

Absences du travail en 1998 – les écarts selon le secteur

Ernest B. Akyeampong

Dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA), le Canada, les États-Unis et le Mexique ont adopté un nouveau système de classification des industries, soit le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Ses principaux objectifs consistent à faciliter la comparaison entre les membres de l'ALÉNA, à tenir compte des branches d'activité apparues au cours des deux dernières décennies et à reconnaître l'importance croissante du secteur des services.

Le présent article porte sur les taux d'absence du travail selon le SCIAN (voir *Comparaison entre la CII de 1980 et le SCLAN*)¹ pour l'année 1998². Il contient un bref aperçu des niveaux d'absence de 1997 et de 1998 ainsi qu'un examen détaillé des écarts selon le secteur observés en 1998. (L'analyse porte essentiellement sur le temps perdu par travailleur, mais les taux de fréquence et d'inactivité sont tout de même présentés dans le graphique et le tableau 2.)

Le nombre d'absences du travail a augmenté en 1998

La proportion de travailleurs à temps plein qui se sont absentes du travail pour des raisons personnelles («maladie ou incapacité» et «obligations personnelles ou familiales») au cours de chaque semaine a augmenté entre 1997 et 1998, de même que la moyenne de jours perdus par travailleur au cours de l'année (voir *Source des données et définitions*). En 1998, environ 5,7 % des employés à temps plein (ce qui représente 525 000 travailleurs) se sont absentes du travail pour des raisons personnelles pendant une partie ou la totalité d'une semaine donnée, contre 5,5 % l'année précédente (tableau 1). À cause de ces absences, le nombre habituel d'heures de travail hebdomadaire perdu (taux d'inactivité) en 1998 a aussi

Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut le joindre au (613) 951-4624 ou à akyeern@statcan.ca.

Source des données et définitions

La présente étude est fondée sur les moyennes annuelles de l'Enquête sur la population active (EPA). L'analyse porte sur les travailleurs à temps plein qui occupaient 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'acquies 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 en congé de longue durée (plus d'un an) pour cause de maladie ou d'incapacité³.

Les **absences pour raisons personnelles** sont divisées en deux catégories : «maladie ou incapacité» et «obligations personnelles ou familiales» (soin des enfants, soin d'un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales). Ces deux types d'absence représentaient environ 26 % des heures de travail perdues chaque semaine en 1998 chez les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient environ 46 % du temps non consacré au travail, ne sont pas considérées comme des absences pour les besoins de la présente étude, de même que les jours fériés, qui représentaient 13 % du total des absences. Les congés de maternité et d'autres motifs représentaient respectivement 7 % et 9 % des absences.

La **fréquence des absences** est la proportion de travailleurs rémunérés à temps plein ayant déclaré une absence au cours de la semaine de référence. Dans cette mesure, la durée de l'absence importe peu, que ce soit une heure, une journée ou une semaine entière.

Le **taux d'inactivité** représente la proportion d'heures perdues par rapport au nombre habituel d'heures hebdomadaire 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.

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

légèrement grimpé, partant de 3,0 % à environ 3,1 %. Cette augmentation se traduit par une hausse de près d'une demi-journée par travailleur à temps plein, à savoir de 7,4 à 7,8 jours. Autrement dit, les travailleurs ont perdu environ 72 millions de jours de travail en 1998 pour des raisons personnelles, contre 66 millions en 1997.

L'augmentation de la fréquence (0,2 point de pourcentage) au cours de la période, de même que la hausse de 0,4 point du nombre de jours perdus par travailleur, est entièrement attribuable à la maladie ou à l'incapacité (il s'agit de la hausse la plus importante pour cette raison depuis 1980). En 1998, le taux d'absence du travail chez les travailleurs à temps plein pour cause de maladie ou d'incapacité s'est fixé à 4,3 %, et le nombre moyen de jours perdus pour cette raison, à 6,6. À l'opposé, en 1997 et en 1998, le taux d'absence et le temps de travail perdu par travailleur en raison d'obligations personnelles ou familiales s'établissaient respectivement à 1,4 % et à 1,2 jour.

Le taux d'absence : en hausse chez les hommes et stable chez les femmes

L'augmentation de la fréquence globale des absences et du nombre de jours de travail perdus en 1998 est presque entièrement attribuable à la hausse du nom-

bre d'absences chez les hommes pour cause de maladie ou d'incapacité. Malgré cela, les hommes ont continué à s'absenter du travail moins souvent que les femmes, et à perdre moins de temps, que ce soit pour cause de maladie ou d'incapacité ou encore d'obligations personnelles ou familiales. Par exemple, les hommes travaillant à temps plein ont perdu en moyenne 6,9 jours de travail (5,9 pour cause de maladie ou d'incapacité et 1,0 en raison d'obligations personnelles ou familiales), contre une moyenne de 9,2 jours chez les travailleuses à temps plein durant la même année (7,7 et 1,5 respectivement) (tableau 1).

Temps de travail perdu : écarts selon le secteur

La nature et les exigences d'un emploi, la répartition des effectifs et le pourcentage de travailleurs syndiqués ou protégés par une convention collective font varier les taux d'absence du travail selon le secteur.

En général, plus l'emploi est exigeant sur le plan physique ou dangereux, plus le taux d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité est élevé (Haggard-Guénette, 1988 et Haggard-Guénette et Proulx, 1992). De plus, comme on peut le déduire d'après les observations antérieures, plus les femmes sont nombreuses au sein d'un secteur, plus la fréquence des absences est

Tableau 1 : Taux d'absence chez les travailleurs à temps plein selon le sexe en 1997 et en 1998

	Fréquence*			Taux d'inactivité**			Nombre de jours perdus annuellement par travailleur†		
	Total	Obligations Maladie ou personnelles ou familiales		Total	Obligations Maladie ou personnelles ou familiales		Total	Obligations Maladie ou personnelles ou familiales	
		%			%			jours	
Les deux sexes									
1997	5,5	4,1	1,4	3,0	2,5	0,5	7,4	6,2	1,2
1998	5,7	4,3	1,4	3,1	2,6	0,5	7,8	6,6	1,2
Hommes									
1997	4,6	3,4	1,2	2,5	2,1	0,4	6,3	5,3	0,9
1998	4,9	3,7	1,2	2,8	2,3	0,4	6,9	5,9	1,0
Femmes									
1997	6,7	5,1	1,7	3,7	3,0	0,6	9,1	7,6	1,5
1998	6,7	5,1	1,6	3,7	3,1	0,6	9,2	7,7	1,5

Source : Enquête sur la population active
* Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.
** Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.
† Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Comparaison entre la CTI de 1980 et le SCIAN

Le nouveau système de classification (SCIAN) diffère de la Classification type des industries (CTI de 1980) sur plusieurs points importants. Contrairement à l'ancienne classification, il regroupe les classes d'activité selon les intrants et les processus communs, et non selon la production. De plus, il tient compte des branches d'activité apparues depuis la fin des années 70. Enfin, le secteur des services, qui représente environ les trois quarts de l'emploi et compte pour une large part de la production nationale, occupe une plus grande place dans la nouvelle classification.

On trouvera une description détaillée du SCIAN à l'adresse Internet de Statistique Canada : www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/index_f.htm.

Le nouveau système de classification comporte six niveaux. Cependant, l'EPA s'en tient à quatre, présentant ainsi un niveau de détail assez comparable à celui de la CTI de 1980.

Les deux classifications ont une structure hiérarchique et sont divisées en secteurs, en sous-secteurs, en groupes et en classes d'industries. Au niveau d'agrégation le plus élevé, le SCIAN compte 20 secteurs, contre 18 divisions dans la CTI de 1980. Ce niveau est encore trop détaillé pour fournir des estimations désaisonnalisées fiables pour toutes les provinces. L'EPA regroupe certains secteurs (divisions), ce qui donne lieu à 16 catégories pour la publication des données mensuelles désaisonnalisées. Si certains groupes du SCIAN et de la CTI portent le même titre, les branches d'activité désignées sont cependant différentes.

La construction, par exemple, correspond à une division de la CTI de 1980 et à un secteur du SCIAN. Dans la CTI de 1980, elle comprend l'inspection des bâtiments et l'aménagement paysager, mais non la réparation des rues et des routes. Dans le SCIAN, elle exclut l'inspection des bâtiments

et l'aménagement paysager, mais comprend la réparation des rues et des routes. Par conséquent, on ne peut établir de comparaisons directes. (On trouvera des tableaux de comparaison dans Akyeampong, 1999).

Données industrielles désaisonnalisées tirées de l'Enquête sur la population active

CTI de 1980	SCIAN
Secteur des biens	Secteur des biens
Agriculture	Agriculture
Autres industries primaires	Foresterie, pêche, extraction minière, de pétrole et de gaz
Exploitation forestière et services forestiers	Services publics
Pêche et piégeage	Construction
Mines, carrières et puits de pétrole	Fabrication
Services publics	
Construction	
Fabrication	
Secteur des services	Secteur des services
Transport, entreposage et communications	Transport et entreposage
Commerce	Commerce
De gros	Finance, assurances, immobilier et location
De détail	Information, culture et loisirs
Finances, assurances et immobilier	Services d'enseignement
Services communautaires, personnels et aux entreprises	Soins de santé et assistance sociale
Services d'enseignement	Services professionnels, scientifiques et techniques
Soins de santé et services sociaux	Gestion, administration et soutien
Services personnels et aux entreprises	Hébergement et restauration
Hébergement, aliments et boissons	Autres services
Administrations publiques	Administrations publiques

élevée, tant pour cause de maladie ou d'incapacité qu'en raison d'obligations personnelles ou familiales. Enfin, le nombre de jours de travail perdus pour cause de maladie ou d'incapacité chez les travailleurs syndiqués (lesquels ont presque tous droit à des congés de maladie payés) est près de deux fois supérieur à celui chez les travailleurs non syndiqués (Akyeampong, 1998). Compte tenu de ces généralités, quelles tendances a-t-on observées dans les grands secteurs en 1998?

Au niveau d'agrégation le plus élevé, la fréquence des absences du travail tant dans les secteurs des biens et des services était identique en 1998. Chaque semaine,

environ 5,7 % des travailleurs à temps plein de chaque secteur se sont absents pour des raisons personnelles (tableau 2). Toutefois, comme les travailleurs du secteur des biens (notamment ceux de la fabrication) ont perdu plus de temps de travail pour cause de maladie ou d'incapacité, la moyenne de jours perdus pour cette raison était supérieure à celle enregistrée dans le secteur des services (6,9 contre 6,5). Enfin, chaque secteur ayant perdu 1,2 jour par travailleur en raison d'obligations personnelles ou familiales, le nombre total de jours de travail perdus pour les deux raisons chez les travailleurs à temps plein du secteur des biens (8,1 jours) était supérieur à celui enregistré chez leurs homologues du secteur des services (7,7).

Tableau 2 : Absences pour raisons personnelles chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon le secteur en 1998

	Fréquence*			Taux d'inactivité**			Nombre de jours perdus annuellement par travailleur†		
	Total	Obligations		Total	Obligations		Total	Obligations	
		Maladie ou incapacité	personnelles ou familiales		Maladie ou incapacité	personnelles ou familiales		Maladie ou incapacité	personnelles ou familiales
		%			%		jours		
Tous les secteurs	5,7	4,3	1,4	3,1	2,6	0,5	7,8	6,6	1,2
Secteur des biens	5,7	4,2	1,5	3,2	2,8	0,5	8,1	6,9	1,2
Agriculture	4,5	3,0	--	2,3	1,9	--	5,8	4,7	--
Foresterie, pêche et extraction minière, de pétrole et de gaz	4,8	3,7	1,1	2,8	2,4	0,4	7,1	6,0	1,1
Services publics	5,5	4,0	1,5	2,7	2,3	0,4	6,8	5,8	1,0
Construction	5,3	3,9	1,4	3,1	2,6	0,5	7,6	6,5	1,1
Fabrication	6,0	4,5	1,5	3,4	2,9	0,5	8,5	7,3	1,2
Biens durables	6,1	4,5	1,5	3,4	2,9	0,5	8,5	7,3	1,2
Biens non durables	6,0	4,4	1,6	3,4	2,9	0,5	8,6	7,3	1,3
Secteur des services	5,7	4,3	1,3	3,1	2,6	0,5	7,7	6,5	1,2
Commerce	4,9	3,7	1,3	2,6	2,1	0,4	6,4	5,4	1,1
De gros	5,0	3,7	1,3	2,5	2,1	0,4	6,2	5,2	1,0
De détail	4,9	3,7	1,2	2,6	2,2	0,4	6,5	5,4	1,1
Transport et entreposage	5,7	4,4	1,3	3,8	3,2	0,5	9,4	8,1	1,3
Finance, assurances, immobilier et location	5,2	3,8	1,4	2,5	2,1	0,4	6,3	5,2	1,1
Finance et assurances	5,2	3,9	1,3	2,6	2,2	0,4	6,6	5,5	1,1
Immobilier, location et location à bail	4,9	3,5	1,4	2,2	1,8	0,4	5,4	4,5	0,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,8	3,2	1,6	1,8	1,4	0,5	4,6	3,4	1,2
Gestion, administration et soutien	5,4	4,0	1,4	2,9	2,4	0,5	7,4	6,0	1,4
Services d'enseignement	5,5	4,3	1,2	3,0	2,5	0,6	7,6	6,2	1,4
Soins de santé et assistance sociale	8,2	6,7	1,4	5,1	4,5	0,6	12,8	11,3	1,6
Information, culture et loisirs	5,0	3,6	1,3	2,4	2,0	0,4	6,1	5,1	1,0
Hébergement et restauration	4,3	3,3	0,9	2,3	1,9	0,4	5,7	4,8	0,9
Autres services	5,1	3,7	1,5	2,7	2,2	0,5	6,8	5,4	1,4
Administrations									
publiques	6,9	5,3	1,5	3,8	3,2	0,5	9,4	8,0	1,4
Fédérale	8,0	6,0	2,0	4,1	3,4	0,6	10,2	8,5	1,6
Provinciales	7,0	5,7	1,3	4,0	3,5	0,5	10,1	8,9	1,2
Locales et autres	5,7	4,3	1,3	3,3	2,7	0,5	8,2	6,9	1,3

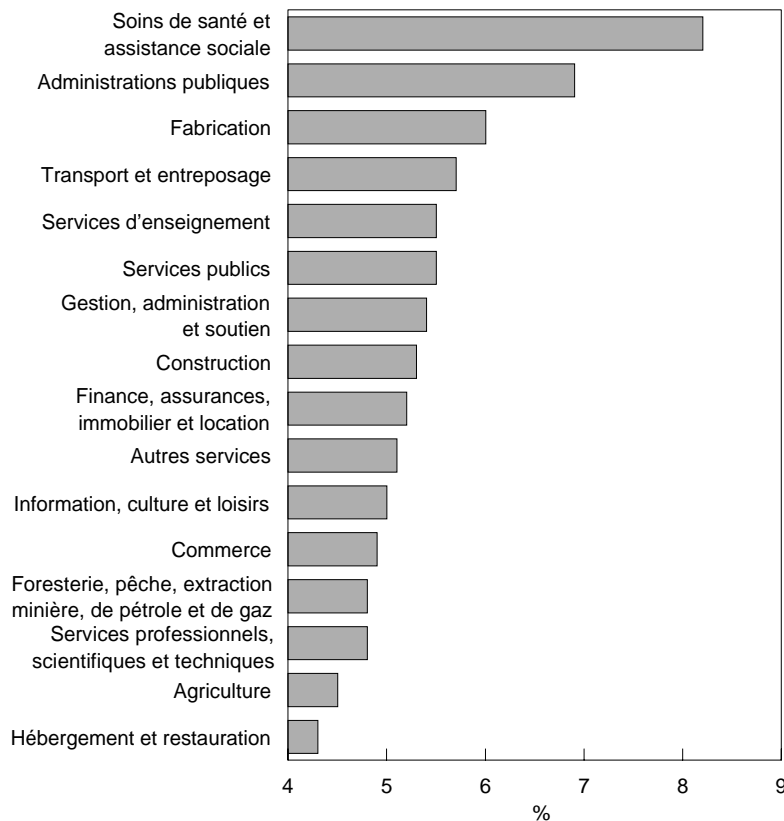
Source : Enquête sur la population active

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

** Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.

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

Graphique : En 1998, la fréquence des absences pour des raisons personnelles était la plus élevée dans le secteur de soins de santé et assistance sociale.



Source : Enquête sur la population active

Au niveau des grands secteurs (2 chiffres), on observe quelques variations importantes. Ainsi, les travailleurs à temps plein qui ont perdu le plus de temps (12,8 jours) pour les deux raisons combinées appartenaient au secteur de soins de santé et assistance sociale, secteur très syndicalisé reconnu pour être relativement stressant et constitué d'une proportion élevée de travailleuses. Viennent ensuite le transport et l'entreposage, secteur relativement dangereux et fortement syndicalisé (9,4), les administrations publiques, secteur

également très syndicalisé et comptant une forte concentration de travailleuses (9,4), et la fabrication (8,5). Les travailleurs qui ont perdu relativement peu de temps appartenaient aux services professionnels, scientifiques et techniques (4,6 jours), aux services d'hébergement et de restauration (5,7) et à l'agriculture (5,8).

Ces variations sont attribuables en majeure partie à la maladie ou à l'incapacité. En 1998, les travailleurs dans le secteur de soins de santé et assistance sociale ont perdu 11,3 jours de travail pour cette raison,

tandis que ceux du secteur du transport et de l'entreposage en ont perdu 8,1, ceux des administrations publiques, 8,0, et ceux de la fabrication, 7,3. Par contre, les travailleurs des services professionnels, scientifiques et techniques (3,4 jours), en agriculture (4,7) et du secteur de l'hébergement et des services de restauration (4,8) ont perdu le moins de temps de travail.

Le nombre de jours de travail perdus en raison d'obligations personnelles ou familiales variait entre 0,9 et 1,6, dans bon nombre de grands secteurs ayant enregistré aux alentours de 1,1 jour perdu. Les secteurs suivants ont perdu un nombre de jours supérieur à la moyenne : soins de santé et assistance sociale (1,6 jour) ainsi que gestion, administration et soutien, services d'enseignement et administrations publiques (1,4 jour dans chaque cas). À l'opposé, les secteurs suivants ont perdu un nombre de jours inférieur à la moyenne : hébergement et restauration (0,9 jour), information, culture et loisirs ainsi que services publics (1,0 jour dans les deux cas).

Dans certains sous-secteurs (correspondant au niveau à 3 chiffres), les travailleurs à temps plein œuvrant dans la fabrication de biens durables et non durables ont perdu, dans les deux cas, environ 8,5 jours de travail en 1998 (tableau 2). Les travailleurs du commerce de détail ont perdu un peu plus de temps que ceux du commerce de gros (6,5 jours contre 6,2). De même, ceux du secteur de la finance et des assurances ont perdu plus de temps de travail (6,6 jours) pour des raisons personnelles que leurs homologues des services immobiliers, de location et de location à bail (5,4). Dans les administrations publiques, les

Motifs d'absence du travail selon l'EPA

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

- maladie ou incapacité
- obligations personnelles ou familiales
- mauvais temps (absence pendant une partie de la semaine)
- conflit de travail
- vacances
- jour férié (absence pendant une partie de la semaine)
- travail à temps réduit (absence pendant 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 (absence pendant toute la semaine)
- autres

Des études fondées sur les données antérieures à 1997 classaient les deux premiers motifs d'absence 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 en raison d'obligations personnelles ou familiales 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 1998, considère les motifs d'absence 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
- début ou fin d'emploi durant la semaine
- travail à temps réduit (en raison du manque d'équipement, de l'entretien ou de la réparation de l'usine, par exemple)
- autres

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 d'autres obligations personnelles ou familiales.

travailleurs à temps plein des administrations fédérale et provinciales ont perdu respectivement un peu plus de 10 jours en 1998, ce qui est bien supérieur aux 8,2 jours perdus par ceux des administrations locales et autres.

Résumé

Le nombre de jours de travail perdus chez les travailleurs à temps plein pour des raisons personnelles est passé de 7,4 en 1997 à 7,8 en 1998. Cette hausse est entièrement attribuable à l'augmentation du temps perdu pour cause de maladie ou d'incapacité; le nombre de jours de travail perdus en raison d'obligations personnelles ou familiales est demeuré stable, à 1,2 jour. Si les hommes ont compté pour la totalité de l'aug-

mentation au cours de l'année, les femmes ont continué de s'absenter plus souvent que les hommes au cours d'une semaine de travail donnée et de perdre plus de temps de travail au cours de l'année, dans un rapport d'environ trois contre deux. Les grands secteurs qui ont perdu beaucoup plus de temps que les autres par travailleur à temps plein pour des raisons personnelles sont ceux des soins de santé et assistance sociale, des administrations publiques ainsi que du transport et de l'entreposage. Ceux qui ont perdu relativement peu de jours de travail sont les services professionnels, scientifiques et techniques, l'hébergement et la restauration ainsi que l'agriculture.

Perspective

■ Notes

1 Des études antérieures parues dans la présente publication (Akyeampong, 1992, 1995, 1996 et 1998) et ailleurs (Akyeampong, 1988 et Akyeampong et Usalcas, 1998) ont traité des écarts entre les taux d'absence des travailleurs en fonction de la Classification type des industries de 1980.

2 Bien que l'EPA a produit des données historiques remontant à 1987 selon le SCIAN, le présent article se concentre sur 1998 pour deux raisons. Premièrement, l'EPA a été remaniée en 1997 de sorte que le congé de maternité – qui n'est manifestement pas un facteur d'«absentéisme» – ne soit pas pris en compte dans les taux d'absence du travail (voir *Motifs d'absence du travail dans l'EPA*). Autrement dit, il existe une interruption de continuité dans la série chronologique à partir de 1997, ce qui rend moins pertinente la comparaison avec les données des années antérieures. Deuxièmement, on trouve dans une publication connexe (Akyeampong, 1999) des séries chronologiques détaillées couvrant la période de 1987 à 1998 (avec des renseignements antérieurs et postérieurs au remaniement de l'EPA de 1997) par secteur (SCIAN) et par profession, selon le nouveau système de classification des professions de 1991, ainsi qu'en fonction d'autres variables socio-démographiques : sexe, âge, niveau d'instruction, province, taille du lieu de travail, secteurs public et privé, etc.

3 Certains gestionnaires de ressources humaines excluent de leurs statistiques sur la gestion des présences les personnes en congé de longue durée (plus d'un an) pour cause de maladie ou d'incapacité. 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 1998, la moyenne de travailleurs occupés qui se sont absentés pour cause de maladie ou d'incapacité de longue durée n'était que de 16 000 au cours d'une semaine normale. Leur exclusion aurait fait passer de 4,3 % à 4,1 % la fréquence des absences hebdomadaires pour cause de maladie ou d'incapacité, de 2,6 % à 2,5 % le taux d'inactivité et de 6,6 à 6,2 le nombre de jours perdus par travailleur.

■ Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. *Taux d'absence du travail, 1987 à 1998*, n° 71-535-MPB, n° 10 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1999.

---. «Nouvelles données sur les absences du travail», *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 10, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, printemps 1998, p. 16-23.

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

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

---. «L'absentéisme : une mise à jour», *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 4, n° 1, Statistique Canada, printemps 1992, p. 48-58.

---. «Les absences du travail pour motifs personnels», *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, 1980 à 1997*, n° 71-535-MPB, n° 9 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1998.

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

HAGGAR-GUÉNETTE, C. et J. PROULX. «Les lésions au dos subies au travail, 1982-1990», *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 4, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, automne 1992, p. 36-43.

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

Nous invitons les lecteurs à nous communiquer leurs impressions sur le contenu de *L'emploi et le revenu en perspective*. Toutes observations sur les données seront les bienvenues; toutefois, pour être publiées, ces communications doivent être factuelles et analytiques. Nous invitons également les lecteurs à nous faire part de leurs travaux de recherche en cours et à nous signaler les nouvelles publications, les sources de données et les événements à venir qui concernent la main-d'œuvre et le revenu.

Statistique Canada se réserve le droit de sélectionner et de réviser les informations reçues avant de les publier. Toute correspondance, dans l'une ou l'autre langue officielle, doit être adressée à : Bruce Rogers «Quoi de neuf?», *L'emploi et le revenu en perspective*, immeuble Jean-Talon, 9^e étage, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. On peut aussi communiquer avec lui par téléphone au (613) 951-2883 ou par télécopieur au (613) 951-4179, ou encore par le biais du courrier électronique : rogebru@statcan.ca.