

Nouvelles données sur les absences du travail

Ernest B. Akyeampong

Des études antérieures de Statistique Canada concluent que les horaires de travail et les clauses d'une convention collective sont au nombre des facteurs qui peuvent influencer le niveau des absences du travail pour des raisons personnelles (absences attribuables à une «maladie ou incapacité» et à des «obligations personnelles ou familiales» du travailleur) (Akyeampong, 1988, 1992 et 1995). Les données tirées de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1991 et de 1995 confirment maintenant cette hypothèse : les taux d'absence sont effectivement plus élevés chez les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un horaire flexible (horaire permettant de varier, sous réserve de certaines limites, l'heure à laquelle on commence et on termine la journée de travail) et chez ceux qui ont droit à des congés de maladie payés et à des vacances en vertu de leur convention collective (pour plus de détails, voir l'annexe).

Lors du remaniement de l'Enquête sur la population active (EPA) en 1997, on a scindé le code d'absence pour obligations personnelles ou familiales en sous-catégories (congé de maternité, soin des enfants, soin d'un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales). Par conséquent, il est maintenant possible de produire des estimations sur l'absence du travail qui excluent le congé de maternité. Ces estimations sont donc plus pertinentes pour les employeurs qui s'inspirent de ces statistiques pour établir leur politique et leurs pratiques de gestion des présences.

Les améliorations apportées à l'EPA ont également permis d'isoler plus de types de travailleurs qu'aupa-



Une école de télégraphie commerciale, Ottawa, 1906

ravant. Il est maintenant possible, par exemple, d'estimer les taux d'absence selon la situation syndicale, la permanence de l'emploi et la taille de l'entreprise¹.

Les estimations de l'absence du travail exposées dans la présente étude et dans un recueil de statistiques à paraître (Akyeampong et Usalcas) excluent le congé de maternité. Cela ne modifie toutefois en rien les estimations des absences pour cause de maladie ou d'incapacité.

Travailleurs à temps plein et taux d'absence

En 1997, exception faite des femmes en congé de maternité, on estime que 5,5 % des travailleurs à temps plein (489 000 personnes) se sont absentés chaque semaine pour des raisons personnelles : 4,1 % pour cause de maladie ou d'incapacité et 1,4 % en raison d'obligations personnelles ou familiales (tableau 1). Ces absences et leur durée ont donc amené les travailleurs à temps plein à perdre chaque semaine 3,0 % de leur temps de travail habituel en 1997, soit environ 2,5 % pour

cause de maladie ou d'incapacité et 0,5 % en raison d'obligations personnelles ou familiales. En moyenne, chaque travailleur à temps plein a perdu au cours de l'année 7,4 jours pour des raisons personnelles (environ 6,2 pour cause de maladie ou d'incapacité et 1,2 en raison d'obligations personnelles ou familiales). Au total, on estime que les travailleurs à temps plein ont perdu 66 millions de jours de travail en 1997 (voir *Source des données, définitions et mesures*).

Variations des niveaux d'absence

Plusieurs facteurs sous-jacents ont une incidence sur les niveaux d'absence selon le groupe démographique, l'industrie, la profession et la province. L'effet de n'importe quel de ces facteurs est difficile à mesurer. La situation familiale, et notamment la présence d'enfants d'âge préscolaire et d'autres membres de la famille à charge, joue un rôle, de même que la santé physique du travailleur, qui est souvent liée à l'âge. Le milieu de travail, le niveau de stress, les relations

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.

employeur-employé, l'appartenance syndicale et les horaires de travail ont aussi des répercussions.

Ces facteurs interagissent de différentes façons. L'horaire flexible, par exemple, est associé aux grandes entreprises, de même que l'appartenance syndicale. Les congés de maladie payés sont aussi une prérogative plus volontiers liée aux conventions collectives et aux grandes entreprises. Aucune des comparaisons présentées (par exemple, un écart de taux d'absence fondé sur la taille de l'entreprise) ne permet de mesurer l'impact d'une seule variable. Si le présent article mentionne certaines interactions, une analyse multidimensionnelle serait cependant nécessaire pour isoler l'influence de chaque variable sur les taux d'absence. L'analyse ci-dessous se limite aux écarts observés dans la moyenne des jours

perdus par travailleur. Les écarts au chapitre de la fréquence et des taux d'inactivité figurent dans les tableaux.

Écarts selon certaines caractéristiques démographiques

En 1997, le nombre de jours perdus pour des raisons personnelles s'élevait en moyenne à 6,3 chez les travailleurs à temps plein de sexe masculin et à 9,1 chez les travailleuses (tableau 1). Les femmes s'absentent plus souvent que les hommes pour des raisons de maladie ou d'incapacité (7,6 jours contre 5,3) et d'obligations personnelles ou familiales (1,5 jour contre 0,9). La présence d'enfants d'âge préscolaire exerce habituellement une influence marquée sur les absences du travail pour cause d'obligations personnelles ou familiales, en particulier chez les fem-

mes. Les pères d'enfants d'âge préscolaire perdent 1,8 jour pour cette raison – environ deux fois la moyenne pour l'ensemble des hommes. Chez les mères, le nombre de jours perdus s'élève à 4,2, soit près de trois fois la moyenne pour l'ensemble des femmes.

Tant chez les hommes que chez les femmes, le nombre de jours de travail perdus a tendance à augmenter avec l'âge. Pour les deux sexes, la moyenne est d'un peu moins de 5 jours dans le cas des jeunes (15 à 24 ans) et de près de 11 jours chez les travailleurs âgés de 55 à 64 ans. Cette hausse est attribuable à la maladie ou à l'incapacité. Le nombre de jours perdus en raison d'obligations personnelles ou familiales demeure d'environ une journée par travailleur pour la plupart des groupes d'âge, à l'exception bien entendu des femmes en âge de procréer

Tableau 1
Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon certaines caractéristiques démographiques, 1997

	Fréquence *			Taux d'inactivité **			Jours perdus annuellement †		
	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 employés (15 ans et plus)	5,5	4,1	1,4	3,0	2,5	0,5	7,4	6,2	1,2
Hommes	4,6	3,4	1,2	2,5	2,1	0,4	6,3	5,3	0,9
Familles avec enfants d'âge préscolaire	4,9	3,0	1,9	2,4	1,7	0,7	5,9	4,2	1,8
Femmes	6,7	5,1	1,7	3,7	3,0	0,6	9,1	7,6	1,5
Familles avec enfants d'âge préscolaire	8,6	5,1	3,5	4,7	3,0	1,7	11,7	7,5	4,2
Les deux sexes									
15 à 19 ans	4,1	2,9	1,3	1,8	1,5	0,3	4,6	3,7	0,9
20 à 24 ans	4,6	3,2	1,4	2,0	1,5	0,5	5,0	3,9	1,1
25 à 34 ans	5,4	3,7	1,7	2,5	1,9	0,6	6,2	4,7	1,4
35 à 44 ans	5,6	4,2	1,5	3,1	2,6	0,5	7,6	6,4	1,2
45 à 54 ans	5,7	4,6	1,1	3,6	3,2	0,4	8,9	7,9	1,0
55 à 64 ans	6,2	5,2	1,0	4,4	4,0	0,4	10,9	10,0	0,9

Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle

* Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs occupés.

** Nombre d'heures d'absence divisé par les heures habituellement travaillées.

† Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Source des données, définitions et mesures

La présente étude est en majeure partie 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 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, à quels emplois précis sont associés le temps perdu et la raison des absences. Les femmes en congé de maternité sont également exclues. Par contre, on tient compte des personnes occupées qui sont en congé de maladie ou d'incapacité de longue durée (plus d'un an)².

Les absences des travailleurs pour des **raisons personnelles** sont divisées en deux catégories : les absences pour cause de maladie ou d'incapacité et les absences dues à des obligations personnelles ou familiales (soin des enfants, soin d'un parent âgé, et autres obligations personnelles ou familiales) (voir *Motifs d'absence du travail dans l'EPA*). Ces deux types d'absences représentaient environ 27 % des heures de travail perdues chaque semaine en 1997 chez les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient environ 49 % du temps non consacré au travail, ne sont pas considérées comme des absences pour les besoins de la présente étude, de même que les congés fériés, qui représentaient 11 % du total des absences. Les absences liées à un congé de maternité ou à d'autres motifs représentaient dans chaque cas 7 % des absences.

La **fréquence des absences** est la proportion de travailleurs rémunérés à temps plein ayant déclaré s'être absentes 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 durant la semaine de référence.

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

Tableau 2
Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon l'industrie, 1997

	Fréquence *			Taux d'inactivité **			Jours perdus annuellement †		
	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 industries	5,5	4,1	1,4	3,0	2,5	0,5	7,4	6,2	1,2
Industries des biens	5,2	3,8	1,4	2,9	2,5	0,4	7,3	6,2	1,1
Agriculture	4,3	3,0	--	2,2	1,8	--	5,5	4,6	--
Autres industries primaires	4,5	3,2	1,3	2,7	2,2	0,5	6,8	5,5	1,3
Industries manufacturières	5,5	4,1	1,4	3,1	2,7	0,4	7,7	6,7	1,0
Construction	4,4	3,1	1,3	2,5	2,1	0,5	6,3	5,1	1,2
Services publics	4,9	3,3	1,6	2,5	2,0	0,5	6,2	4,9	1,3
Industries des services	5,4	4,1	1,4	2,9	2,4	0,5	7,3	6,1	1,2
Transports et communications	5,6	4,4	1,2	3,6	3,1	0,5	8,9	7,6	1,3
Commerce	4,8	3,4	1,4	2,3	1,9	0,4	5,8	4,8	1,0
Finances, assurances et affaires immobilières	4,9	3,4	1,4	2,4	1,9	0,5	6,0	4,7	1,3
Services	5,8	4,4	1,4	3,1	2,6	0,5	7,9	6,6	1,3
Administration publique	6,9	5,2	1,7	3,6	3,0	0,6	8,9	7,5	1,4

Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle

* Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs occupés.

** Nombre d'heures d'absence divisé par les heures habituellement travaillées.

† Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Tableau 3

Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon la profession, 1997

	Fréquence *			Taux d'inactivité **			Jours perdus annuellement †		
	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 professions	5,5	4,1	1,4	3,0	2,5	0,5	7,4	6,2	1,2
Cols blancs	5,4	3,9	1,5	2,7	2,2	0,5	6,7	5,4	1,3
Gestion et administration	4,8	3,3	1,5	2,2	1,7	0,5	5,4	4,2	1,2
Professionnels	5,8	4,5	1,3	3,2	2,6	0,5	7,9	6,6	1,3
Travail de bureau	6,1	4,4	1,7	3,0	2,4	0,6	7,5	6,1	1,4
Vente	4,1	2,9	1,2	2,0	1,6	0,4	4,9	4,0	1,0
Services	5,5	4,3	1,2	3,4	2,9	0,4	8,4	7,3	1,1
Cols bleus	5,7	4,4	1,3	3,4	2,9	0,4	8,4	7,3	1,1
Secteur primaire	4,4	3,3	1,1	2,6	2,2	0,4	6,6	5,6	1,0
Transformation, usinage et fabrication	6,0	4,5	1,4	3,3	2,9	0,4	8,4	7,4	1,0
Construction	5,0	3,7	1,3	3,0	2,5	0,5	7,5	6,4	1,2
Exploitation des transports	6,1	4,9	1,2	4,2	3,6	0,5	10,4	9,1	1,3
Manutention et autres métiers	5,9	4,7	1,2	3,4	3,0	0,4	8,5	7,5	1,0

Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle

* Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs occupés.

** Nombre d'heures d'absence divisé par les heures habituellement travaillées.

† Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Tableau 4

Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon la province, 1997

	Fréquence *			Taux d'inactivité **			Jours perdus annuellement †		
	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		
Canada	5,5	4,1	1,4	3,0	2,5	0,5	7,4	6,2	1,2
Terre-Neuve	5,0	3,7	1,3	3,0	2,4	0,6	7,4	6,0	1,4
Île-du-Prince-Édouard	5,5	4,0	1,4	3,1	2,6	0,5	7,7	6,4	1,3
Nouvelle-Écosse	5,3	4,1	1,2	2,8	2,4	0,4	7,1	6,1	1,0
Nouveau-Brunswick	5,0	4,1	1,0	2,9	2,6	0,3	7,3	6,5	0,8
Québec	5,7	4,5	1,2	3,4	3,0	0,4	8,4	7,4	1,0
Ontario	5,0	3,6	1,4	2,6	2,2	0,5	6,6	5,4	1,1
Manitoba	6,4	4,7	1,6	3,2	2,7	0,5	8,0	6,6	1,3
Saskatchewan	6,3	4,4	1,9	3,0	2,3	0,6	7,4	5,8	1,6
Alberta	5,5	3,9	1,6	2,6	2,1	0,5	6,5	5,1	1,3
Colombie-Britannique	6,4	4,8	1,6	3,5	2,9	0,6	8,8	7,3	1,5

Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle

* Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs occupés.

** Nombre d'heures d'absence divisé par les heures habituellement travaillées.

† Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Tableau 5

Taux d'absence des travailleurs rémunérés à temps plein, selon la taille de l'entreprise, la situation syndicale et la situation d'emploi, 1997

	Fréquence *			Taux d'inactivité **			Jours perdus annuellement †		
	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 entreprises	5,5	4,1	1,4	3,0	2,5	0,5	7,4	6,2	1,2
Moins de 20 employés	4,8	3,3	1,5	2,5	2,0	0,5	6,2	4,9	1,3
20 à 99 employés	5,5	4,2	1,4	2,9	2,5	0,4	7,3	6,2	1,1
100 à 500 employés	5,9	4,6	1,3	3,3	2,9	0,5	8,3	7,2	1,1
Plus de 500 employés	6,2	4,8	1,4	3,6	3,1	0,5	9,0	7,8	1,2
Situation syndicale									
Travailleur syndiqué ou protégé par une convention collective	7,1	5,7	1,4	4,3	3,8	0,5	10,7	9,4	1,3
Travailleur non syndiqué	4,6	3,2	1,4	2,2	1,8	0,4	5,6	4,5	1,1
Situation d'emploi									
Permanent	5,6	4,2	1,4	3,0	2,6	0,5	7,6	6,4	1,2
Non permanent	4,5	3,1	1,4	2,2	1,7	0,5	5,4	4,2	1,2

Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle

* Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs occupés.

** Nombre d'heures d'absence divisé par les heures habituellement travaillées.

† Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

(25 à 44 ans), pour lesquelles la moyenne est approximativement deux fois plus élevée, soit environ deux jours de travail en 1997.

Variations selon l'industrie et la profession

La nature et les exigences de l'emploi, la répartition des effectifs selon le sexe et le pourcentage de travailleurs syndiqués ou protégés par une convention collective font varier les taux d'absence selon l'industrie et la profession.

Le nombre de jours de travail perdus pour des raisons personnelles est le plus élevé (soit 8,9 jours pour chaque industrie en 1997) chez les travailleurs à temps plein de l'administration publique et des transports et communications, deux domaines très syndicalisés, et plus faible dans les domaines moins syndicalisés que sont l'agriculture et le commerce

(respectivement 5,5 et 5,8 jours) (tableau 2). La variation est surtout attribuable aux absences pour cause de maladie ou d'incapacité, car le temps perdu en raison d'obligations personnelles ou familiales est minime (la moyenne va de 1,0 jour chez les travailleurs des industries manufacturières et du commerce, à 1,4 jour chez ceux de l'administration publique).

De même, selon la profession, les écarts découlent principalement du temps perdu pour cause de maladie ou d'incapacité (tableau 3). Les travailleurs liés à l'exploitation des transports, un domaine physiquement exigeant et très syndicalisé, enregistrent le plus grand nombre de jours perdus (10,4), et ceux liés à la vente, le nombre le plus faible (4,9). Dans l'ensemble, les cols blancs perdent moins de jours de travail (6,7) que les cols bleus et les travailleurs liés aux services (8,4).

Écarts selon la province

Les niveaux d'absence varient également selon la province. Encore une fois, les variations du temps de travail perdu sont surtout attribuables à la maladie ou à l'incapacité, quoique certaines tiennent à des obligations personnelles ou familiales : au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan, la moyenne des jours perdus (respectivement 0,8 et 1,6 jour) tranche nettement avec la moyenne nationale de 1,2 jour (tableau 4). Pour les deux raisons combinées, les travailleurs à temps plein de la Colombie-Britannique et du Québec perdent respectivement jusqu'à 8,8 et 8,4 jours de travail. À l'opposé, les travailleurs de l'Alberta perdent 6,5 jours et ceux de l'Ontario, 6,6.

Motifs d'absence du travail dans l'EPA

L'EPA d'avant 1997 considérait les motifs suivants à l'appui des absences pendant toute la semaine ou une partie de celle-ci :

- maladie ou incapacité
- obligations personnelles ou familiales
- mauvais temps (absent pour une partie de la semaine)
- conflit de travail
- vacances
- jour férié (absent pour une partie de la semaine)
- travail à temps réduit (absent pour une partie de la semaine)
- mise à pied au cours de la semaine
- début d'un nouvel emploi au cours de la semaine
- entreprise saisonnière (absent toute la semaine)
- autre

Des études antérieures classaient les deux premiers motifs comme étant d'ordre personnel.

Les motifs d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité comprennent les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste et les autres absences temporaires liées à la santé. Les absences pour des motifs d'ordre personnel ou familial comprennent les absences pour prendre soin des enfants, assister à des funérailles, comparaître devant un tribunal, faire partie d'un jury et prendre soin d'un membre malade de la famille. Sont aussi incluses les absences prolongées comme les congés de maternité.

L'EPA remaniée, dont on utilise ici les estimations de 1997, considère les motifs d'absence du travail suivants :

- Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
- Soins à donner à ses enfants
- Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- Congé de maternité (femmes seulement)
- Autres obligations personnelles ou familiales
- Vacances
- Conflit de travail (grève ou lock-out)
- Mise à pied temporaire due à la conjoncture économique
- Jour férié (civil ou religieux)
- Mauvais temps
- L'emploi a débuté ou s'est terminé durant la semaine
- Travaille à temps réduit (en raison du manque d'équipement, de l'entretien ou de la réparation de l'usine, par exemple)
- Autre

Les motifs liés à la maladie ou à l'incapacité sont les mêmes, tandis que les obligations personnelles ou familiales comprennent maintenant le soin des enfants, le soin d'un parent âgé et les autres obligations personnelles ou familiales.

près de deux fois plus de jours de travail pour des raisons personnelles que leurs homologues non syndiqués (10,7 contre 5,6) (tableau 5). L'écart est surtout attribuable aux absences pour cause de maladie ou d'incapacité. Rien d'étonnant à cela, puisque la plupart, sinon la totalité, des conventions collectives prévoient le droit à des congés de maladie payés.

Les travailleurs à temps plein qui considèrent leur emploi comme permanent (et qui sont aussi plus

souvent syndiqués) perdent, en moyenne, plus de jours de travail pour des raisons personnelles (7,6) que ceux qui déclarent occuper un emploi non permanent (5,4).

Le nombre de jours perdus pour des raisons personnelles a également tendance à augmenter avec la taille de l'entreprise. Il va de 6,2 jours dans les entreprises qui comptent moins de 20 employés jusqu'à 9,0 jours dans celles qui emploient plus de 500 travailleurs. Rien d'étonnant à cela non plus, puisque la fréquence de l'appartenance syndicale (et du droit à des congés de maladie payés) augmente avec la taille de l'entreprise (Akyeampong, 1997).

Le temps perdu en raison d'obligations personnelles ou familiales fluctue entre 1,1 et 1,3 jour, sans égard à l'appartenance syndicale ni à la permanence de l'emploi des travailleurs et sans égard à la taille de l'entreprise qui les emploie.

Conclusion

Les récentes démarches entreprises par Statistique Canada ont amélioré la qualité, la diversité, l'utilité et la compréhension des données de l'organisme sur les absences du travail. En particulier, la subdivision du code d'absence pour obligations personnelles ou familiales permet maintenant d'exclure le congé de maternité afin de fournir des estimations plus utiles aux cadres et aux gestionnaires des ressources humaines. De même, certaines données démontrent maintenant que l'appartenance syndicale, la permanence de l'emploi, le droit à des congés de maladie payés et les horaires de travail variables influent sans conteste sur les niveaux d'absence du travail.

Le nombre d'absences pour cause de maladie ou d'incapacité semble en hausse. Il est passé de 6,0 jours par travailleur à temps plein en 1993 à 6,2 jours en 1997. Le vieillissement de la main-d'oeuvre entre peut-être en ligne de compte, à l'instar du droit à des congés de maladie payés³ (s'il est

Écarts selon la situation syndicale, la taille de l'entreprise et la permanence de l'emploi

Il est maintenant possible d'estimer les taux d'absence selon la situation syndicale, la taille de l'entreprise et la permanence de l'emploi. Les données tirées de l'EPA montrent que les travailleurs à temps plein qui sont syndiqués ou qui sont protégés par une convention collective perdent

vraiment plus répandu). Enfin, selon de nombreux observateurs, le stress croissant qu'entraînent la réorganisation des entreprises et les compressions de personnel peut également avoir une incidence.

À l'exclusion des congés de maternité, les taux d'absence pour cause d'obligations personnelles ou familiales étaient, en 1997, semblables pour la plupart des groupes de travailleurs, soit entre 1,0 et 1,5 jour. Seuls font exception les travailleurs qui ont des enfants d'âge préscolaire. Parmi ces personnes, les taux sont plus élevés, en particulier chez les femmes (4,2 jours, contre 1,8 chez les hommes), ce qui suppose que les femmes éprouvent toujours plus de difficultés que les hommes à concilier le travail et la famille. □

■ Notes

1 Bien que Statistique Canada ait, en vertu de la *Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats* (CALURA), recueilli et publié des données sur les syndicats pendant plus de 30 ans, il a été impossible d'en tirer des taux d'absence significatifs.

2 Certains gestionnaires des ressources humaines excluent les personnes en congé de maladie ou d'incapacité de longue durée (plus d'un an) de leurs statistiques sur la gestion des présences. Toutefois, Statistique Canada tient compte de ces travailleurs dans ses estimations des absences s'ils se déclarent occupés (c'est-à-dire qu'ils continuent de recevoir une rémunération totale ou partielle de leur employeur). En 1997, le nombre de travailleurs occupés qui se sont absentés pour cause de maladie ou d'incapacité de longue durée n'était, en moyenne, que de 13 000 au cours d'une semaine normale. Leur exclusion aurait fait passer de 4,1 % à 4,0 % la fréquence des absences hebdomadaires pour cause de maladie ou d'incapacité, de 2,5 % à 2,3 % le taux d'inactivité et de 6,2 à 5,9 le nombre de jours perdus par travailleur.

3 L'EHCT de 1995 est à l'origine des premières données détaillées de Statistique Canada sur les droits à des congés de maladie payés. Pour plus de renseignements sur ces congés et sur les autres avantages sociaux, voir Akyeampong, 1997.

■ Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. «Aperçu des conditions de travail, 1995», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1997, p. 55-60.

---. «Taux d'absence du travail, 1995», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1996, supplément.

---. «S'absenter du travail», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF 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-XPF 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*, n° 71-001-XPB au catalogue, vol. 44, n° 5, Statistique Canada, Ottawa, mai 1988, p. 87-121.

AKYEAMPONG, E.B. et J. USALCAS. *Taux d'absence du travail, 1997*, n° 71-535-MPB, n° 9 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, (à paraître).

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

STATISTIQUE CANADA. *Taux d'absence du travail, 1977 à 1994*, n° 71-735-MPB, n° 7 au catalogue, Ottawa, 1995.

Annexe

EPA remaniée et élaboration de l'EHCT

Des besoins insoupçonnés de données ne surgissent souvent qu'après l'élaboration d'une enquête. Néanmoins, les utilisateurs en viennent à se fier aux résultats de l'enquête, car ils y trouvent des données substitutives utiles. Lorsqu'on révisé par la suite l'enquête, on arrive souvent à mieux adapter les données aux besoins des utilisateurs.

Telle a été l'évolution des données sur les absences du travail tirées de l'EPA. Le remaniement précédent de l'enquête, en 1975, a eu lieu bien avant que ne se forme une collectivité d'utilisateurs de telles données. C'est en fait d'un tel besoin, plus sensible à la fin des années 80, que sont nées quelques-unes des plus récentes modifications apportées à l'enquête.

Plus précisément, avant 1997, les obligations personnelles ou familiales englobaient le congé de maternité, motif d'absence dont les politiques de gestion des présences ne tiennent habituellement pas compte. Différentes études avaient régulièrement souligné le problème que posait l'inclusion de ce motif (Akyeampong, 1988, 1992 et 1995; Statistique Canada, 1995). La révision a également établi des sous-catégories supplémentaires : soin des enfants, soin d'un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales (voir *Motifs d'absence du travail dans l'EPA*).

L'exclusion du congé de maternité dans les statistiques a entraîné une baisse d'ensemble des estimations relatives aux absences pour cause d'obligations personnelles ou familiales, en particulier pour certains groupes de femmes. La fréquence hebdomadaire de telles absences est ainsi passée de 2,2 % à 1,4 %. Et comme les congés de maternité durent plutôt des semaines complètes, le recul du taux d'inactivité, soit le nombre de jours perdus par travailleur, a été encore plus grand (voir *Source des données, définitions et mesures*).

Les données de l'EPA remaniée révèlent qu'en 1997, au cours d'une semaine normale, 75 000 femmes étaient en congé de maternité. Ce chiffre est supérieur au nombre total de femmes qui étaient absentes pour s'occuper de leurs enfants (12 000) ou d'un parent âgé (un peu plus de 1 000) ou encore en raison d'autres obligations personnelles ou familiales (48 000).

Il y a toutefois un prix à payer pour l'amélioration. Comme les estimations antérieures à 1997 ne peuvent être ajustées pour les rendre conformes aux changements, il a fallu abandonner l'ancienne série chronologique et en commencer une nouvelle avec les estimations de 1997 exposées dans le présent article et ailleurs (Akyeampong et Usalca, à paraître). Le remaniement n'a pas modifié le code «maladie ou incapacité».

L'élaboration de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail

(EHCT), menée à titre de supplément à l'Enquête sur la population active en novembre 1991 et en novembre 1995, a été motivée en partie par le besoin d'étayer les renseignements sur les absences du travail attribuables à des raisons personnelles. (L'enquête de 1995 a été financée par Développement des ressources humaines Canada.) Par exemple, on avait soutenu qu'au lieu de s'absenter pour consulter un médecin, une personne travaillant selon un horaire flexible pouvait simplement modifier l'heure à laquelle elle commence et termine sa journée de travail. Ainsi, les travailleurs bénéficiant de ce genre d'horaire enregistreraient sans doute une baisse de leur taux d'absence. De même, toutes choses égales d'ailleurs, on supposait que les personnes ayant droit à des congés de maladie payés perdaient plus de jours de travail pour cause de maladie que celles qui devaient prendre ces congés à leurs frais.

En fait, selon l'EHCT de 1995, les travailleurs bénéficiant d'un horaire flexible étaient moins susceptibles de s'absenter pendant la semaine de référence de l'enquête pour cause de maladie ou d'incapacité que ne l'étaient les personnes qui n'avaient pas ce genre d'horaire (3,4 % comparativement à 4,0 %). Au cours de la même semaine de référence, 4,3 % des travailleurs ayant droit à des congés de maladie payés ont déclaré une absence de ce genre, contre 3,2 % de leurs homologues qui n'avaient pas le même avantage.