



Taux d'absence du travail, 1995

Une mise à jour de la publication intitulée *Taux d'absence du travail, 1977 à 1994* (n° 71-535-MPB au catalogue, n° 7).

FAITS SAILLANTS

- On estime qu'en 1995, 5,8 % des travailleurs à temps plein (520 000) ont perdu du temps de travail chaque semaine pour des raisons personnelles (pour cause «de maladie ou d'incapacité» ou «d'obligations personnelles ou familiales»), soit la même proportion qu'en 1994.
- En raison de ces absences, les travailleurs rémunérés à temps plein ont perdu chaque semaine environ 3,7 % de leur temps de travail habituel.
- Pour chaque employé à temps plein, le temps de travail perdu pour des raisons personnelles s'élevait en moyenne à 9,1 jours, autre chiffre resté inchangé par rapport à l'année précédente. Au total, les jours de travail perdus par les employés à temps plein pour des raisons personnelles s'élevaient à plus de 81 millions en 1995.
- Le temps perdu par travailleur à temps plein pour cause de maladie ou d'incapacité a quelque peu diminué, passant de 6,0 jours en 1994 à 5,9 en 1995, mais ce recul a été contrebalancé par la hausse des absences dues à des obligations personnelles ou familiales, qui sont passées de 3,1 à 3,2 jours.
- En moyenne, les travailleurs à temps plein de sexe féminin ont perdu environ 13,3 jours de travail en 1995, soit plus de deux fois la moyenne qu'ont connue leurs homologues masculins (6,3). La majeure partie de la différence peut être attribuée au temps perdu en raison d'obligations personnelles ou familiales (6,6 jours chez les femmes, contre 0,9 chez les hommes).

Publié par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 1996. Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.



Taux d'absence du travail, 1995

Ernest B. Akyeampong

Source des données et définitions

Le présent supplément est fondé sur les moyennes annuelles de l'Enquête sur la population active (EPA). L'analyse porte sur les travailleurs rémunérés à temps plein (pour un travail de 30 heures et plus) qui détenaient un seul emploi¹. 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 **raisons personnelles** utilisées pour faire l'estimation des taux d'absence à partir de l'EPA sont divisées en deux catégories : les absences pour cause de «maladie ou incapacité» et les absences dues à des «obligations personnelles ou familiales». Ces

deux types d'absences représentaient environ 32 % de l'ensemble des heures de travail perdues chaque semaine en 1995 par les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient environ 43 % du total, ne sont pas considérées comme des absences pour les besoins de la présente étude; il en va de même pour les congés fériés, qui représentaient 17 % du total des absences. Le reste (8 %) était attribuable à d'autres facteurs comme les conflits de travail, les fermetures d'usines et le mauvais temps.

Dans l'EPA², les absences liées à une grossesse ou à la maternité (qui ne sont certainement pas considérées comme un facteur d'absentéisme) sont comprises dans les absences pour obligations personnelles ou familiales. Bien que ces absences aient pour effet d'exagérer le niveau d'absence chez certains groupes de femmes, elles influent probablement très peu sur les taux relatifs à l'ensemble des femmes³. De plus, le congé de paternité est inclus dans la catégorie des obligations

personnelles ou familiales. Cependant, comme ce type de congé est peu offert et peu utilisé, l'effet sur le taux d'absence des hommes est selon toute vraisemblance négligeable.

Le **taux de fréquence** est le pourcentage de travailleurs rémunérés à temps plein qui s'absentent au cours de la semaine de référence. On ne tient pas compte de la durée de l'absence – qu'il s'agisse d'une heure, d'une journée ou d'une semaine complète.

Le **taux d'inactivité** est la proportion d'heures perdues par rapport au nombre total d'heures hebdomadaires habituellement travaillées par tous les travailleurs rémunérés à temps plein. On tient compte à la fois du taux de fréquence et de la durée de l'absence.

Le nombre de **jours perdus par travailleur** est calculé en multipliant le taux d'inactivité par le nombre estimatif de jours ouvrables dans l'année (250).

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.

Qualité des données

L'Enquête sur la population active du Canada permet de produire des estimations fondées sur les données tirées d'une enquête-échantillon menée auprès des ménages. On aurait pu obtenir des estimations légèrement différentes si l'on avait procédé à un recensement complet en faisant appel au même questionnaire et aux mêmes intervieweurs, superviseurs, méthodes de traitement, etc. L'écart entre les estimations découlant de l'échantillon et celles tirées d'un dénombrement complet effectué dans des conditions semblables est appelé **erreur d'échantillonnage** des estimations.

Bien que l'erreur d'échantillonnage ne soit pas connue, elle peut toutefois être estimée au moyen des données-échantillon. L'une des mesures utilisées pour ce faire s'appelle le coefficient de variation (CV), lequel constitue l'écart-type exprimé en pourcentage de l'estimation. Puisqu'il serait nettement trop long et trop onéreux de calculer les CV de toute une série d'estimations tirées d'une enquête aussi complexe que l'EPA, on peut avoir recours à une mesure de confiance indirecte. De façon générale, plus l'estimation est grande, plus le CV sera petit. L'analyse révèle que les estimations tirées de l'EPA qui sont inférieures à 4 000 ont systématiquement des CV élevés, ce qui par conséquent les rend moins fiables.

Dans le présent supplément, tout comme dans la publication originale (Statistique Canada, 1995), on considère comme suffisamment fiables les taux d'absence tirés d'estimations atteignant au moins 4 000. Par exemple, en 1995, on estimait à 119 300 le nombre de travailleurs masculins rémunérés à temps plein ayant entre 15 et 19 ans. Parmi ceux-ci, 4 500 ont déclaré s'être absents du travail, ce qui donne un taux de fréquence de 3,8 % (tableau). Cependant, si on considère parmi eux ceux qui étaient absents pour des motifs de maladie ou d'incapacité, on obtient une estimation inférieure au seuil de confiance de 4 000, ce qui explique dans ce cas l'absence de taux de fréquence. Il en va de même du taux de fréquence lié aux absences en raison d'obligations personnelles ou familiales chez les hommes du même groupe d'âge. Les estimations non suffisamment significatives pour être publiées sont indiquées au moyen de deux tirets (--).

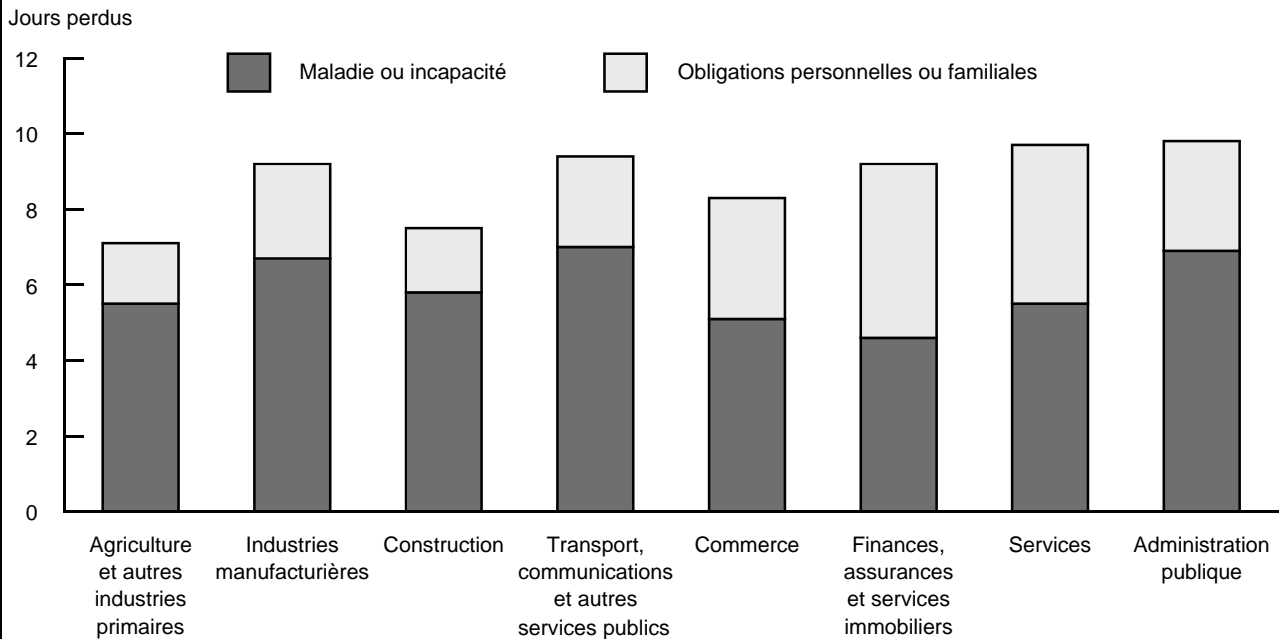
Des erreurs qui ne se rapportent pas à l'échantillonnage peuvent se produire à presque toutes les phases d'une enquête. Il se peut que les intervieweurs comprennent mal les instructions, que les répondants fassent des erreurs en répondant aux questions, que des réponses soient mal inscrites sur les questionnaires et que des erreurs soient introduites lors du traitement et de la totalisation des données. Ces erreurs sont toutes

des exemples **d'erreurs non dues à l'échantillonnage**.

Sur un grand nombre d'observations, les erreurs aléatoires auront peu d'effet sur les estimations tirées des données recueillies dans le cadre de l'enquête. Toutefois, les erreurs qui se produisent systématiquement contribueront à des biais dans les estimations de l'enquête. On a consacré beaucoup de temps et d'efforts à réduire les erreurs non dues à l'échantillonnage dans l'enquête. Des mesures d'assurance de la qualité ont été appliquées à chaque étape du cycle de collecte et de traitement des données. Ces mesures comprenaient l'emploi d'intervieweurs très expérimentés, l'observation des intervieweurs afin de trouver les problèmes liés à la conception du questionnaire ou à la mauvaise interprétation des instructions, des procédures afin de s'assurer que les erreurs de saisie des données étaient minimisées et des vérifications de la qualité du codage et du contrôle afin de vérifier la logique du traitement.

Pour obtenir une description plus détaillée de l'EPA, des objectifs, du champ d'observation, des techniques d'échantillonnage, des concepts, des définitions, de la qualité des données, etc., voir «Notes sur l'enquête» dans *La population active*.

Jours perdus par les travailleurs rémunérés à temps plein pour des raisons personnelles, selon l'industrie, 1995.



Source : Enquête sur la population active

Nota : En règle générale, les absences pour cause de maladie ou d'incapacité seront plus fréquentes si l'industrie présente des risques pour la santé des travailleurs et (ou) si le travail est exigeant sur le plan physique. De même, les absences pour cause d'obligations personnelles ou familiales seront plus élevées si, dans l'industrie en cause, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses. Pour obtenir une analyse des différences entre industries, voir Akyeampong (1988 et 1992) et Statistique Canada (1995).

Moyenne des jours perdus pour des raisons personnelles, par travailleur

En moyenne, les travailleurs de l'administration publique et des services ont perdu en 1995 plus de temps de travail pour des raisons personnelles (9,9 et 9,7 jours) que ceux de la construction (7,5) ou de l'agriculture et des autres industries primaires (7,1).

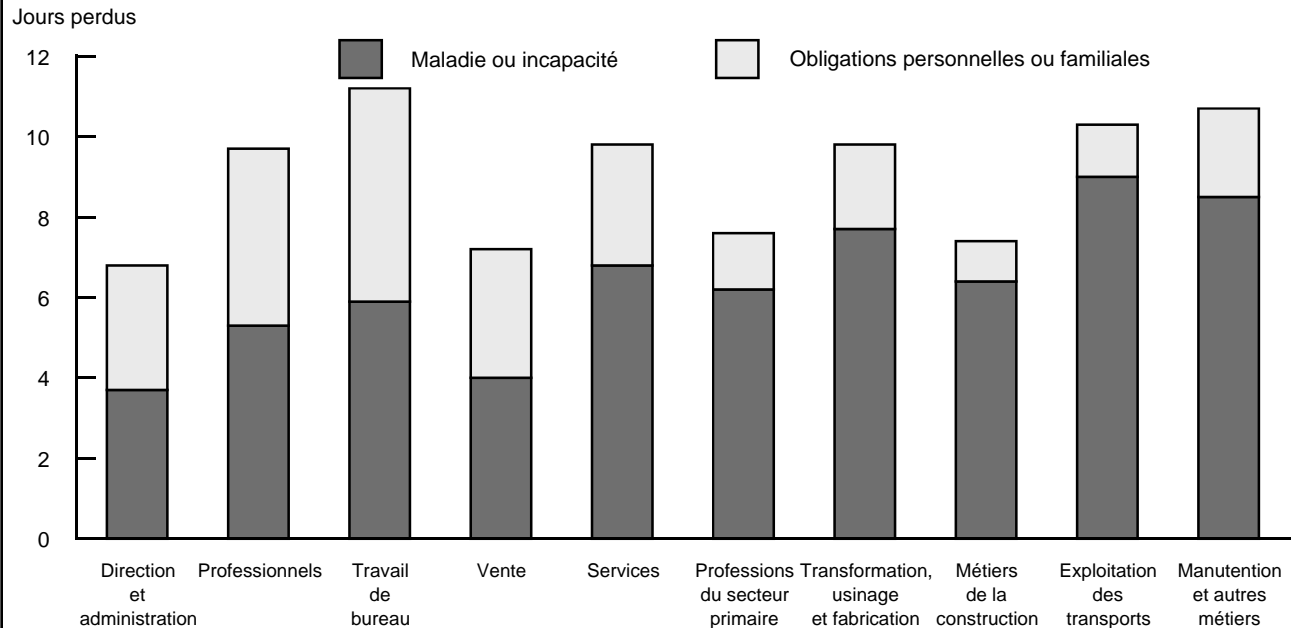
Maladie ou incapacité

Les travailleurs à temps plein associés à la catégorie «transport, communications et autres services publics» ont perdu plus de temps de travail pour cause de maladie ou d'incapacité (7,0 jours) que les travailleurs des autres industries; les travailleurs de l'administration publique ont perdu 6,9 jours et ceux des industries manufacturières, 6,7. La moyenne des jours perdus pour cette raison était faible dans l'industrie des finances, assurances et services immobiliers (4,6), ainsi que dans celle du commerce (5,1).

Obligations personnelles ou familiales

Le nombre de jours perdus en raison d'obligations personnelles ou familiales était nettement supérieur à la moyenne générale de 3,2 jours chez les travailleurs des finances, assurances et services immobiliers (4,6) et chez ceux des services (4,2). En agriculture et autres industries primaires et en construction, le temps de travail perdu pour cette raison équivalait approximativement à la moitié de la moyenne générale, soit respectivement 1,6 et 1,7 jour.

Jours perdus par les travailleurs rémunérés à temps plein pour des raisons personnelles, selon la profession, 1995.



Source : Enquête sur la population active

Nota : En règle générale, les absences pour cause de maladie ou d'incapacité seront plus fréquentes si la profession présente des risques pour la santé des travailleurs et (ou) si le travail est exigeant sur le plan physique. De même, les absences pour cause d'obligations personnelles ou familiales seront plus élevées si, dans l'industrie en cause, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses. Pour obtenir une analyse des différences entre professions, voir Akyeampong (1988 et 1992) et Statistique Canada (1995).

Moyenne des jours perdus pour des raisons personnelles, par travailleur

Le temps de travail perdu en 1995 pour des raisons personnelles a atteint 11,2 jours dans le domaine du travail de bureau, 10,7 dans celui de la manutention et autres métiers et 10,2 dans le domaine de l'exploitation des transports, dépassant amplement la moyenne générale de 9,1 jours. Les personnes occupant des postes relevant de la catégorie «direction et administration» ainsi que celles qui oeuvrent dans le domaine des ventes ont perdu relativement peu de jours de travail (respectivement 6,8 et 7,2).

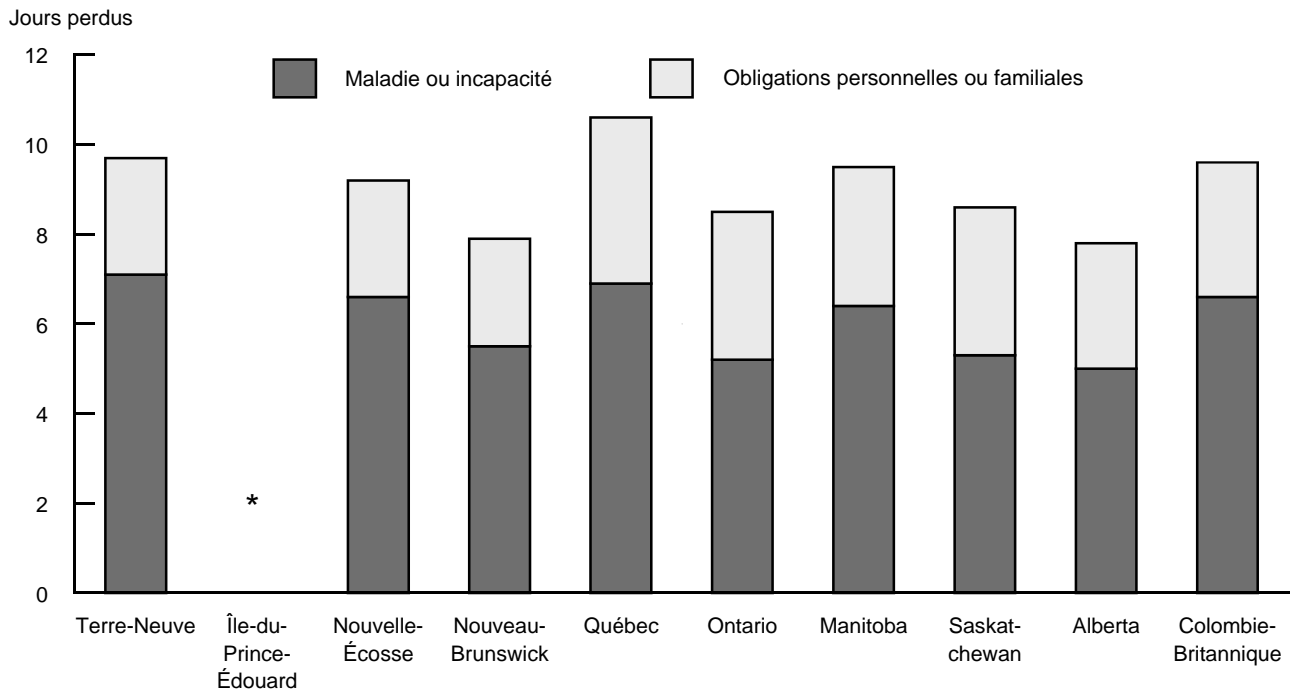
Maladie ou incapacité

La moyenne des jours de travail perdus pour cause de maladie ou d'incapacité était élevée chez les travailleurs à temps plein du domaine de l'exploitation des transports (9,0) et de celui de la manutention et autres métiers (8,5), ce qui représentait au moins 80 % du chiffre total concernant ces professions en 1995. Dans le domaine de la direction et de l'administration ainsi que dans celui des ventes, les jours de travail perdus sont moins nombreux (respectivement 3,7 et 4,0).

Obligations personnelles ou familiales

La moyenne des jours de travail perdus en raison d'obligations personnelles ou familiales dans le domaine du travail de bureau (5,3) a largement dépassé la moyenne générale de 3,2 jours en 1995. Dans les métiers de la construction et dans l'exploitation des transports, la moyenne du temps perdu pour cette raison était faible (respectivement 1,0 et 1,3 jour seulement par travailleur).

Jours perdus par les travailleurs rémunérés à temps plein pour des raisons personnelles, selon la province, 1995.



Source : Enquête sur la population active

Nota : Le temps perdu par travailleur varie généralement selon la composition industrielle de la province. Pour obtenir une analyse comparative des provinces, voir Akyeampong (1988 et 1992) et Statistique Canada (1995).

* Nombres trop infimes pour être représentés.

Moyenne des jours perdus pour des raisons personnelles, par travailleur

En 1995, c'est au Québec qu'il s'est perdu le plus de temps de travail pour des raisons personnelles (10,6 jours); Terre-Neuve (9,7) occupait le deuxième rang, tandis que les travailleurs de l'Alberta et du Nouveau-Brunswick étaient au bas de l'échelle (respectivement 7,7 et 7,9 jours).

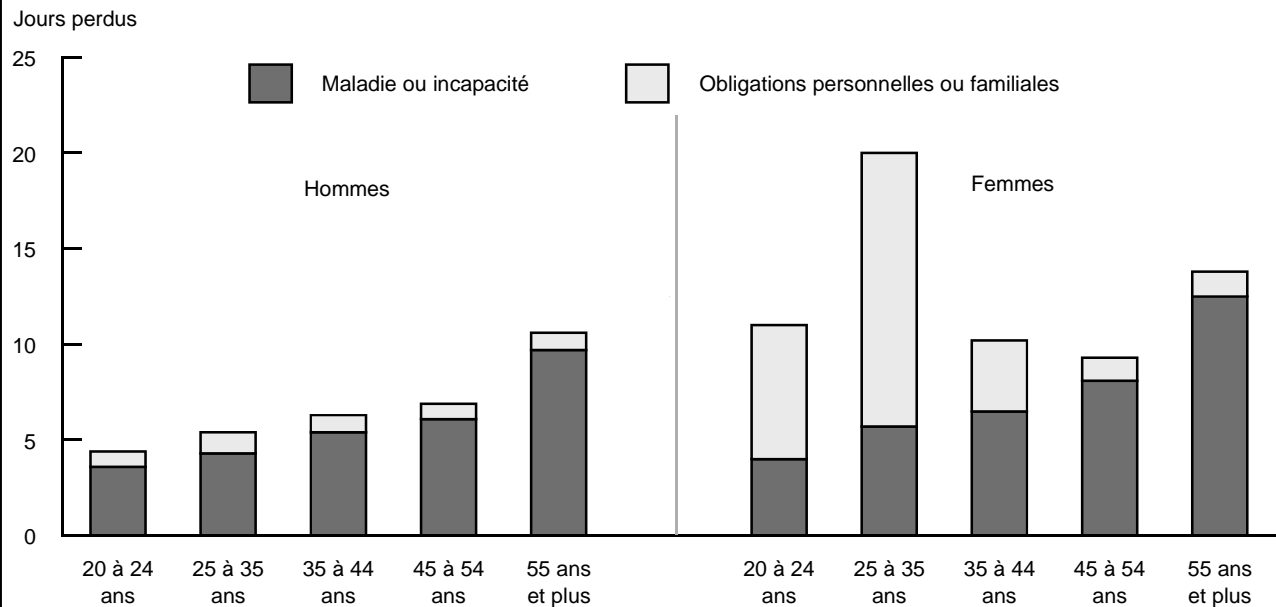
Maladie ou incapacité

En ce qui concerne les jours de travail perdu pour cause de maladie ou d'incapacité, les travailleurs de Terre-Neuve et du Québec en ont perdu respectivement 7,1 et 6,9, tandis que ceux de l'Alberta et de l'Ontario en ont perdu 5,0 et 5,2.

Obligations personnelles ou familiales

Les variations du nombre de jours perdus par travailleur à temps plein en raison d'obligations personnelles ou familiales étaient moins prononcées. Les moyennes variaient d'un maximum de 3,7 jours au Québec à un minimum de 2,6 en Nouvelle-Écosse.

Jours perdus par les travailleurs rémunérés à temps plein pour des raisons personnelles, selon l'âge et le sexe, 1995.



Source : Enquête sur la population active

Nota : Toutes proportions gardées, les absences pour cause de maladie ou d'incapacité augmentent avec l'âge. De plus, les jours perdus en raison d'obligations personnelles ou familiales ont tendance à atteindre leur point culminant, chez la femme, au cours des années de procréation et d'éducation des enfants, bien qu'une certaine portion du temps perdu pour cette raison peut être attribuable aux congés de maternité qui font partie de cette catégorie (voir Sources des données et définitions). Pour obtenir une analyse comparative des taux d'absence selon l'âge et le sexe, voir Akyeampong (1988 et 1992) et Statistique Canada (1995).

Moyenne des jours perdus pour des raisons personnelles, par travailleur

Dans tous les groupes d'âge, le nombre de jours de travail perdus par les travailleurs de sexe féminin était supérieur à celui de leurs homologues masculins. Presque toutes les différences peuvent être attribuées à des absences motivées par des obligations personnelles ou familiales.

Maladie ou incapacité

Chez les hommes comme chez les femmes, le nombre de jours perdus pour cause de maladie ou d'incapacité a augmenté avec l'âge en 1995, commençant à 3,6 jours chez les hommes de 20 à 24 ans pour atteindre 9,7 jours chez les hommes de 55 ans et plus. Chez les femmes, les chiffres correspondants s'élevaient à 4,0 et 12,5 jours.

Obligations personnelles ou familiales

Chez les hommes, le temps de travail perdu en 1995 à cause d'obligations personnelles ou familiales n'a pas beaucoup varié avec l'âge (écart d'environ un jour). Chez les femmes, les chiffres étaient au maximum pendant les premières années de procréation et d'éducation des enfants. En 1995, les femmes de 20 à 24 ans travaillant à temps plein ont perdu en moyenne 7,0 jours de travail à cause d'obligations personnelles ou familiales; pour les femmes de 25 à 34 ans, le chiffre grimpa à 14,3 jours. (Voir «Indicateurs clés de l'emploi et du revenu» pour constater comment la présence d'enfants d'âge préscolaire influence ces taux d'absence.)

	Taux de fréquence			Taux d'inactivité			Jours perdus par travailleur dans l'année		
	Total	Maladie	Obligations	Total	Maladie	Obligations	Total	Maladie	Obligations
		ou inca-	person-		ou inca-	person-		ou inca-	person-
	capacité	nelles ou	capacité	nelles ou	capacité	nelles ou	capacité	nelles ou	familiales
%	familiales	%	familiales	jours	familiales		familiales		
Hommes	4,4	3,2	1,2	2,5	2,2	0,4	6,3	5,4	0,9
Ensemble des industries									
Secteur des biens	4,7	3,5	1,2	2,8	2,5	0,4	7,1	6,2	1,0
Agriculture et autres industries primaires	4,3	3,2	--	2,7	2,3	--	6,7	5,8	--
Industries manufacturières	4,9	3,6	1,3	2,9	2,5	0,4	7,3	6,3	1,0
Biens durables	5,0	3,6	1,3	2,9	2,5	0,4	7,1	6,2	1,0
Biens non durables	4,9	3,6	1,3	3,0	2,6	0,4	7,5	6,5	1,0
Construction	4,3	3,1	1,1	2,8	2,4	0,4	6,9	5,9	1,0
Secteur des services	4,1	3,0	1,1	2,3	2,0	0,4	5,8	4,9	0,9
Transport, communications et autres services publics	4,8	3,7	1,1	3,0	2,6	0,4	7,4	6,5	0,9
Transport et autres services publics	5,3	4,1	1,2	3,4	3,0	0,4	8,4	7,4	1,0
Communications	3,4	2,5	--	1,9	1,6	--	4,8	4,1	--
Commerce	4,1	2,9	1,2	2,3	1,9	0,4	5,6	4,7	0,9
Commerce de gros	3,8	2,5	1,3	1,9	1,5	0,4	4,7	3,8	0,9
Commerce de détail	4,3	3,2	1,1	2,5	2,1	0,4	6,3	5,3	0,9
Finances, assurances et services immobiliers	3,5	2,3	--	1,6	1,3	--	4,1	3,2	--
Intermédiaires financiers et assurances	3,4	--	--	1,6	--	--	4,0	--	--
Services immobiliers et agences d'assurances	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Services	3,5	2,6	1,0	1,9	1,6	0,4	4,9	3,9	0,9
Services d'enseignement	3,7	2,8	--	2,1	1,8	--	5,2	4,4	--
Soins de santé et services sociaux	5,2	3,9	--	3,3	2,6	--	8,3	6,6	--
Services aux entreprises	2,9	1,9	--	1,2	0,9	--	2,9	2,3	--
Hébergement et restauration	2,7	--	--	1,6	--	--	4,0	--	--
Autres services	3,5	2,5	--	1,9	1,5	--	4,7	3,9	--
Administration publique	5,2	4,0	1,2	2,9	2,5	0,4	7,3	6,4	0,9
Services de l'administration fédérale	6,6	5,2	--	3,5	3,1	--	8,8	7,8	--
Services de l'administration provinciale	4,7	3,4	--	2,6	2,2	--	6,5	5,5	--
Services de l'administration locale	4,4	3,4	--	2,6	2,3	--	6,4	5,7	--
Profession									
Cols blancs	3,4	2,3	1,1	1,7	1,3	0,4	4,2	3,3	0,9
Direction et administration	3,1	2,0	1,1	1,5	1,2	0,4	3,8	2,9	0,9
Professionnels	3,5	2,3	1,1	1,6	1,2	0,4	4,1	3,1	1,0
Travail de bureau	4,5	3,4	--	2,5	2,2	--	6,3	5,5	--
Vente	3,2	2,2	--	1,6	1,3	--	4,0	3,2	--
Services	4,4	3,5	0,9	2,8	2,5	0,3	7,0	6,2	0,9
Cols bleus	5,2	4,0	1,2	3,3	2,9	0,4	8,2	7,2	1,0
Secteur primaire	4,5	3,5	--	2,8	2,5	--	7,1	6,2	--
Transformation, usinage et fabrication	5,4	4,1	1,4	3,2	2,8	0,4	8,1	7,1	1,0
Métiers de la construction	4,6	3,4	1,1	2,9	2,5	0,4	7,2	6,3	0,9
Exploitation des transports	5,3	4,4	--	3,7	3,4	--	9,4	8,4	--
Manutention et autres métiers	5,9	4,6	--	3,7	3,3	--	9,1	8,1	--
Âge									
15 à 19 ans	3,8	--	--	1,9	--	--	4,7	--	--
20 à 24 ans	3,5	2,5	1,0	1,8	1,5	0,3	4,4	3,6	0,8
25 à 34 ans	4,2	2,9	1,3	2,1	1,7	0,4	5,4	4,3	1,1
35 à 44 ans	4,4	3,3	1,2	2,5	2,2	0,4	6,4	5,4	0,9
45 à 54 ans	4,3	3,3	1,0	2,7	2,4	0,3	6,9	6,1	0,8
55 ans et plus	5,8	4,8	1,0	4,2	3,9	0,4	10,6	9,7	0,9

Tableau (suite)

Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon l'industrie, la profession, l'âge, le sexe et la région, 1995

	Taux de fréquence			Taux d'inactivité			Jours perdus par travailleur dans l'année		
	Total	Maladie	Obligations	Total	Maladie	Obligations	Total	Maladie	Obligations
		ou inca- pacité	person- nelles ou familiales		ou inca- pacité	person- nelles ou familiales		ou inca- pacité	person- nelles ou familiales
		%			%			jours	
Femmes	7,8	4,2	3,6	5,3	2,7	2,6	13,3	6,7	6,6
Ensemble des industries									
Secteur des biens	8,1	4,3	3,8	5,4	2,8	2,6	13,6	7,0	6,5
Agriculture et autres industries primaires	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Industries manufacturières	8,3	4,6	3,8	5,7	3,0	2,6	14,2	7,6	6,6
Biens durables	8,3	4,7	3,6	5,7	3,2	2,6	14,3	7,9	6,4
Biens non durables	8,3	4,5	3,8	5,6	3,0	2,7	14,1	7,4	6,6
Construction	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Secteur des services	7,7	4,1	3,6	5,3	2,6	2,6	13,2	6,6	6,6
Transport, communications et autres services publics	9,0	5,0	3,9	6,5	3,5	3,0	16,2	8,7	7,5
Transport et autres services publics	9,1	5,3	--	6,4	3,7	--	16,0	9,3	--
Communications	8,8	4,7	4,1	6,6	3,2	3,4	16,4	8,0	8,4
Commerce	7,3	3,5	3,8	5,1	2,3	2,8	12,8	5,7	7,0
Commerce de gros	7,7	3,2	4,5	5,4	2,0	3,4	13,4	5,0	8,4
Commerce de détail	7,2	3,6	3,5	5,0	2,4	2,6	12,6	6,0	6,6
Finances, assurances et services immobiliers	7,7	3,8	3,9	5,1	2,3	2,8	12,7	5,6	7,1
Intermédiaires financiers et assurances	7,8	4,0	3,9	5,3	2,4	2,9	13,2	5,9	7,3
Services immobiliers et agences d'assurances	7,1	--	--	4,3	--	--	10,9	--	--
Services	7,5	4,1	3,4	5,2	2,7	2,6	13,1	6,6	6,5
Services d'enseignement	6,6	3,6	3,0	4,6	2,2	2,3	11,4	5,6	5,8
Soins de santé et services sociaux	9,0	5,3	3,7	6,6	3,8	2,9	16,6	9,4	7,2
Services aux entreprises	7,0	2,9	4,1	4,2	1,4	2,8	10,6	3,6	7,0
Hébergement et restauration	6,6	3,3	3,3	5,0	2,3	2,7	12,5	5,7	6,8
Autres services	5,9	3,3	2,7	3,9	2,0	1,8	9,7	5,1	4,6
Administration publique	9,1	5,4	3,7	5,4	3,1	2,3	13,5	7,7	5,8
Services de l'administration fédérale	10,7	6,4	4,3	5,8	3,5	2,3	14,5	8,8	5,7
Services de l'administration provinciale	8,4	5,1	3,3	5,2	3,0	2,2	13,0	7,5	5,5
Services de l'administration locale	7,6	--	--	5,1	--	--	12,7	--	--
Profession									
Cols blancs	7,6	3,9	3,7	5,1	2,4	2,7	12,8	6,0	6,8
Direction et administration	6,9	3,3	3,6	4,3	1,9	2,5	10,8	4,6	6,2
Professionnels	8,4	4,5	3,9	6,0	2,9	3,0	14,9	7,4	7,5
Travail de bureau	7,7	4,0	3,7	5,0	2,4	2,6	12,6	6,0	6,6
Vente	6,9	3,3	3,6	4,7	2,1	2,6	11,7	5,2	6,5
Cols bleus	7,1	4,2	2,9	5,2	3,0	2,2	12,9	7,5	5,4
Secteur primaire	9,4	5,7	3,8	6,8	4,2	2,7	17,1	10,4	6,7
Transformation, usinage et fabrication	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Métiers de la construction	9,5	5,6	3,9	6,9	4,1	2,7	17,2	10,4	6,9
Exploitation des transports	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Manutention et autres métiers	9,5	5,8	--	6,9	4,0	--	17,3	10,1	--
Âge									
15 à 19 ans	--	--	--	--	--	--	--	--	--
20 à 24 ans	6,9	3,3	3,6	4,4	1,6	2,8	11,1	4,0	7,0
25 à 34 ans	10,9	3,9	7,0	8,0	2,3	5,7	20,0	5,7	14,3
35 à 44 ans	6,6	4,1	2,5	4,1	2,6	1,5	10,2	6,5	3,7
45 à 54 ans	5,7	4,5	1,2	3,7	3,3	0,5	9,3	8,1	1,2
55 ans et plus	7,4	6,3	--	5,5	5,0	--	13,8	12,5	--

Tableau (suite)									
Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon l'industrie, la profession, l'âge, le sexe et la région, 1995									
	Taux de fréquence			Taux d'inactivité			Jours perdus par travailleur dans l'année		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
		%	%		jours				
Ensemble des travailleurs	5,8	3,6	2,2	3,7	2,4	1,3	9,1	5,9	3,2
Ensemble des industries									
Secteur des biens	5,5	3,7	1,8	3,4	2,5	0,9	8,6	6,4	2,2
Agriculture et autres industries primaires	4,6	3,1	1,5	2,9	2,2	0,6	7,1	5,5	1,6
Industries manufacturières	5,9	3,9	2,0	3,6	2,7	1,0	9,1	6,7	2,5
Biens durables	5,6	3,8	1,8	3,4	2,6	0,8	8,4	6,5	1,9
Biens non durables	6,2	3,9	2,2	3,9	2,7	1,2	9,8	6,8	3,0
Construction	4,6	3,1	1,5	3,0	2,3	0,7	7,5	5,8	1,7
Secteur des services	5,9	3,6	2,3	3,7	2,3	1,5	9,4	5,7	3,7
Transport, communications et autres services publics	5,8	4,0	1,8	3,8	2,8	1,0	9,4	7,0	2,4
Transport et autres services publics	6,0	4,3	1,7	3,9	3,1	0,8	9,7	7,7	1,9
Communications	5,5	3,3	2,1	3,6	2,2	1,4	9,0	5,5	3,5
Commerce	5,4	3,2	2,2	3,3	2,0	1,3	8,4	5,1	3,2
Commerce de gros	4,9	2,7	2,2	2,8	1,7	1,2	7,1	4,1	3,0
Commerce de détail	5,6	3,4	2,2	3,6	2,3	1,4	9,0	5,6	3,4
Finances, assurances et services immobiliers	6,0	3,2	2,8	3,7	1,8	1,8	9,2	4,6	4,6
Intermédiaires financiers et assurances	6,3	3,4	2,9	3,9	1,9	2,0	9,7	4,8	4,9
Services immobiliers et agences d'assurances	5,3	--	--	3,0	--	--	7,4	--	--
Services	5,9	3,5	2,5	3,9	2,2	1,7	9,7	5,5	4,2
Services d'enseignement	5,4	3,3	2,1	3,5	2,0	1,5	8,8	5,1	3,7
Soins de santé et services sociaux	8,2	5,0	3,2	5,9	3,5	2,4	14,7	8,8	6,0
Services aux entreprises	4,8	2,4	2,5	2,6	1,2	1,4	6,4	2,9	3,5
Hébergement et restauration	4,9	2,7	2,2	3,5	1,8	1,7	8,7	4,5	4,2
Autres services	4,8	2,9	1,9	2,9	1,8	1,1	7,2	4,5	2,7
Administration publique	6,9	4,6	2,3	3,9	2,8	1,2	9,9	6,9	2,9
Services de l'administration fédérale	8,5	5,7	2,7	4,5	3,3	1,2	11,4	8,2	3,1
Services de l'administration provinciale	6,6	4,3	2,3	3,9	2,6	1,3	9,7	6,5	3,2
Services de l'administration locale	5,4	3,7	--	3,3	2,4	--	8,3	5,9	--
Profession									
Cols blancs	5,8	3,2	2,6	3,6	1,9	1,6	8,9	4,8	4,1
Direction et administration	4,8	2,6	2,2	2,7	1,5	1,3	6,8	3,7	3,1
Professionnels	6,1	3,5	2,6	3,9	2,1	1,8	9,7	5,3	4,4
Travail de bureau	7,0	3,9	3,1	4,5	2,4	2,1	11,2	5,9	5,3
Vente	4,8	2,7	2,1	2,9	1,6	1,3	7,2	4,0	3,2
Services	5,7	3,8	1,8	3,9	2,7	1,2	9,8	6,8	3,0
Cols bleus	5,8	4,2	1,6	3,8	3,1	0,7	9,4	7,6	1,7
Secteur primaire	4,8	3,5	--	3,0	2,5	--	7,6	6,2	--
Transformation, usinage et fabrication	6,2	4,3	1,9	3,9	3,1	0,8	9,8	7,7	2,1
Métiers de la construction	4,7	3,5	1,2	2,9	2,6	0,4	7,3	6,4	1,0
Exploitation des transports	5,8	4,6	1,1	4,1	3,6	0,5	10,2	9,0	1,3
Manutention et autres métiers	6,6	4,8	1,8	4,3	3,4	0,9	10,7	8,5	2,2
Âge									
15 à 19 ans	4,3	2,7	--	2,2	1,4	--	5,5	3,4	--
20 à 24 ans	5,0	2,9	2,1	2,9	1,5	1,4	7,2	3,8	3,4
25 à 34 ans	7,1	3,3	3,8	4,5	1,9	2,6	11,4	4,9	6,5
35 à 44 ans	5,4	3,6	1,7	3,2	2,3	0,8	7,9	5,9	2,1
45 à 54 ans	4,9	3,8	1,1	3,1	2,8	0,4	7,9	6,9	0,9
55 ans et plus	6,4	5,3	1,0	4,7	4,3	0,4	11,7	10,7	1,0

Tableau (fin)

Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon l'industrie, la profession, l'âge, le sexe et la région, 1995

	Taux de fréquence			Taux d'inactivité			Jours perdus par travailleur dans l'année		
	Total	Maladie	Obligations	Total	Maladie	Obligations	Total	Maladie	Obligations
		ou inca- pacité	person- nelles ou familiales		ou inca- pacité	person- nelles ou familiales		ou inca- pacité	person- nelles ou familiales
		%			%			jours	
Ensemble des travailleurs – fin									
Provinces									
Atlantique	5,6	3,7	1,8	3,5	2,5	1,0	8,8	6,3	2,6
Terre-Neuve	5,9	4,1	--	3,9	2,8	--	9,7	7,1	--
Île-du-Prince-Édouard	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Nouvelle-Écosse	5,8	3,9	2,0	3,7	2,6	1,0	9,1	6,6	2,6
Nouveau-Brunswick	5,1	3,4	--	3,1	2,2	--	7,9	5,5	--
Québec	6,4	4,0	2,4	4,2	2,8	1,5	10,6	6,9	3,7
Ontario	5,4	3,2	2,1	3,4	2,1	1,3	8,5	5,2	3,3
Prairies	5,8	3,6	2,3	3,3	2,1	1,2	8,3	5,3	3,0
Manitoba	6,8	4,3	2,5	3,8	2,5	1,3	9,5	6,4	3,1
Saskatchewan	6,0	3,6	2,5	3,4	2,1	1,3	8,6	5,3	3,3
Alberta	5,4	3,3	2,1	3,1	2,0	1,1	7,7	5,0	2,8
Colombie-Britannique	6,2	4,1	2,1	3,8	2,6	1,2	9,6	6,6	3,0

Source : Enquête sur la population active

Notes

1 Cette définition reflète le changement de classification dont la situation relative à l'emploi a fait l'objet en janvier 1996. Abstraction faite du nombre d'emplois cumulés, le nombre d'heures qu'une personne consacre à son emploi principal doit totaliser au moins 30 heures par semaine. La définition reproduite dans la publication de 1995 était légèrement différente. Pour obtenir des précisions sur les modifications apportées à l'EPA, voir Statistique Canada (1996).

2. Le questionnaire remanié de l'EPA, qui doit entrer en vigueur en 1997, permettra de subdiviser les obligations personnelles ou familiales en sous-catégories, comme les soins apportés à ses propres enfants, les soins apportés aux personnes âgées de la famille et les congés de maternité. Ces nouvelles catégo-

ries permettront d'extraire les congés de maternité du calcul des taux et seront très utiles pour analyser les données de l'EPA dans le but de faire l'estimation des taux d'absence du travail.

3 Pour obtenir de plus amples renseignements, voir Akyeampong (1988, 1992 et 1995).

Bibliographie

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.

---. «L'absentéisme : une mise à jour» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 4, n° 1, Statis-

tique Canada, Ottawa, Printemps 1992, p. 48-58.

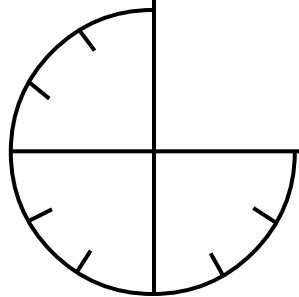
---. «Les absences du travail pour motifs personnels» dans *La population active*, n° 71-001-XPB au catalogue, vol. 44, n° 5, Statistique Canada, Ottawa, mai 1988, p. 87-121.

STATISTIQUE CANADA. *Moyennes annuelles de la population active*, 1995, n° 71-220-XPB au catalogue, Ottawa, 1996.

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

---. «Notes sur l'enquête» dans *La population active*, n° 71-001-XPB au catalogue, Ottawa.

temps PERDU



Statistique Canada vous offre ...

un outil indispensable pour les professionnels en relations de travail, les analystes en productivité et les chercheurs intéressés par les questions touchant la famille et le travail.

Taux d'absence du travail, 1977 à 1994

fait le point sur les tendances des absences dues à des raisons personnelles : maladie ou incapacité, responsabilités personnelles ou familiales.

TENDANCES

- ◆ *À l'heure actuelle, les travailleurs à temps plein prennent davantage de congés pour des raisons personnelles qu'ils ne le faisaient il y a 20 ans.*
- ◆ *En 1994, plus de 80 millions de jours de travail étaient perdus pour des raisons personnelles.*
- ◆ *Le temps perdu pour maladie ou incapacité personnelle a chuté; le temps perdu pour des responsabilités personnelles ou familiales a augmenté.*

Une série chronologique de 18 années offre des renseignements sur les taux d'absence pour les hommes et les femmes selon une liste détaillée d'industries, selon les grands groupes de professions et selon quelques groupes d'âge. Les taux d'absence pour les 10 provinces sont aussi fournis de façon combinée pour les hommes et les femmes.

L'étude présente des estimations de la fréquence des absences (proportion de la population active absente durant chaque semaine), le taux d'inactivité, (proportion des heures de travail perdues à cause des absences) et le nombre moyen annuel de jours perdus par travailleur à temps plein.

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ À

Statistique Canada
Opérations et intégration
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0T6

Lettres moulées



COMPOSEZ

1-800-267-6677
De l'extérieur du Canada, des États-Unis
et dans la région d'Ottawa, composez
le (613) 951-7277. Veuillez ne pas
envoyer de confirmation.



INTERNET: order@statcan.ca



TÉLÉCOPIEZ AU

1-800-889-9734
(613) 951-1584
Veuillez ne pas envoyer de
confirmation.
Le bon télécopié tient lieu de
commande originale.

MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case)

Veuillez débiter mon compte : MasterCard VISA

N° de carte _____

Signature _____ Date d'expiration _____

Détenteur de carte _____
(en lettres moulées s.v.p.)

Paiement inclus _____ \$

N° du bon de commande _____

Signature de la personne autorisée _____

N° au catalogue	numéro	Titre	*Canada \$	**États-Unis \$ US	**Autres pays \$ US	Quantité	Total \$
71-535-MPB	94007	Taux d'absence du travail, 1977 à 1994	40 \$	48 \$ US	56 \$ US		

Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada - Publications*.

*Les clients canadiens paient en dollars canadiens et ajoutent la TPS de 7 % et la TVP en vigueur.

TPS N° R121491807.

**Les clients à l'étranger paient le montant total en dollars US tirés sur une banque américaine.

**MERCI
DE VOTRE COMMANDE!**

TPS* (7%)

TVP en vigueur

PF 096055

Total général