au travail ayant entraîné une période d'inactivité. Ces blessures et maladies peuvent être causées par un accident, par le milieu ambiant ou par d'autres conditions de travail. De plus, les données tirées du PNSAT indiquent l'âge et le sexe du travailleur blessé, la profession et l'industrie, la nature, la cause et le siège de la blessure de même que le genre d'accident qui l'a provoquée. Enfin, il n'y a pas de renseignements sur les indemnités accordées aux travailleurs blessés, ni sur les demandes de remboursement de frais médicaux pour des accidents de travail n'ayant pas occasionné d'arrêt de travail.

pourrait, selon certains, être contrôlée par le biais des pratiques des entreprises et de mesures efficaces pour promouvoir la santé et la sécurité au travail. En outre, la

Graphique A

Le nombre d'absences et les taux d'absence du travail ont connu des tendances divergentes chez les femmes entre 1979 et 1994.



Source : Enquête sur l'absence du travail

promotion de la bonne forme physique et de la santé des travailleurs peut jouer un rôle. À cet égard, les travailleurs ont souvent l'occasion de suivre un programme de mise en forme dans leur milieu de travail.

Au moyen de données tirées de l'Enquête sur l'absence du travail (EAT) (voir *Sources des données*), le présent article examine l'évolution des absences du travail de deux semaines et plus pour cause de maladie ou d'accident entre 1979 et 1994. Les nombres et les taux moyens d'absence seront aussi utilisés pour les deux périodes, 1979 à 1986 et 1987 à 1994. Finalement, une attention particulière sera portée à l'origine des compensations versées aux travailleurs absents ainsi qu'aux proportions selon lesquelles elles se répartissent parmi les différentes sources. L'étude des tendances en matière de taux d'absence et de compensation permettra de voir s'il y a eu un certain progrès (c'est-à-dire une baisse des taux d'absence)

et s'il y a eu une amélioration dans la fréquence des compensations versées aux travailleurs en absence prolongée.

Évolution des absences prolongées à travers le temps

L'évolution du nombre d'absences pour la période 1979 à 1994 ne semble pas suivre de tendance particulière puisque ce nombre varie d'une année à l'autre (graphique A). L'analyse des données selon le sexe démontre une légère hausse des absences chez les femmes, tandis qu'on observe une baisse chez les hommes. Étant donné les hausses d'emploi enregistrées au cours des 16 années étudiées, et ce plus particulièrement chez les femmes, il s'avère normal d'observer chez elles des hausses d'absences.

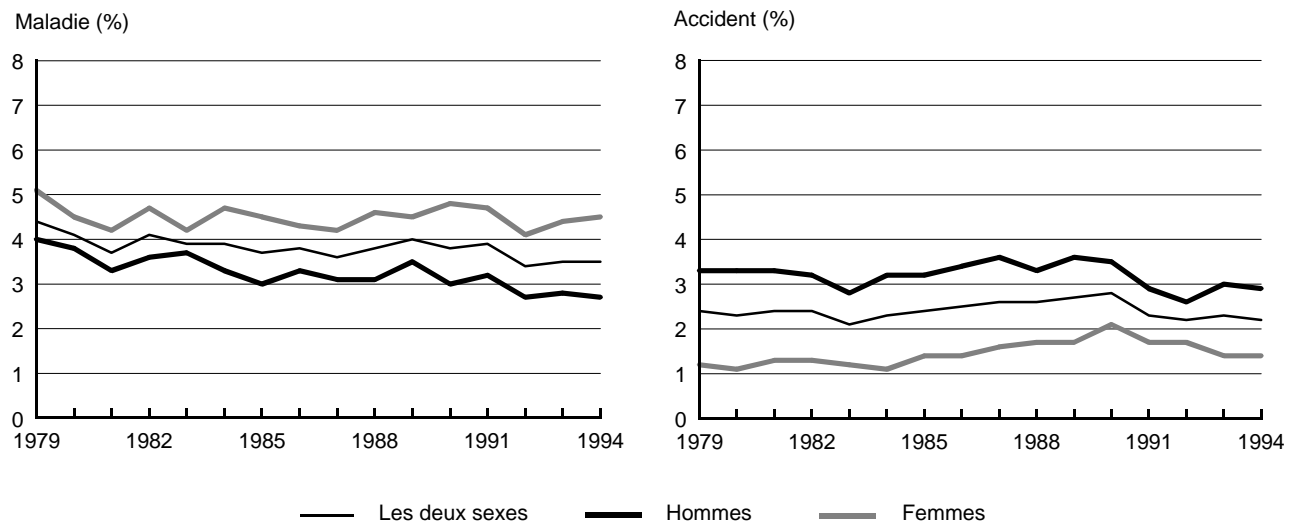
Une méthode simple visant à tenir compte de la croissance de l'emploi consiste à analyser les données sous forme de taux d'absence, un taux représentant le

nombre d'absences du travail en proportion du nombre d'employés d'un groupe donné. Ainsi, le taux global d'absence du travail indique une légère baisse pour la période 1979 à 1994, ce dernier étant passé de 6,9 % à 5,7 %, principalement en raison de la baisse du taux d'absence des hommes. Cette tendance est due au fait que la baisse du nombre d'absences chez les hommes était accompagnée d'une hausse de leur niveau d'emploi. Chez les femmes, la hausse du nombre d'absences était inférieure à la forte augmentation du nombre de travailleuses observée entre 1979 et 1994.

Une analyse plus approfondie (graphique B) révèle que les hommes ont enregistré une forte baisse de leur taux d'absence en raison de maladie au cours de la période. Combinée à une faible diminution du taux d'absence des femmes, cette baisse a littéralement entraîné le taux global d'absence pour

Graphique B

Les hommes détiennent les taux d'absence les plus élevés pour les accidents, alors qu'il s'agit des femmes pour les taux d'absence en raison de maladie.



Source : Enquête sur l'absence du travail

maladie vers un niveau inférieur (passant de 4,4 % à 3,5 % durant la même période). La relative stabilité du taux d'absence pour accident est, quant à elle, due à une faible décroissance du taux d'absence des hommes, contrebalancée par une très légère hausse du taux d'absence des femmes.

À noter ici l'accroissement de l'écart entre les taux d'absence pour maladie des hommes et des femmes, lequel reflète bien l'importante baisse de taux enregistrée par les hommes. Inversement, on assiste ces dernières années à un rétrécissement de l'écart entre les taux pour accident chez les hommes et chez les femmes, probablement en raison de l'augmentation du nombre de femmes dans des industries jadis largement dominées par les hommes. Il découlerait de ce transfert de travailleurs une hausse du taux

d'accident entraînant une absence de deux semaines et plus chez les femmes.

Des moyennes et des taux moyens d'absence allant en sens inverse

Afin de minimiser les variations annuelles du nombre d'absences du travail, la période d'observation a été séparée en deux, de telle sorte que chacune des nouvelles périodes couvre huit années et un cycle économique complet. De cette façon, on obtient un nombre annuel moyen d'absence pour chaque période d'observation, soit 1979 à 1986 et 1987 à 1994. L'analyse de l'évolution des taux moyens d'absence au cours des deux périodes permet de réduire les variations annuelles tout en tenant compte de la croissance du nombre d'employés au cours des 16 années couvrant la période entière.

Ainsi, la comparaison de ces deux périodes révèle que le nombre annuel moyen d'absences est passé de 760 000 à 823 000, ce qui représente un taux de croissance de 8,4 %. Fait intéressant à noter, la croissance du nombre d'absences s'est répartie très inégalement entre les absences pour maladie et celles pour accident. En effet, le nombre moyen d'absences pour maladie s'est accru de 3,8 %, alors que le nombre annuel moyen d'absences pour accident a connu une hausse de 16,0 %. Les absences en raison d'accident ont donc connu, proportionnellement, une croissance beaucoup plus grande que celles dues à la maladie, ce qui confirme l'observation d'un taux d'absence moyen (nombre d'absences en proportion du nombre d'employés rémunérés) légèrement à la hausse dans le cas des accidents, comparativement à une tendance à la baisse dans le cas des maladies (tableau 1).

Comparaison avec d'autres sources de données

Les absences pour accident sont-elles liées à l'évolution des accidents de travail?

Puisque les absences prolongées en raison d'accident surviennent généralement à la suite d'un accident de travail, on peut se demander si les statistiques témoignent de la même tendance. À cet égard, un parallèle entre les données tirées du Programme national de statistiques sur les accidents du travail (PNSAT) entraînant un arrêt de travail et les données provenant de l'Enquête sur l'absence du travail pour la période 1982 à 1994 peut fournir quelques éléments de réponse.

Les accidents de travail semblent évoluer en tandem avec les absences du travail de deux semaines et plus en raison d'accident. Un écart émerge toutefois entre les deux séries de données, lequel semble vouloir rétrécir avec les années. Cette différence tient sans doute au fait que les absences prolongées du travail dont on traite ici ne peuvent être que de deux semaines et plus, alors que les accidents du travail recensés par le biais du PNSAT sont comptabilisés à partir des dossiers administratifs relatifs aux demandes d'indemnisation pour perte

de temps qui ont été acceptées par toutes les commissions des accidents du travail au Canada, sauf celle du Yukon. Autrement dit, une absence de moins de deux semaines peut être comptabilisée par le PNSAT si la demande d'indemnisation s'y rattachant est acceptée quelques jours après l'accident de travail.

D'autres raisons peuvent justifier cet écart. Le fait de comparer des données recueillies par le biais d'une enquête (EAT) avec d'autres obtenues au moyen d'un recensement (PNSAT) en est une. De plus, une évaluation plus ou moins exacte du nombre d'absences pour accident peut survenir lors de l'EAT, car cette enquête fait appel à la mémoire des répondants pour qui l'absence remonte parfois jusqu'à un an. Finalement, la population couverte par ces deux sources de données peut ne pas être la même, puisque l'EAT ne tient compte que des travailleurs rémunérés, alors que le PNSAT inclut tous les types de travailleurs.

De ce fait, il n'est guère surprenant d'observer un nombre d'accidents de travail entraînant un arrêt de travail supérieur au nombre d'absences de deux semaines et plus pour cause d'accident. Mais étant donné leur tendance simi-

laire, les accidents de travail et les absences prolongées en raison d'accident semblent être en relation de cause à effet.

Peut-on comparer les taux d'absence prolongée avec les taux d'absence pour maladie ou incapacité?

Il peut s'avérer intéressant de comparer les taux d'absence de deux semaines et plus pour maladie ou accident tirés de l'EAT avec les taux d'absence pour maladie ou incapacité tirés chaque mois de l'Enquête sur la population active (EPA). Dans ce dernier cas, toutes les absences survenues au cours de la semaine de référence de l'enquête sont prises en compte.

Encore ici, il est possible d'établir une certaine corrélation entre les deux types d'absence, bien que le taux d'absence de l'EAT soit largement supérieur à celui de l'EPA. Une raison pouvant expliquer cet écart est les différentes périodes de référence caractérisant les deux enquêtes. Ainsi, l'EPA a recours à 12 semaines de référence réparties sur toute l'année, alors que l'EAT concerne l'année précédant l'enquête.

Selon le sexe

Une décomposition du nombre moyen d'absences selon le sexe pour les deux périodes révèle des résultats fort différents. Ainsi, pour la période 1979 à 1986, les hommes ont connu un nombre annuel moyen d'absences de 455 000, comparativement à 442 000 pour la deuxième période d'observation. La maladie était la cause d'absence la plus répandue au cours de la première période chez les hommes, alors qu'il s'agissait des accidents au cours de la deuxième. Parallèlement, le taux moyen d'absence pour cause de maladie a diminué de 0,5 point de pourcentage, tandis que le taux moyen d'absence pour cause d'accident est demeuré

inchangé, reflétant ainsi la hausse de l'emploi chez les hommes.

L'augmentation du nombre de travailleuses observée entre les périodes 1979 à 1986 et 1987 à 1994 a entraîné une forte hausse du nombre annuel moyen d'absences chez les femmes, lequel a connu un taux de croissance de 25,0 %. Bien que d'un nombre moindre dans la deuxième période, les absences prolongées en raison d'accident ont connu un taux de croissance de 56,4 %. Il en résulte une stagnation du taux moyen d'absence pour maladie chez les femmes. La hausse du nombre de femmes oeuvrant sur le marché du travail n'a cependant pas empêché la forte croissance du taux moyen d'absence pour acci-

dent chez ces dernières, lequel est passé de 1,2 % au cours de la première période à 1,7 % lors de la deuxième.

Selon le secteur d'activité

Un coup d'oeil à l'évolution du nombre annuel moyen d'absences selon le secteur d'activité économique révèle une diminution des absences pour maladie ou accident entre les deux périodes pour le secteur des biens (-5,4 %), alors qu'on constate une hausse dans le cas des industries du secteur des services (16,3 %) (tableau 2). Une analyse plus approfondie laisse voir que la baisse du nombre moyen d'absences dans les industries de biens est due à une très forte

Tableau 1
Nombre annuel moyen et taux moyen * d'absences selon la raison et le sexe

	1979-1986		1987-1994	
	Moyenne	Taux	Moyenne	Taux
	en milliers	%	en milliers	%
Les deux sexes				
Maladie ou accident	760	6,3	823	6,2
Maladie	476	3,9	494	3,7
Accident	284	2,4	330	2,5
Hommes				
Maladie ou accident	455	6,7	442	6,2
Maladie	237	3,5	216	3,0
Accident	218	3,2	227	3,2
Femmes				
Maladie ou accident	305	5,8	381	6,1
Maladie	239	4,5	278	4,5
Accident	66	1,2	103	1,7

Source : Enquête sur l'absence du travail
* Le taux moyen d'absence représente le nombre annuel moyen d'absences pour la période en proportion du nombre annuel moyen d'employés rémunérés pour la même période.

réduction du nombre d'absences en raison de maladie (de 146 000 à 127 000), laquelle a été particulièrement visible dans les industries manufacturières et les autres industries primaires. Cette diminution a été quelque peu ralentie par une légère hausse du nombre d'accidents entraînant un congé de longue durée. Dans le secteur des services, le nombre annuel moyen d'absences relevé entre 1979-1986 et 1987-1994 a augmenté, et ce tant pour des motifs de maladie que d'accident. Les taux de croissance respectifs pour ces deux types d'absence étaient de 11,4 % et de 27,0 %. Pour ces deux types d'absence, la hausse est attribuable à l'industrie des services¹.

L'étude des taux moyens d'absence du travail pour des motifs de maladie ou d'accident démontre que le taux associé au secteur des biens² est supérieur à celui relatif au secteur des services, bien qu'il ait enregistré une baisse de 0,3 point de pourcentage entre les deux périodes. Cette baisse tient à la diminution importante du taux moyen d'absence pour mala-

die, ce dernier étant passé de 4,0 % à 3,6 %. Une augmentation du taux d'absence pour accident a cependant été observée au sein des industries productrices de biens. Le

secteur des services a lui aussi connu une hausse du taux moyen d'absence pour accident, laquelle a été contrebalancée par une baisse équivalente du taux moyen d'absence pour maladie.

Les industries des services qui influencent davantage les variations du taux d'absence sont les transports, communications et autres services publics, de même que l'administration publique.

Qu'en est-il des compensations reçues ?

L'ensemble des industries

Lorsqu'un travailleur se retrouve dans l'obligation de prendre un congé de longue durée pour des motifs de maladie ou d'accident, un manque de ressources financières peut rapidement survenir. En pareil cas, l'absence de rémunération doit être compensée par une autre source de revenu, que ce soit par l'assurance-chômage, une assurance groupe, une assurance automobile ou des indemnités pour

Tableau 2
Nombre annuel moyen et taux moyen * d'absences selon la raison et le secteur d'activité

	1979-1986		1987-1994	
	Moyenne	Taux	Moyenne	Taux
	en milliers	%	en milliers	%
Ensemble des industries				
Maladie ou accident	760	6,3	823	6,2
Maladie	476	3,9	494	3,7
Accident	284	2,4	330	2,5
Secteur des biens				
Maladie ou accident	279	7,7	264	7,4
Maladie	146	4,0	127	3,6
Accident	132	3,6	137	3,8
Secteur des services				
Maladie ou accident	481	5,7	560	5,7
Maladie	329	3,9	367	3,7
Accident	152	1,8	193	2,0

Source : Enquête sur l'absence du travail
* Le taux moyen d'absence représente le nombre annuel moyen d'absences pour la période en proportion du nombre annuel moyen d'employés rémunérés pour la même période.

accident de travail. Dans certains cas, comme pour de nombreuses industries des services, l'employeur fournit une rémunération partielle ou totale, selon la nature de l'absence. Par ailleurs, certains travailleurs ne reçoivent aucune compensation pour leurs absences de deux semaines et plus.

Au cours des 16 dernières années, de nombreux changements sont survenus en ce qui a trait à la couverture de certains contrats d'assurance groupe ou autres. Il en va de même des indemnités pour

accidents de travail et des prestations d'assurance-chômage. De plus, certaines lois provinciales obligent maintenant les employeurs à compenser, partiellement ou en totalité, les travailleurs qui doivent s'absenter de façon prolongée en raison de maladie ou d'accident. Faisant souvent face à plusieurs possibilités de compensation, les travailleurs choisissent la plus généreuse et peuvent même, dans certains cas, se prévaloir de deux sources de revenu palliatives ou plus.

En considérant de façon distincte les absences pour maladie et celles pour accident, on constate que les indemnités se répartissent très différemment parmi les diverses sources de compensation (tableau 3). Aussi note-t-on des augmentations des taux de compensation provenant de l'assurance-chômage, des indemnités pour accident de travail et de la rémunération intégrale³ de l'employeur pour les absences dues à la maladie. Cette dernière source, suivie de l'assurance

Tableau 3
Nombre annuel moyen et taux moyen * de compensation selon le secteur d'activité et la raison de l'absence

	Maladie				Accident			
	1979-1986		1987-1994		1979-1986		1987-1994	
	Compensation	Taux	Compensation	Taux	Compensation	Taux	Compensation	Taux
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
Ensemble des industries								
Aucune compensation	102	21	92	19	32	11	38	12
Assurance-chômage	64	14	80	16	22	8	27	8
Indemnités pour accidents de travail	16	3	22	4	142	50	163	50
Assurance groupe	127	27	129	26	39	14	41	12
Assurance automobile	--	--	--	--	15	5	18	6
Rémunération intégrale	144	30	152	31	37	13	49	15
Rémunération partielle	36	8	36	7	14	5	15	5
Autre compensation	15	3	22	4	7	2	10	3
Secteur des biens								
Aucune compensation	25	17	20	16	10	8	12	9
Assurance-chômage	21	14	18	15	10	7	11	8
Indemnités pour accidents de travail	8	6	9	7	78	59	77	56
Assurance groupe	57	39	46	37	22	17	21	15
Assurance automobile	--	--	--	--	5	4	6	5
Rémunération intégrale	29	20	27	22	9	7	14	10
Rémunération partielle	12	8	10	8	6	4	6	4
Autre compensation	4	3	5	4	--	--	4	3
Secteur des services								
Aucune compensation	77	23	72	20	22	14	26	13
Assurance-chômage	44	13	62	17	12	8	16	8
Indemnités pour accidents de travail	8	2	13	4	64	42	86	45
Assurance groupe	70	21	83	23	17	11	20	10
Assurance automobile	--	--	--	--	11	7	12	6
Rémunération intégrale	116	35	125	34	27	18	35	18
Rémunération partielle	24	7	26	7	8	5	9	5
Autre compensation	11	3	16	4	4	3	5	3

Source : Enquête sur l'absence du travail

Nota : Une même absence peut faire l'objet de plusieurs compensations.

* Le taux moyen de compensation représente le nombre annuel moyen de compensations reçues pour la période en proportion du nombre annuel moyen d'absences pour la période.

groupe, sont les compensations les plus répandues pour ce type d'absence.

Il en va tout autrement des compensations pour les absences causées par un accident. Dans ce cas, les absences pour lesquelles aucune compensation n'a été versée sont légèrement en hausse par rapport au nombre total d'absences de ce type. Malgré cela, le taux de compensation associé à la rémunération intégrale de l'employeur est en nette progression, tout comme celui associé à l'assurance-chômage dont la hausse est toutefois moindre. Comme on devait s'y attendre, les indemnités pour accident de travail constituent la première source de compensation en importance. À cet égard, le taux est largement plus élevé que dans les autres sources de revenu, et ce malgré une légère diminution par rapport à la première période étudiée.

Le secteur des biens

Entre les périodes 1979 à 1986 et 1987 à 1994, les taux de compensation associés aux absences pour maladie dans le secteur des biens ont connu une importante augmentation dans le cas de la rémunération intégrale de l'employeur, de même qu'une hausse modérée dans le cas de l'assurance-chômage.

Quant aux absences pour accidents, les taux de compensation qui leur sont associés dans le secteur des biens ont connu jusqu'en 1993 une forte hausse dans le cas de la rémunération intégrale de l'employeur (graphique C). Les taux moyens de compensation relatifs aux indemnités les plus répandues (indemnités pour accident de travail et assurance groupe) sont cependant en baisse de quelques points de pourcentage (tableau 3). De plus, une proportion grandissante de travailleurs du secteur des biens

n'obtiennent aucune compensation pour leurs absences prolongées en raison d'accident.

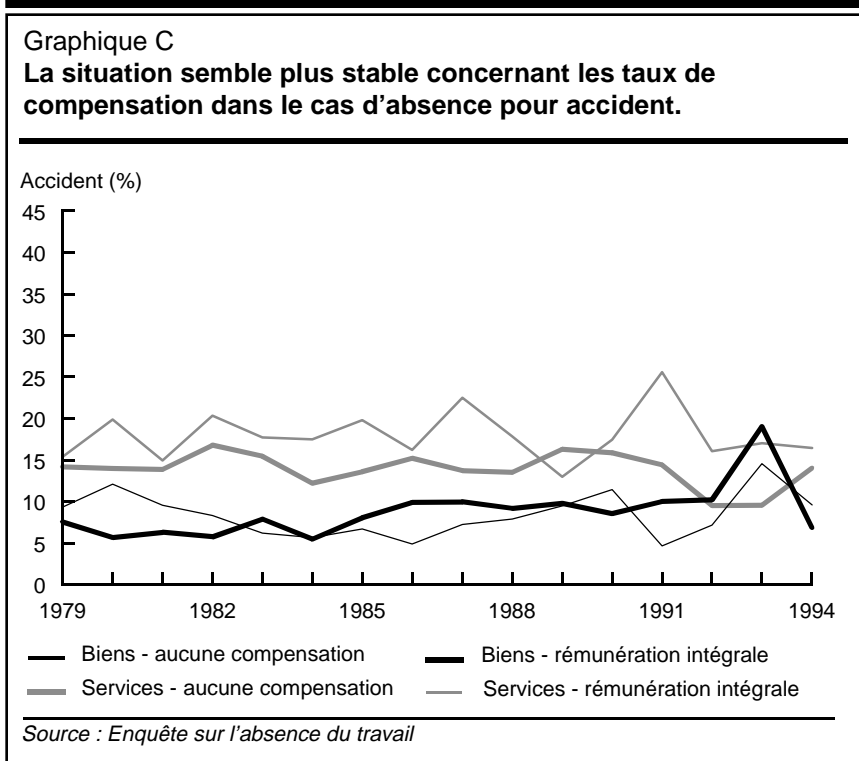
Le secteur des services

Dans les industries des services, le taux de compensation dans les cas d'absence pour maladie a connu une hausse notable entre 1979 et 1994 (graphique D). Cette augmentation concerne principalement les compensations tirées de l'assurance-chômage et des assurances groupe. La rémunération intégrale de l'employeur demeure cependant la source de revenu la plus répandue dans les industries des services en cas d'absence prolongée pour maladie, bien qu'elle soit en baisse par rapport à la première période étudiée.

La situation diffère considérablement quant aux taux de compensation liés aux absences pour accident. Ces derniers ont en effet connu une légère hausse dans le cas des indemnités pour accident de travail, de l'assurance-chômage et de la rémunération intégrale de l'employeur entre les deux périodes étudiées. Contrairement au secteur des biens, on note une baisse relative des cas pour lesquels il n'y a pas eu de compensation pour les absences de deux semaines et plus.

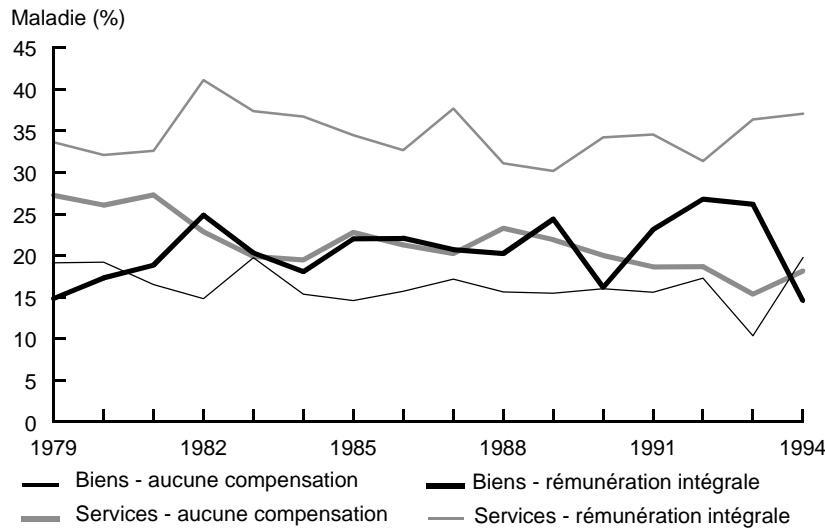
Sommaire

Le nombre d'absences du travail de deux semaines et plus en raison de maladie ou d'accident a augmenté entre 1979 et 1994, et ce principalement en raison de la croissance de l'emploi tout au long de la période. Les femmes sont d'ailleurs les seules à avoir connu une hausse d'absences du travail, que ce soit pour maladie ou accident. Cependant, si l'on tient compte de la baisse du nombre d'absences chez les hommes ainsi que de l'augmentation remarquable de l'emploi



Graphique D

L'absence de compensation semble être à la baisse, alors que la rémunération intégrale gagne du terrain dans le cas des absences dues à la maladie.



Source : Enquête sur l'absence du travail

chez les femmes, on constate une diminution du taux global d'absence.

L'analyse des données selon deux périodes de huit années chacune (1979 à 1986 et 1987 à 1994) révèle un nombre annuel moyen d'absences en hausse que l'on attribue davantage aux femmes, puisqu'on observe une forte baisse des absences pour maladie chez les hommes. Quant aux taux annuels moyens d'absence, ils ont aussi augmenté par rapport à la première des deux périodes étudiées.

De plus, les nombres annuels moyens d'absences sont plus élevés dans les industries des services, tandis que les taux moyens sont les plus élevés dans les industries de biens. Cela tient au fait que

les industries de biens sont généralement associées à de plus grands risques.

Par ailleurs, les absences pour maladie n'ont pas tout à fait les mêmes sources de compensation que les absences pour accident. Ainsi, les travailleurs absents pour maladie reçoivent majoritairement une compensation de leur assurance groupe, une rémunération intégrale de leur employeur, ou de l'assurance-chômage, et ce peu importe si les travailleurs proviennent d'une industrie de biens ou de services. Pour leur part, les absences pour accident donnent généralement lieu à des compensations tirées d'indemnités pour accident de travail, d'une rémunération intégrale de l'employeur (services)

ou d'assurances groupe (biens). On constate finalement de façon très encourageante la hausse du taux de compensation dans les cas d'absence prolongée pour maladie dans l'ensemble des industries, de même que dans les cas d'absence pour accident dans les industries des services. □

Notes

1 Cette industrie comprend les services aux entreprises, les services d'enseignement, les services de soins de santé, les services sociaux, l'hébergement et la restauration, et les autres industries des services.

2 Certaines industries comportent plus de risques de maladies ou d'accidents que d'autres, à commencer par celles du secteur des biens. Pour plus de renseignements à ce sujet, consulter Marshall (1996).

3 Par rémunération intégrale, on entend le plein salaire du travailleur absent versé par l'employeur.

Documents consultés

AKYEAMPONG, E. B. «S'absenter du travail» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 7, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1995, p. 14-19.

LÉVESQUE, J. M. «Absence du travail et compensation, 1979 à 1986» dans *La population active*, n° 71-001-XPB au catalogue, vol. 44, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, avril 1988, p. 85-102.

MARSHALL, K. «Un job ou la vie» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 8, n° 2, Statistique Canada, Ottawa, Été 1996, p. 23-29.

STATISTIQUE CANADA. *Accidents du travail 1992-1994*, n° 72-208-XPB au catalogue, Ottawa, 1995.

---. *Taux d'absence du travail, 1977 à 1994*, n° 71-535-MPB, n° 7 au catalogue, Ottawa, 1995.