



Mai 2006

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Absences du travail

Il existe plusieurs genres d'absence. Certaines, comme les vacances annuelles, sont généralement considérées bénéfiques, tant pour l'organisation que pour l'employé. Puisqu'elles sont habituellement prévues, leur incidence sur l'organisation peut être absorbée assez facilement; on peut dire la même chose des jours fériés. D'autres absences, comme celles attribuables à la maladie et aux obligations familiales, sont généralement inévitables, tout comme celles causées par le mauvais temps.

L'« absentéisme » — un terme utilisé pour décrire les absences évitables, habituelles ou imprévues — constitue une source d'irritation pour les employeurs et les collègues de travail. Ces absences perturbent le calendrier de travail et la production, et entraînent des coûts pour l'organisation et l'économie dans son ensemble.

Bien que l'absentéisme soit généralement considéré comme un problème, il n'est pas un phénomène facile à quantifier. La ligne de démarcation entre les absences évitables et inévitables est difficile à tracer, et l'absentéisme est souvent déguisé en absence légitime. L'Enquête sur la population active (EPA) permet de mesurer le temps perdu pour cause de « raisons personnelles », c'est-à-dire la maladie ou l'incapacité, et les obligations personnelles ou familiales. Cependant, à l'intérieur de ces catégories, il est impossible de déterminer si une absence est évitable ou imprévue. Toutefois, on peut analyser les données de l'EPA sur les

absences pour motifs personnels afin de déterminer les comportements ou les tendances qui démontrent l'incidence de l'absentéisme (voir *Source des données et définitions*).

Tendances récentes — 1997 à 2005

Les estimations tirées de l'Enquête sur la population active révèlent une tendance soutenue à la hausse au chapitre de la fréquence des absences du travail et du temps perdu pour des raisons personnelles (maladie ou incapacité, et autres obligations personnelles et familiales) entre 1997 et 2002, une stabilisation entre 2002 et 2004, et une forte augmentation en 2005¹. Plusieurs facteurs ont alimenté la tendance à la hausse, notamment le vieillissement de la main-d'œuvre, la part croissante des femmes dans la main-d'œuvre et tout particulièrement les mères de jeunes enfants, le stress élevé chez les travailleurs², et la prédominance accrue de généreux congés de maladie et de congés pour obligations familiales en milieu de travail (graphique).

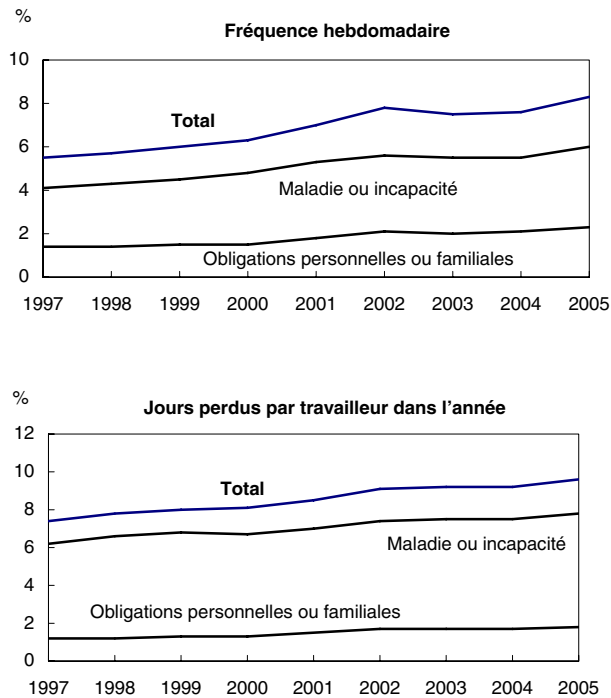
Au cours d'une semaine moyenne en 1997, si l'on exclut les femmes en congé de maternité, environ 5,5 % (484 000) de tous les employés à temps plein occupant un seul emploi étaient absents du travail toute la semaine ou une partie de celle-ci pour des raisons personnelles. En 2004, ce pourcentage a atteint 7,6 % (800 000) et 8,3 % (877 000) en 2005 (tableau 1). Le temps total de travail perdu pour ces raisons a égale-



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Graphique : Taux d'absence du travail, 1997 à 2005

Source : Enquête sur la population active

ment augmenté de façon soutenue, passant de 3,0 % du temps de travail hebdomadaire prévu en 1997 à 3,7 % en 2004 et 3,9 % en 2005. Extrapolé pour toute l'année, le temps de travail perdu pour des raisons personnelles s'est accru, passant d'un équivalent de 7,4 jours par travailleur en 1997 à 9,2 jours en 2004 et 9,6 jours en 2005.

Variations du taux d'absence en 2005

L'absence attribuable aux raisons personnelles varie parmi les divers groupes de travailleurs. Plusieurs facteurs jouent un rôle. Parmi les principaux, il y a notamment les conditions de travail (par exemple, l'environnement physique, le niveau de stress de l'emploi, les relations employeur-employé, les dispositions en matière de convention collective, les horaires de travail); l'existence de structures communautaires adéquates et abordables telles que les garderies et le trans-

port en commun; les circonstances familiales, particulièrement la présence d'enfants d'âge préscolaire et d'autres membres de la famille à charge; et la santé physique du travailleur, un facteur étroitement lié à l'âge. Mesurer l'incidence de ces facteurs et d'autres facteurs influents n'est pas facile puisque plusieurs d'entre eux ne sont pas pris en compte dans l'EPA. Cependant, l'examen des absences personnelles en 2005 selon certaines caractéristiques démographiques, la profession et l'industrie, de même que selon d'autres attributs tels que l'affiliation syndicale et la situation d'emploi, permet d'en savoir davantage.

Différences démographiques

En 2005, en excluant les femmes en congé de maternité, environ 8,3 % (877 000) des employés à temps plein se sont absentés de leur travail pour des raisons personnelles chaque semaine : 6,0 % en raison d'une maladie ou d'une incapacité, et 2,3 % en raison d'obligations personnelles ou familiales (tableau 2). Par conséquent, les employés à temps plein ont perdu environ 3,9 % de leur temps de travail chaque semaine.

En moyenne, chaque employé à temps plein a perdu 9,6 jours au cours de l'année pour des raisons personnelles (environ 7,8 en raison d'une maladie ou d'une incapacité, et 1,8 en raison d'obligations personnelles ou familiales). Au total, les employés à temps plein ont perdu environ 102 millions de journées de travail pour des raisons personnelles en 2005.

En moyenne, les hommes travaillant à temps plein ont perdu moins de jours (8,6, ou 6,9 en raison d'une maladie ou d'une incapacité plus 1,7 en raison d'obligations personnelles ou familiales) que les femmes travaillant à temps plein (11,2, ou 9,1 plus 2,0).

La présence d'enfants d'âge préscolaire exerce une forte influence sur les absences du travail pour cause d'obligations personnelles ou familiales. En 2005, par exemple, les employés à temps plein dont la famille comptait au moins un enfant d'âge préscolaire ont perdu en moyenne 4,5 jours, comparativement à seulement 1,4 jour dans le cas des travailleurs dont la famille n'en comptait pas.

La prévalence croissante des congés pour obligations familiales en milieu de travail, la prolongation des prestations parentales de l'assurance-emploi³ et la participation accrue des pères aux soins à donner aux enfants semblent avoir supprimé l'écart qui existait entre les sexes concernant les absences du travail en raison

d'obligations personnelles ou familiales. En 1997, les femmes qui avaient des enfants d'âge préscolaire et qui travaillaient à temps plein ont perdu 4,1 jours en raison de telles obligations, par rapport à 1,8 jour chez leurs homologues masculins. En 2005, l'écart s'est considérablement rétréci (5,1 jours pour les femmes contre 4,1 pour les hommes).

Le nombre de jours de travail perdus en raison d'une maladie ou d'une incapacité tendait à augmenter avec l'âge, passant d'une moyenne de 5,0 jours chez les jeunes (de 15 à 19 ans) à 10,8 jours pour les employés à temps plein de 55 à 64 ans.

Industrie et secteur

Les taux d'absence du travail varient selon le secteur (public ou privé) et l'industrie, la différence provenant essentiellement des absences liées à une maladie ou à une incapacité (tableau 3). Les facteurs qui contribuent à ces variations comprennent la nature et les exigences de l'emploi, la répartition des hommes et des femmes dans la main-d'œuvre, et le taux de syndicalisation — ce dernier étant un facteur déterminant de la présence ou du manque de congés de maladie et de congés pour obligations familiales payés.

Les employés à temps plein du secteur public (plus susceptibles d'être syndiqués ou d'être des femmes) ont perdu plus de temps de travail en 2005 pour des raisons personnelles (environ 12,5 jours en moyenne) que leurs homologues du secteur privé (8,9 jours).

Au niveau des groupes de base (à deux chiffres) des industries, les employés ayant perdu le plus de jours de travail ont été ceux des services de soins de santé et de l'assistance sociale (14,2 jours), du transport et de l'entreposage (12,2), et des administrations publiques (12,2).

Les moyennes les plus basses ont été enregistrées par les travailleurs à temps plein des services professionnels, scientifiques et techniques (5,3 jours), des autres services (6,8) et des industries primaires (7,6).

Profession

Les facteurs associés aux taux d'absence selon la profession sont semblables à ceux liés à l'industrie (tableau 4). Encore une fois, selon les groupes de base des industries, les différences découlent principalement du temps perdu en raison d'une maladie ou d'une incapacité.

Les employés à temps plein des professions de la santé et des professions du secteur de la production ont enregistré le plus de jours perdus en 2005 (15,0 et 11,8 respectivement).

Les travailleurs dans les postes de gestion et dans les sciences naturelles et appliquées ont affiché le moins de jours perdus (6,1 et 7,2 respectivement).

Affiliation syndicale, situation d'emploi, taille du lieu de travail et durée d'occupation de l'emploi

Les travailleurs à temps plein qui étaient syndiqués ou assujettis à une convention collective ont perdu en moyenne 67 % plus de jours de travail en 2005 pour des raisons personnelles que leurs homologues non syndiqués (13,2 comparativement à 7,9) (tableau 5).

Les travailleurs qui considéraient que leur emploi était permanent (et donc qui étaient plus susceptibles d'être syndiqués) ont perdu plus de jours de travail (9,9) que ceux qui ne considéraient pas leur emploi permanent (7,4).

Le nombre de jours perdus avait tendance à augmenter selon la taille du lieu de travail, passant du niveau inférieur de 8,1 dans les lieux de travail comptant moins de 20 employés (entreprises plus susceptibles d'enregistrer un faible taux de syndicalisation) à plus de 10,0 dans les lieux de travail comptant 100 employés et plus (entreprises plus susceptibles d'avoir un taux de syndicalisation élevé).

Le nombre de jours perdus avait tendance à croître selon la durée d'occupation de l'emploi, presque toutes les différences découlant du temps perdu en raison d'une maladie ou d'une incapacité. Le nombre passait d'une moyenne de 7,1 jours chez les personnes qui avaient occupé leur emploi pendant un an ou moins, à 11,4 jours chez celles qui avaient occupé leur emploi pendant plus de 14 ans (ce dernier groupe étant susceptible d'être plus âgé).

Province et région métropolitaine de recensement

Les niveaux d'absence du travail variaient selon la région (tableau 6), la plus grande part des écarts découlant encore du temps perdu en raison d'une maladie ou d'une incapacité.

Les employés à temps plein au Québec et en Saskatchewan ont perdu le plus de temps de travail en 2005 (11,2 et 11,1 jours). Ceux de l'Île-du-Prince-Édouard, de l'Alberta et de l'Ontario en ont perdu le moins (8,6 jours dans chacune des trois provinces).

Dans les régions métropolitaines de recensement, les travailleurs de Halifax, Saguenay, Sherbrooke et Victoria ont perdu le plus de jours de travail (en moyenne, plus de 11,0 jours par travailleur à temps plein). Ceux de Toronto et Kitchener-Waterloo ont perdu le moins de temps (en moyenne, moins de 8,0 jours par travailleur à temps plein).

Perspective

■ Notes

1 À partir de 1997, on a utilisé le questionnaire remanié de l'Enquête sur la population active.

2 Pour plus de renseignements, voir Margot Shields, « Stress, santé et bienfaits du soutien social », *Rapports sur la santé*, no 82-003-XIF au catalogue de Statistique Canada, janvier 2004, vol. 15, no 1.

Voir également Cara Williams, « Sources de stress en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, no 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, édition en ligne de juin 2003, vol. 4, no 6.

3 En décembre 2000, à la suite des modifications au Règlement sur l'assurance-emploi, la durée des prestations parentales est passée de 10 à 35 semaines. Ces 35 semaines peuvent être allouées à un seul parent (admissible) ou être partagées entre les deux parents (admissibles).

Pour plus de renseignements, on peut communiquer avec Ernest B. Akyeampong, Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail, au (613) 951-4624 ou à perspective@statcan.ca.

Tableau 1 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon le sexe de 1997 à 2005, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence ¹			Inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	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		
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
1999	6,0	4,5	1,5	3,2	2,7	0,5	8,1	6,8	1,3
2000	6,3	4,8	1,5	3,2	2,7	0,5	8,0	6,7	1,3
2001	7,0	5,3	1,8	3,4	2,8	0,6	8,5	7,0	1,5
2002	7,8	5,6	2,1	3,6	3,0	0,7	9,1	7,4	1,7
2003	7,5	5,5	2,0	3,7	3,0	0,7	9,2	7,5	1,7
2004	7,6	5,5	2,1	3,7	3,0	0,7	9,2	7,5	1,7
2005	8,3	6,0	2,3	3,9	3,1	0,7	9,6	7,8	1,8
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	2,7	2,3	0,4	6,9	5,8	1,0
1999	5,2	3,9	1,3	2,8	2,4	0,4	7,0	5,9	1,1
2000	5,5	4,1	1,4	2,8	2,4	0,4	7,0	5,9	1,1
2001	6,1	4,6	1,6	3,1	2,5	0,5	7,6	6,3	1,3
2002	6,7	4,8	1,9	3,2	2,6	0,6	8,0	6,5	1,6
2003	6,5	4,7	1,8	3,3	2,6	0,6	8,2	6,6	1,5
2004	6,6	4,6	2,0	3,2	2,6	0,7	8,0	6,4	1,6
2005	7,2	5,2	2,1	3,4	2,7	0,7	8,6	6,9	1,7
Femmes									
1997	6,7	5,1	1,7	3,6	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	7,8	1,5
1999	7,1	5,4	1,8	3,8	3,2	0,6	9,6	8,0	1,6
2000	7,5	5,7	1,8	3,8	3,2	0,6	9,4	7,9	1,5
2001	8,2	6,2	2,0	3,9	3,2	0,7	9,8	8,0	1,8
2002	9,2	6,7	2,4	4,3	3,5	0,8	10,7	8,7	1,9
2003	8,9	6,6	2,3	4,3	3,5	0,8	10,7	8,8	1,9
2004	8,9	6,6	2,3	4,3	3,6	0,7	10,8	9,0	1,9
2005	9,6	7,0	2,6	4,5	3,7	0,8	11,2	9,1	2,0

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

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

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

Source : Enquête sur la population active

Absences du travail

Tableau 2 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et la présence d'enfants en 2005, à l'exclusion du congé de maternité

Âge	Fréquence ¹			Inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	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				
Les deux sexes	8,3	6,0	2,3	3,9	3,1	0,7	9,6	7,8	1,8
15 à 19 ans	7,0	5,3	1,7	2,6	2,0	0,6	6,4	5,0	1,4
20 à 24 ans	7,3	5,4	1,9	2,8	2,3	0,6	7,1	5,7	1,4
25 à 34 ans	8,8	6,1	2,7	3,6	2,7	0,9	9,1	6,8	2,3
35 à 44 ans	8,5	6,0	2,6	3,9	3,1	0,8	9,8	7,8	2,0
45 à 54 ans	7,9	5,9	2,0	4,0	3,4	0,6	10,0	8,5	1,6
55 à 64 ans	8,5	6,6	1,9	5,0	4,3	0,6	12,4	10,8	1,6
65 ans et plus	6,5	4,3	2,2	3,5	2,9	0,7	8,8	7,2	1,7
Hommes	7,2	5,2	2,1	3,4	2,7	0,7	8,6	6,9	1,7
15 à 19 ans	6,3	4,7	1,6	2,5	1,9	0,5	6,1	4,8	1,4
20 à 24 ans	6,9	5,1	1,8	2,7	2,1	0,6	6,7	5,3	1,4
25 à 34 ans	7,4	5,0	2,4	3,1	2,3	0,9	7,9	5,6	2,2
35 à 44 ans	7,3	5,0	2,3	3,4	2,6	0,7	8,4	6,6	1,8
45 à 54 ans	7,0	5,2	1,8	3,6	3,1	0,5	9,0	7,7	1,3
55 à 64 ans	7,6	5,9	1,7	4,6	4,1	0,5	11,4	10,1	1,3
65 ans et plus	6,8	4,4	F	3,9	3,2	F	9,7	8,0	F
Femmes	9,6	7,0	2,6	4,5	3,7	0,8	11,2	9,1	2,0
15 à 19 ans	8,1	6,2	1,9	2,7	2,2	0,6	6,8	5,4	1,4
20 à 24 ans	7,8	5,9	1,9	3,1	2,5	0,6	7,8	6,3	1,5
25 à 34 ans	10,7	7,5	3,2	4,4	3,4	0,9	10,9	8,6	2,3
35 à 44 ans	10,1	7,1	2,9	4,7	3,8	0,9	11,8	9,5	2,3
45 à 54 ans	9,0	6,8	2,2	4,5	3,8	0,7	11,3	9,5	1,8
55 à 64 ans	9,7	7,6	2,1	5,5	4,8	0,8	13,8	11,9	1,9
65 ans et plus	6,0	F	F	2,8	F	F	7,1	F	F
Niveau de scolarité									
Les deux sexes	8,3	6,0	2,3	3,9	3,1	0,7	9,6	7,8	1,8
Moins d'une 9e année	8,1	6,3	1,8	4,6	3,9	0,6	11,4	9,8	1,6
Études secondaires partielles	9,0	6,8	2,3	4,8	4,1	0,8	12,1	10,1	2,0
Diplôme d'études secondaires	8,0	5,9	2,1	3,8	3,2	0,6	9,5	7,9	1,6
Études postsecondaires partielles	8,6	6,2	2,4	3,8	3,0	0,8	9,5	7,6	1,9
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	8,7	6,3	2,4	4,1	3,4	0,7	10,4	8,5	1,9
Grade universitaire	7,4	5,0	2,4	3,0	2,2	0,8	7,5	5,5	2,0
Présence d'enfants									
Les deux sexes	8,3	6,0	2,3	3,9	3,1	0,7	9,6	7,8	1,8
Avec enfants	8,7	5,8	2,9	4,0	3,0	1,0	10,0	7,6	2,4
D'âge préscolaire (moins de 5 ans)	10,1	5,7	4,4	4,4	2,6	1,8	11,0	6,5	4,5
5 à 12 ans	8,7	5,9	2,8	3,9	3,1	0,7	9,6	7,8	1,8
13 ans et plus	7,7	5,8	1,9	3,9	3,3	0,6	9,6	8,1	1,5
Sans enfant	7,9	6,1	1,8	3,8	3,2	0,6	9,4	8,0	1,4

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

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

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

Source : Enquête sur la population active

Tableau 3 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon l'industrie et le secteur en 2005, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence ¹			Inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	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	8,3	6,0	2,3	3,9	3,1	0,7	9,6	7,8	1,8
Secteur public	10,1	7,7	2,5	5,0	4,1	0,9	12,5	10,2	2,3
Secteur privé	7,7	5,5	2,2	3,5	2,9	0,7	8,9	7,1	1,7
Industries des biens	7,8	5,5	2,4	3,7	3,0	0,7	9,3	7,5	1,8
Industries primaires	6,0	4,0	2,0	3,0	2,3	0,7	7,6	5,8	1,8
Agriculture	6,6	4,1	2,5	2,5	1,8	0,7	6,3	4,5	1,9
Autres	5,7	3,9	1,8	3,2	2,5	0,7	8,1	6,3	1,8
Services publics	7,9	5,8	2,1	3,6	3,0	0,6	9,1	7,5	1,6
Construction	7,2	4,8	2,4	3,3	2,6	0,7	8,3	6,5	1,8
Fabrication	8,4	5,9	2,5	4,0	3,3	0,7	9,9	8,2	1,8
Biens durables	9,0	6,2	2,7	4,2	3,4	0,8	10,4	8,5	2,0
Biens non durables	7,5	5,4	2,0	3,7	3,1	0,6	9,2	7,7	1,5
Industries des services	8,4	6,2	2,2	3,9	3,2	0,7	9,8	7,9	1,9
Commerce	7,3	5,4	1,9	3,3	2,7	0,6	8,2	6,7	1,5
De gros	7,5	5,3	2,3	3,2	2,6	0,6	8,1	6,5	1,6
De détail	7,3	5,5	1,8	3,3	2,7	0,6	8,2	6,8	1,4
Transport et entreposage	8,4	6,2	2,1	4,9	4,1	0,8	12,2	10,2	2,0
Finance, assurances, immobilier et location	8,2	6,0	2,2	3,6	2,9	0,6	8,9	7,3	1,6
Finance et assurances	8,6	6,4	2,2	3,8	3,2	0,6	9,5	8,0	1,6
Immobilier et location	6,5	4,4	2,1	2,6	1,9	0,6	6,4	4,9	1,6
Professionnels, scientifiques et techniques	6,6	4,2	2,4	2,1	1,6	0,6	5,3	3,9	1,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	9,9	7,3	2,6	4,4	3,6	0,8	11,0	8,9	2,1
Services d'enseignement	8,9	6,4	2,5	3,9	3,0	1,0	9,8	7,4	2,4
Soins de santé et assistance sociale	10,5	8,3	2,1	5,7	4,9	0,8	14,2	12,2	2,0
Information, culture et loisirs	7,6	5,6	2,1	3,4	2,7	0,7	8,5	6,7	1,8
Hébergement et restauration	7,0	5,1	1,9	3,6	2,9	0,7	9,1	7,2	1,8
Autres services	6,7	4,5	2,2	2,7	2,1	0,6	6,8	5,2	1,6
Administrations publiques	10,5	7,6	2,9	4,9	3,8	1,1	12,2	9,4	2,7
Fédérale	13,4	9,4	4,0	5,8	4,3	1,5	14,4	10,8	3,6
Provinciale	9,5	7,0	2,5	4,3	3,3	1,0	10,7	8,3	2,4
Locale et autres	7,8	5,8	2,0	4,2	3,5	0,7	10,6	8,7	1,9

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

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

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

Source : Enquête sur la population active

Tableau 4 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la profession en 2005, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence ¹			Inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	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	8,3	6,0	2,3	3,9	3,1	0,7	9,6	7,8	1,8
Gestion	6,1	3,9	2,2	2,4	1,8	0,6	6,1	4,5	1,6
Affaires, finance et administration	9,3	6,7	2,6	3,9	3,1	0,8	9,8	7,8	2,0
Professionnels	7,7	5,4	2,3	3,0	2,4	0,7	7,6	6,0	1,6
Finance et administration	8,7	6,0	2,7	3,7	2,8	0,8	9,1	7,1	2,1
Personnel de bureau	10,0	7,3	2,7	4,3	3,5	0,8	10,8	8,6	2,1
Sciences naturelles et appliquées	7,4	5,0	2,4	2,9	2,2	0,7	7,2	5,4	1,8
Santé	10,4	8,5	1,9	6,0	5,2	0,8	15,0	13,1	1,9
Professionnels	7,6	5,2	2,4	3,1	2,2	0,9	7,8	5,5	2,2
Sciences infirmières	9,8	7,9	1,9	5,6	4,8	0,8	13,9	11,9	1,9
Personnel technique	10,6	8,7	1,9	6,5	5,8	0,7	16,2	14,4	1,8
Personnel de soutien	12,0	10,2	1,7	7,2	6,5	0,7	18,1	16,3	1,8
Sciences sociales et administration publique	8,7	6,1	2,6	3,7	2,8	0,9	9,3	7,0	2,3
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	8,9	6,3	2,6	3,7	3,0	0,8	9,3	7,4	1,9
Enseignants	8,5	6,0	2,5	3,7	2,7	1,0	9,3	6,7	2,6
Niveaux secondaire et primaire	9,9	7,0	2,9	4,3	3,1	1,2	10,7	7,7	3,0
Autres	5,3	3,6	1,7	2,4	1,7	0,7	6,1	4,3	1,8
Culture et loisirs	8,2	5,7	2,5	3,2	2,4	0,8	7,9	5,9	2,0
Ventes et services	7,7	5,8	1,9	3,9	3,2	0,7	9,7	8,0	1,7
Grossistes	6,2	4,1	2,1	2,5	1,9	0,6	6,1	4,7	1,4
Détailants	7,1	5,4	1,7	3,3	2,6	0,7	8,3	6,6	1,7
Aliments et boissons	6,3	4,7	1,6	3,3	2,7	0,6	8,3	6,8	1,6
Services de protection	8,1	6,5	1,6	5,0	4,3	0,7	12,4	10,7	1,7
Garderie et soutien à domicile	9,5	6,7	2,8	3,9	3,1	0,8	9,7	7,8	1,9
Voyages et hébergement	9,1	7,1	2,0	4,9	4,1	0,7	12,2	10,4	1,8
Métiers, transport et machinerie	8,0	5,7	2,2	4,1	3,4	0,7	10,2	8,5	1,8
Entrepreneurs et contremaîtres	6,0	4,2	1,8	2,9	2,4	0,5	7,2	6,0	1,2
Métiers de la construction	8,0	5,4	2,6	3,9	3,1	0,8	9,6	7,7	1,9
Autres métiers	8,1	5,7	2,4	3,7	3,0	0,7	9,3	7,6	1,7
Conducteurs de matériel de transport	7,5	5,8	1,7	4,9	4,2	0,7	12,3	10,5	1,8
Aides et manœuvres	9,1	6,5	2,6	4,4	3,7	0,7	11,0	9,1	1,8
Professions du secteur primaire	6,0	4,3	1,7	3,1	2,6	0,6	7,8	6,4	1,4
Professions du secteur de la production	9,3	6,9	2,4	4,7	4,0	0,7	11,8	10,0	1,9
Conducteurs de machines et monteuses	9,1	6,7	2,4	4,6	3,9	0,7	11,6	9,7	1,9
Manœuvres	10,1	7,8	2,4	5,2	4,5	0,7	13,0	11,2	1,8

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

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

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

Source : Enquête sur la population active

Tableau 5 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la taille du lieu de travail, la durée d'occupation de l'emploi, la situation d'emploi et l'affiliation syndicale en 2005, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence ¹			Inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	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		
Taille du lieu de travail									
Les deux sexes	8.3	6.0	2.3	3.9	3.1	0.7	9.6	7.8	1.8
Moins de 20 employés	7.3	5.0	2.3	3.2	2.5	0.7	8.1	6.3	1.8
20 à 99 employés	8.1	5.8	2.3	3.7	3.0	0.7	9.2	7.4	1.8
100 à 500 employés	9.0	6.7	2.3	4.3	3.6	0.7	10.9	9.0	1.9
Plus de 500 employés	9.6	7.3	2.3	4.8	4.0	0.8	12.0	10.0	2.0
Durée d'occupation de l'emploi									
Les deux sexes	8.3	6.0	2.3	3.9	3.1	0.7	9.6	7.8	1.8
1 à 12 mois	7.3	5.1	2.2	2.8	2.1	0.7	7.1	5.4	1.8
Plus de 1 année à 5 années	8.4	6.0	2.3	3.7	3.0	0.8	9.3	7.4	1.9
Plus de 5 années à 9 années	8.8	6.2	2.5	4.2	3.4	0.8	10.5	8.4	2.1
Plus de 9 années à 14 années	8.4	6.0	2.4	4.0	3.3	0.7	10.1	8.2	1.9
Plus de 14 années	8.5	6.4	2.1	4.6	3.9	0.7	11.4	9.8	1.6
Situation d'emploi									
Les deux sexes	8.3	6.0	2.3	3.9	3.1	0.7	9.6	7.8	1.8
Permanent	8.4	6.1	2.3	4.0	3.2	0.7	9.9	8.0	1.9
Non permanent	6.9	4.9	2.0	3.0	2.3	0.7	7.4	5.7	1.7
Affiliation syndicale									
Les deux sexes	8.3	6.0	2.3	3.9	3.1	0.7	9.6	7.8	1.8
Syndiqué ou assujéti à une convention collective	10.0	7.7	2.3	5.3	4.4	0.8	13.2	11.1	2.1
Non syndiqué	7.4	5.1	2.3	3.2	2.5	0.7	7.9	6.2	1.7

¹ Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.

² Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.

³ Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Source : Enquête sur la population active

Tableau 6 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la province, la région et la région métropolitaine de recensement (RMR) en 2005, à l'exclusion du congé de maternité

Province et région	Fréquence ¹			Inactivité ²			Jours perdus par travailleur dans l'année ³		
	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			
Les deux sexes	8,3	6,0	2,3	3,9	3,1	0,7	9,6	7,8	1,8
Provinces de l'Atlantique	8,2	6,2	2,1	4,1	3,4	0,7	10,2	8,5	1,7
Terre-Neuve-et-Labrador	6,9	5,3	1,6	3,8	3,2	0,6	9,5	8,1	1,4
Île-du-Prince-Édouard	7,7	5,4	2,3	3,4	2,8	0,7	8,6	6,9	1,6
Nouvelle-Écosse	8,8	6,6	2,2	4,3	3,6	0,7	10,8	9,0	1,8
Nouveau-Brunswick	8,5	6,3	2,2	4,1	3,4	0,7	10,3	8,5	1,8
Québec	8,7	6,6	2,0	4,5	3,8	0,6	11,2	9,6	1,6
Ontario	8,1	5,7	2,5	3,5	2,7	0,8	8,6	6,7	1,9
Prairies	8,2	5,7	2,5	3,7	2,9	0,8	9,3	7,2	2,1
Manitoba	8,7	6,1	2,6	4,0	3,2	0,8	9,9	7,9	2,0
Saskatchewan	9,6	6,8	2,8	4,4	3,6	0,9	11,1	8,9	2,2
Alberta	7,7	5,3	2,4	3,4	2,6	0,8	8,6	6,5	2,1
Colombie-Britannique	7,9	5,9	2,0	4,1	3,4	0,7	10,3	8,5	1,9
RMR									
Les deux sexes	8,3	6,0	2,3	3,9	3,1	0,7	9,6	7,8	1,8
Ensemble des RMR	8,3	6,0	2,3	3,8	3,0	0,7	9,4	7,6	1,8
St. John's	8,3	6,1	2,1	4,3	3,5	0,8	10,8	8,8	2,0
Halifax	9,8	7,5	2,3	4,4	3,7	0,7	11,1	9,3	1,8
Saint John	8,0	6,2	1,8	4,0	3,4	0,6	10,1	8,5	1,6
Saguenay	8,1	6,3	F	4,8	4,1	F	11,9	10,3	F
Québec	8,5	6,2	2,2	4,4	3,5	0,8	10,9	8,8	2,0
Montréal	8,9	6,7	2,1	4,3	3,7	0,6	10,7	9,1	1,6
Trois-Rivières	7,8	6,1	F	3,9	3,4	F	9,9	8,6	F
Sherbrooke	8,7	6,7	F	4,8	4,2	F	11,9	10,4	F
Gatineau	11,2	8,6	2,7	5,2	4,4	0,9	13,0	10,9	2,1
Ottawa	10,3	7,2	3,2	3,9	3,0	0,9	9,9	7,6	2,3
Kingston	9,1	6,4	F	4,3	3,4	F	10,8	8,4	F
Greater Sudbury / Grand Sudbury	8,0	5,4	F	3,8	3,0	F	9,5	7,6	F
Toronto	7,4	5,2	2,2	3,0	2,3	0,7	7,5	5,8	1,7
Hamilton	8,6	6,2	2,3	3,7	3,1	0,6	9,3	7,8	1,6
St. Catharines-Niagara	8,5	6,2	2,4	4,0	3,2	0,8	10,0	8,1	1,9
London	9,0	6,4	2,6	4,0	3,2	0,8	10,1	8,1	2,0
Windsor	9,1	6,1	3,0	4,4	3,3	1,0	10,9	8,3	2,6
Kitchener-Waterloo	7,9	5,5	2,4	3,2	2,5	0,7	7,9	6,3	1,6
Oshawa	8,0	5,8	2,2	3,3	2,8	0,6	8,3	6,9	1,4
Thunder Bay	8,6	5,9	F	4,4	3,5	F	10,9	8,7	F
Winnipeg	8,8	6,3	2,5	3,8	3,0	0,8	9,4	7,5	1,9
Regina	9,4	6,9	2,5	4,4	3,7	0,7	11,0	9,2	1,8
Saskatoon	9,2	6,8	2,3	4,0	3,3	0,7	10,1	8,2	1,8
Calgary	7,7	5,3	2,3	3,5	2,6	0,9	8,7	6,6	2,2
Edmonton	7,7	5,4	2,3	3,4	2,6	0,7	8,4	6,6	1,9
Abbotsford	8,3	6,0	F	4,3	3,2	F	10,8	8,1	F
Vancouver	7,6	5,9	1,7	4,0	3,4	0,6	10,0	8,4	1,6
Victoria	9,6	7,1	2,6	4,7	3,8	0,9	11,7	9,5	2,2
Hors RMR	8,2	5,9	2,3	4,2	3,4	0,8	10,5	8,6	1,9
Centres urbains	8,2	5,8	2,4	3,8	3,0	0,8	9,5	7,6	1,9

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

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

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

Source : Enquête sur la population active

Source des données et définitions

Dans la présente étude, les données sont fondées sur les moyennes annuelles de l'**Enquête sur la population active** (EPA). Elles portent sur les employés à temps plein qui occupaient un seul emploi. Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus de l'étude parce que leur horaire de travail leur laisse généralement plus de flexibilité 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. 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 du travail s'ils se déclarent occupés (c'est-à-dire qu'ils continuent de recevoir une rémunération totale ou partielle de leur employeur). En 2005, la moyenne des personnes occupées qui se sont absentes pour cause de maladie ou d'incapacité de longue durée n'était que de 22 000 au cours d'une semaine normale. Leur exclusion aurait fait passer de 6,0 % à 5,8 % la fréquence des absences hebdomadaires pour cause de maladie ou d'incapacité, de 3,1 % à 2,9 % le taux d'inactivité et de 7,8 à 7,3 le nombre de jours perdus par travailleur au cours de l'année.

Les **absences pour raisons personnelles** sont divisées en deux catégories : « maladie ou incapacité » (de l'enquête) et « obligations personnelles ou familiales » (soins donnés à ses enfants, soins à un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales). Ces deux types d'absence représentaient environ 30 % du temps total perdu chaque semaine en 2005 chez les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient environ 40 % du temps total non consacré au travail, ne sont pas considérées comme des absences dans cette étude, ni les jours fériés, qui représentaient 12 %. Les congés de maternité correspondaient à 11 % du temps perdu, et les autres motifs, à 7 %.

La **fréquence des absences** est le pourcentage des travailleurs rémunérés à temps plein ayant déclaré une absence au cours de la semaine de référence. Dans cette mesure, la durée de l'absence n'importe pas, 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 hebdomadaires de travail des travailleurs rémunérés à temps plein. Cette mesure tient compte de la fréquence et de la durée des absences au cours de la semaine de référence.

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

Motifs d'absence du travail selon l'EPA

L'EPA considère les motifs d'absence du travail suivants :

- maladie ou incapacité de l'enquêté
- 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 en raison de la conjoncture économique
- jour férié (légal 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 de l'usine ou de réparations, par exemple)
- autre

Comme c'est normalement le cas, les obligations personnelles ou familiales se rapportent aux soins donnés à ses enfants ou à un parent âgé, et aux autres obligations personnelles ou familiales.