

Université de Montréal

Les politiques de gestion de l'absence
et leurs effets sur l'absentéisme au travail

par

Isabelle Rocheleau

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc)
en relations industrielles

Mai 1999

© Isabelle Rocheleau, 1999

Identification du jury

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Les politiques de gestion de l'absence
et leurs effets sur l'absentéisme au travail

Présenté par :
Isabelle Rocheleau

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Jean-Guy Bergeron	<u>Président-rapporteur</u>
Stéphane Renaud	<u>Directeur de recherche</u>
Adnane Belout	<u>Membre du jury</u>

Mémoire accepté le 31 mai 1999

SOMMAIRE

L'absentéisme au travail coûte cher aux entreprises. Plusieurs facteurs sont à même d'influencer ce phénomène. Les gestionnaires de ressources humaines ont adopté un éventail de politiques afin de circonscrire ce qu'ils considèrent comme un problème organisationnel. La présente étude a pour objet d'analyser l'effet différencié des politiques de gestion de l'absence sur l'absentéisme au travail. Deux types de politiques sont à l'étude soit la politique de rémunération de l'absence et les politiques relatives aux congés de maladie non utilisés. Suite à une revue de la littérature sur le sujet, trois hypothèses ont été formulées relativement à la politique des congés de maladie non utilisés. Ainsi, nous cherchions à vérifier si l'absentéisme augmente lorsque l'employé perd, à la fin de l'année, ses congés de maladie non utilisés, si l'absentéisme diminue lorsque l'employé a la possibilité d'accumuler ses congés de maladie non utilisés ou enfin si l'absentéisme diminue lorsque l'employé se fait payer, à la fin de l'année, ses congés de maladie non utilisés. Une autre hypothèse, à l'effet que l'absentéisme augmente lorsque l'employé se fait rémunérer ses absences, était également à l'étude.

Les hypothèses ont été vérifiées à l'aide d'une régression multiple effectuée sur des données secondaires datant de 1995. Le niveau d'analyse est l'ensemble des travailleurs du Québec. Notre échantillon est composé de 555 travailleurs de la grande région de Montréal. Ainsi, en contrôlant statistiquement pour les autres corrélats de l'absentéisme (les facteurs socio-démographiques, organisationnels et de l'emploi) notre analyse statistique multivariée démontre que les facteurs de gestion de l'absence sont d'importants prédictors de l'absentéisme au travail. D'ailleurs, deux des cinq meilleurs prédictors de l'absentéisme au travail de notre modèle sont

des facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence. Nos résultats indiquent que certaines politiques favorisent l'absentéisme alors que d'autres tendent à dissuader les travailleurs de s'absenter. Notre hypothèse à l'effet qu'une politique de rémunération de l'absence augmente l'absentéisme s'est vue confirmée. Quant aux politiques relatives aux congés de maladie non utilisés, elles auraient plutôt l'effet contraire, soit un effet dissuasif sur l'absentéisme. En ordre d'efficacité, la politique de perte des congés de maladie et en second lieu la politique de rémunération des congés de maladie non utilisés se révèlent être plus efficaces afin de contrer l'absentéisme qu'une politique d'accumulation des congés non utilisés.

REMERCIEMENTS

Je remercie mon directeur de mémoire, M. Stéphane Renaud pour son aide et son soutien. Je témoigne toute ma reconnaissance à Marie-Blanche et Armand Philippon ainsi qu'à Lise et Mario Rocheleau pour leur support et encouragements. Enfin, je remercie sincèrement Jean-Marc Thibault pour sa patience ainsi que ses nombreux conseils tout au long de la rédaction de cette recherche.

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	p. i
Remerciements	p. iii
Table des matières	p. iv
Liste des tableaux	p. v
Liste des figures	p. vi
Chapitre 1: Question de recherche et problématique	p. 1
Chapitre 2: État des connaissances	p. 8
2.1 Définition de l'absentéisme	p. 9
2.2 Facteurs explicatifs de l'absentéisme	p. 12
2.2.1 Facteurs socio-démographiques	p. 13
2.2.2 Facteurs organisationnels	p. 16
2.2.3 Facteurs relatifs à l'emploi	p. 19
2.2.4 Facteurs du milieu	p. 22
2.2.5 Facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence	p. 23
2.3 Rapport de quatre études sur l'absentéisme et les politiques de gestion de l'absence	p. 25
2.4 Cadre théorique	p. 37
Chapitre 3 : Modèle d'analyse	p. 44
3.1 Modèle d'analyse	p. 45
3.2 Cadre opératoire	p. 48
3.3 Hypothèses de recherche	p. 55
Chapitre 4: Méthodologie de recherche	p. 58
4.1 Structure de preuve	p. 59
4.2 Plan d'observation	p. 60
4.2.1 Opérationnalisation des variables	p. 62
4.3 Plan d'analyse	p. 68
Chapitre 5 : Présentation des résultats et discussion	p. 70
5.1 Présentation sommaire des résultats	p. 71
5.2 Effets des facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence	p. 72
5.3 Effets des facteurs socio-démographiques	p. 79
5.4 Effets des facteurs organisationnels	p. 82
5.5 Effets des facteurs relatifs à l'emploi	p. 84
Conclusion	p. 87
Bibliographie	p. 93
Annexe A	p. 98

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I : Définitions, moyennes, minima et maxima des variables explicatives de l'absentéisme au travail	p. 67
Tableau II : Régression (moindres carrés) de l'absentéisme	p. 73

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Combinaison optimale entre revenu et temps libre	p. 38
Figure 2 : Combinaison travail / loisir en l'absence de politiques de congé de maladie	p. 40
Figure 3 : Contrainte budgétaire	p. 42
Figure 4 : Modèle d'analyse partiel de l'absentéisme au travail	p. 46
Figure 5 : Modèle d'analyse détaillé de l'absentéisme au travail	p. 47

CHAPITRE I

QUESTION DE RECHERCHE ET PROBLÉMATIQUE

L'absentéisme au travail est un phénomène qui coûte cher aux entreprises et touche sévèrement leur productivité. Dans un rapport du Conseil du Patronat du Québec (CPQ) paru en 1995 on estimait à 6 milliards de dollars les coûts de l'absentéisme au Québec en 1994. On y apprend également que l'absentéisme est nettement à la hausse depuis 1987. Selon des données de Statistique Canada, entre 1979 et 1986, on comptait en moyenne 760 000 absences par année, alors qu'entre 1987 et 1994, il y en avait environ 823 000 par année. Le nombre de jours perdus par travailleur serait passé de 8.6 à 9.3 jours entre 1983 et 1993. Durant cette décennie, les absences attribuables à des obligations personnelles ou familiales ont grimpé, passant de 1.9 jours à 3.3 jours par travailleurs. En 1990, les Québécois étaient les champions canadiens de l'absence avec une moyenne annuelle de 10.5 jours par travailleur alors que la moyenne canadienne était de 9.4 jours.

Afin d'entreprendre ce mémoire sur l'absentéisme, il est nécessaire d'énoncer le projet de recherche envisagé sous la forme d'une question de recherche. Notre question de recherche est la suivante: **Quels sont les effets des politiques de gestion de l'absence sur l'absentéisme au travail?** Plus précisément, nous nous intéresserons à l'effet des politiques relatives aux congés de maladie payés ainsi qu'à l'effet des politiques de rémunération de l'absence sur l'absentéisme des travailleurs. Cette question ne vise pas l'étude de l'ensemble des variables pouvant affecter l'absentéisme mais bien l'effet des politiques de gestion de l'absence. La question précise donc de quel

type de politiques il s'agit. De plus, la question est formulée de façon univoque afin de percevoir clairement l'objectif poursuivi.

L'absentéisme au travail est un sujet d'étude auquel s'intéressent les relations industrielles depuis plusieurs années. Comme il l'a été dit précédemment, l'absentéisme est un phénomène qui entraîne d'importants coûts pour les organisations. C'est donc la santé économique d'un pays qui est affectée. Plusieurs types de solutions ont été mis en place par le patronat afin de contrer ce qui devient parfois un important problème de ressources humaines. Bien que les facteurs socio-démographiques qui influencent l'absentéisme soient fort connus des organisations, ces renseignements leur apportent bien peu d'outils puisque les organisations ne peuvent intervenir sur l'âge, le statut civil ou encore le sexe de ses employés à moins de contrevenir à la loi en ayant recours à des pratiques discriminatoires. Les organisations peuvent cependant intervenir sur les facteurs organisationnels et leurs politiques de gestion de l'absence: contrôle des absences, mesures disciplinaires et/ou pécuniaires systématiques et mise en place de congés de maladie font parties de la longue liste des solutions envisagées par les entreprises. Reste cependant à savoir si les solutions envisagées par le patronat sont adaptées à leur type d'organisation et si elles répondent aux types d'absence auxquels ils se butent. Il est à notre avis pertinent d'inclure dans les modèles explicatifs des comportements d'absence les variables politiques de gestion de l'absence au travail en particulier celles relatives aux congés de maladie et à la rémunération des absences. En effet, il nous semble qu'une meilleure compréhension de l'effet de ces variables sur

l'absentéisme peut donner aux organisations un moyen d'action concret afin d'agir sur l'absentéisme.

Alors que certaines pratiques de gestion des ressources humaines sont mises en place pour contrer l'absentéisme, elles deviennent parfois d'importants facteurs qui contribuent à l'augmenter. Les organisations qui offrent à leurs employés un certain nombre de congés de maladie payés se retrouvent la plupart du temps devant trois alternatives. En effet, l'entreprise peut offrir à l'employé des congés de maladie payés que ce dernier perd s'ils ne sont pas pris à l'intérieur d'une certaine période de temps. L'entreprise peut par contre décider de payer les congés de maladie non utilisés par l'employé, ou encore elle peut permettre à l'employé d'accumuler, au fil des ans, ses congés de maladie pour ultérieurement prendre ce temps sous forme de vacances ou départ hâtif. Les entreprises peuvent également choisir de se doter ou non d'une politique de rémunération des absences. Les entreprises qui mettent en place une politique de rémunération des absences ou une politique de congés de maladie connaissent-elles réellement l'effet de la politique qu'elles ont choisi d'implanter? Sur quoi se basent-elles pour décider si l'employé perdra, accumulera ou recevra sous forme de rémunération ses congés? Pourquoi les entreprises ont-elles fait le choix d'un type de politique au détriment d'un autre? Existe-il un ou plusieurs types de politiques qui contribuent à circonscrire l'absentéisme? Et si oui, quel type de politique est plus efficace? Ainsi, un certain problème se pose lorsque l'on s'interroge sur la pertinence d'adopter un type de politique au détriment d'une autre. Notre question de recherche

semble donc pertinente pour l'avancement de l'étude de l'absentéisme dans les relations industrielles. Connaître l'effet des types de politiques relatives aux congés de maladie permet aux entreprises de s'outiller afin de contenir l'absentéisme et aux syndicats de mieux négocier leur contrat de travail.

Une revue de la littérature sur le sujet nous permet de confirmer le vide théorique et empirique observé en ce qui a trait à l'explication des politiques traitant des congés de maladie. Bien peu de publications ont porté sur l'effet des politiques de congés de maladie et de rémunération des absences sur l'absentéisme et à notre connaissance aucun chercheur ne s'est attardé sur cette variable spécifique au Québec. Certains auteurs abordent le sujet en traitant d'un type de politique et de ses effets (Drapeau, 1988) mais aucune recherche n'a risqué une comparaison entre les types de politique les plus courantes. Comme il nous semble qu'aucune comparaison n'a jamais été réalisée, comment les entreprises peuvent-elles choisir de façon judicieuse et éclairée le type de politique à adopter? En plus de percevoir un manque de théorie sur le sujet, il semble que les résultats des recherches partielles sur le sujet soient peu concluants. Il ressort donc que les conclusions sur l'effet des politiques de gestion de l'absence sur l'absentéisme sont pour l'instant imprécises.

Les chercheurs ont étudié l'absence sous de multiples facettes. La compréhension et la définition même de l'absentéisme varient. Ainsi, en fonction de la perception de l'absence au travail et de ses causes les divers chercheurs privilégient une approche

théorique. Il existe donc de multiples approches théoriques ou façons d'analyser l'absentéisme. Dans une revue de la littérature des recherches des 15 dernières années sur l'absence au travail Gary Jones (1997) répertorie de multiples modèles dont le « process model » et le « decision model ». L'auteur décrit les « process models » comme des modèles de type « macro » qui cherchent à intégrer un nombre de facteurs causals et à donner un ordre de priorité à ces derniers. L'absence y serait vue comme le résultat d'une interaction entre les diverses variables, interactions qui surviendraient dans un ordre précis. Quant aux « décision models » ces derniers sont vus comme des modèles « micro » qui entendent davantage l'absence comme un phénomène qui a une signification différente selon les individus. L'absence est davantage perçue comme un choix de l'individu et en ce sens, ce type de modèle suggère la possibilité d'intervenir sur le choix des individus. Reste à comprendre ce qui détermine le choix du travailleur de s'absenter ou non. Alors que certains emploient une approche plus psychologique ou sociologique, d'autres tentent d'expliquer l'absence à l'aide d'un modèle économique; c'est cette approche que nous privilégions.

Le projet de recherche qui suit est présenté en cinq parties. Il y aura dans un premier temps présentation de l'état des connaissances sur le sujet à l'étude à l'aide d'une revue de la littérature portant sur les définitions et les corrélats de l'absentéisme ainsi que le rapport de quatre études sur l'absentéisme et les politiques de gestion de l'absence au travail. Les chapitres qui suivent visent quant à eux à mettre en lumière notre modèle d'analyse ainsi que la méthodologie adoptée lors de la recherche. Les résultats seront par

la suite exposés et discutés. Enfin, le dernier chapitre est consacré aux implications et limites de l'étude.

CHAPITRE 2

ÉTAT DES CONNAISSANCES

2.1 Définition de l'absentéisme

Afin de saisir le phénomène complexe que représente l'absentéisme au travail, il est primordial de définir ce que l'on entend par absentéisme au travail. Tout type d'absence ne peut être associé au phénomène d'absentéisme. On se doit donc de déterminer les comportements d'absence visés par le concept d'absentéisme. Il n'existe malheureusement pas de définition universelle ou admise du concept ce qui entraîne de sérieux problèmes pour tous les chercheurs. En effet, la notion d'absentéisme varie en fonction des valeurs et de la philosophie des dirigeants d'entreprises rendant ainsi toute comparaison statistique difficile, non seulement entre entreprises mais aussi entre pays. Gérard Dion (1986) définit respectivement l'absence et l'absentéisme de la façon suivante:

« Fait pour un travailleur de ne pas être physiquement présent au poste de travail qui lui a été assigné au moment où il devait s'y trouver. L'absence peut être autorisée ou non autorisée, volontaire ou involontaire, justifiée ou non justifiée » (Dion, 1986, page 4).

« Fréquence des absences exprimée ou mesurée en personnes-heure, en personnes-jour ou encore en pourcentage au sein d'un groupe donné de travailleurs. On n'inclut pas dans la notion d'absentéisme les mises en disponibilité, les mises à pied, les absences autorisées, les congés payés ou non et

les vacances annuelles. Dans le cas d'un individu, on ne parle que d'absence.»
(Dion, 1986, page 4).

Certaines définitions reviennent souvent dans la littérature sur le sujet. Plusieurs auteurs dont Côté-Desbiolles, du Centre de recherche de statistiques sur le marché du travail, se réfère à la définition de 1973 du Bureau of Labor Statistics des États-Unis. Selon cet organisme, les seules absences pouvant être associées à l'absentéisme sont celles reliées à la maladie et aux affaires familiales ou civiles. Au terme de ses recherches, l'auteure a adapté le terme affaires familiales ou civiles pour le remplacer dans un premier temps par « affaires personnelles ou familiales » et dans un second temps par « obligations personnelles ou familiales ».

Kelly (1982) soutient que l'absentéisme réfère à tous les types d'absences du travail qui peuvent être considérés comme contrôlables par des actions prises par l'employeur, ou bien par les personnes concernées par l'absentéisme. Selon lui, la maladie, les accidents et les absences pour des raisons personnelles diverses font partie de cette catégorie d'absences. En contrepartie, il ne considère pas comme de l'absentéisme les vacances annuelles, les congés fériés, le congé de maternité ainsi que toutes les autres absences, rémunérées ou non, qui sont consenties à la discrétion de l'employeur.

Certains éléments cruciaux sont à retenir afin de dissocier l'absence de l'absentéisme. Tout d'abord, le caractère volontaire de l'absence impliquant le libre

choix du travailleur de s'absenter. La non justification de l'absence par un motif légal ou une raison valable ainsi que la non planification de l'absence. L'absentéisme réfère aux absences individuelles et non de groupe, il s'agit d'absence dites contrôlables (en partie) par le travailleur.

Afin de cerner l'absentéisme et de le dissocier de l'absence du travail pur et simple, de nombreux auteurs utilisent la notion de fréquence, de durée et de nature (caractère contrôlable ou non) des absences. La fréquence des absences renseigne sur l'accumulation des épisodes d'absence au cours d'une période de temps déterminée. Ainsi, les absences à répétition sur une période relativement courte sont plus susceptibles d'être associées à de l'absentéisme. La durée des absences est également révélatrice. Les absences de courte durée sont plus facilement associées à l'absentéisme. En effet, les absences volontaires sont généralement de brèves absences d'une journée alors que les absences pour maladie sont plus longues. Enfin, la nature des absences (le caractère volontaire et le caractère prévisible d'une absence) permet également de savoir s'il s'agit d'absentéisme. Pour les fins de notre étude, l'absentéisme réfère aux jours d'absences que le travailleur rapporte avoir pris dans les 12 derniers mois en excluant les vacances et les jours fériés.

2.2 Facteurs explicatifs de l'absentéisme

Tous les auteurs s'entendent pour dire qu'il est illusoire de se fixer un objectif « d'absentéisme zéro ». Un taux d'inactivité de 3% serait plus réaliste [Hedges (1977) dans Côté-Desbiolles (1985)]. Une part de l'absentéisme est de toute évidence évitable; afin de contrer ce problème, il faut connaître les facteurs qui en causent l'occurrence et connaître dans quelle mesure il est possible d'agir sur ces facteurs.

Aucun facteur, socio-démographique ou autre, ne peut se voir attribuer le titre de cause unique de l'absentéisme. Il serait plus juste de parler de l'existence de multiples facteurs qui viennent interagir et qui causent l'absentéisme. Il est difficile d'évaluer avec certitude l'effet d'un facteur sur l'absentéisme des employés puisque dans la réalité un facteur n'est jamais isolé et qu'il existe toujours une multitude de facteurs en interaction. Les études montrent cependant certaines tendances.

Au terme d'une revue de la littérature sur l'absentéisme au travail, nous tenterons dans la présente section de répertorier les facteurs les plus souvent mis en relation avec l'absentéisme et d'exposer l'effet de ces facteurs. La plupart des auteurs regroupent ces facteurs en catégories. Bien que l'appellation des catégories diffèrent légèrement selon les auteurs, tous s'entendent pour faire une distinction entre les facteurs individuels et organisationnels. Les divers facteurs peuvent à notre avis se regrouper en cinq catégories: les facteurs socio-démographiques, les facteurs organisationnels, les facteurs

relatifs à l'emploi, les facteurs relatifs au milieu et enfin les facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence.

2.2.1 Facteurs socio-démographiques

Les recherches tendent à démontrer que certains facteurs propres à chaque travailleur (âge, sexe, statut civil, responsabilités familiales, scolarité et état de santé) sont à même d'influencer sa présence au travail. L'âge est un facteur qui a souvent été mis en relation avec l'absence. Comme certains facteurs socio-démographiques sont intimement reliés, il est difficile de déterminer l'impact exact ou d'isoler les effets de l'âge sur l'absentéisme. En effet, plus le travailleur avance en âge et plus ses responsabilités familiales ont des chances de différer, sans oublier la santé qui, chez certains travailleurs, devient plus fragile. Johns (1997) rapporte que malgré le fait que les chercheurs aient longtemps cru à l'existence d'une relation non linéaire, en « U » entre ces deux variables, deux récentes méta-analyses sur l'âge et l'absence (Martocchio, 1989; Hackett, 1990) concluent à l'existence d'une relation linéaire entre ces deux variables. Ainsi, plus les travailleurs avancent en âge moins ils seraient propices à s'absenter. Martocchio et Judge (1994) rapporte la méta-analyse de Martocchio (1989) sur la relation âge-absentéisme qui a démontré que la relation entre l'âge de l'employé et l'absence volontaire est inversement reliée. Si la fréquence des absences diminue avec l'âge, il semble par contre que la sévérité des absences augmente (Chadwick-Jones, 1973).

Dans une étude menée en 1985, Côté-Desbiolles a enregistré des taux d'inactivité pour affaires personnelles ou familiales de 3.3% pour les hommes contre 4.5% pour les femmes. Thériault et al. (1981) rapporte les études de Black (1970) et Hedges (1977) qui soutiennent que les femmes âgées entre 24 et 34 ans s'absentent plus que les hommes. Il est alors facile de croire que la maternité y est pour quelque chose. Si nous séparons les absences pour maladie des absences pour affaires personnelles, dans l'étude de Côté-Desbiolles (1985), on peut remarquer qu'en ce qui à trait aux absences personnelles, l'incidence des absences pour les femmes est de 7.1% alors qu'il est de 5.4% chez les hommes. Par contre, l'incidence des absences pour maladie est de 4.3% pour les deux sexes. L'auteure tente d'expliquer ce résultat en rapportant les propos de Isambert-Jamati (1962) qui soutient que le statut civil et le nombre de dépendants, l'âge et le type d'emploi modifient la relation sexe/absentéisme et que si les autres facteurs sont contrôlés, les taux se rapprochent souvent.

À cet égard, les hommes et les femmes célibataires auraient des taux d'absence semblables. Le mariage, voire les responsabilités familiales, augmenteraient cependant les absences des femmes et diminueraient celles des hommes (Côté-Desbiolles, 1981 et 1985). Derry, Erwin, Roderick, Iverson (1995) affirment que les responsabilités externes ont une influence négative directe sur l'absentéisme. Ainsi, les employés avec de plus grosse famille et des obligations personnelles ont une fréquence d'absence plus élevée. Dans son étude parue en 1985, Côté-Desbiolles affirme que les célibataires (peu importe le sexe) affichent des taux d'incidence d'absence de 4.1% comparativement au taux

moyen d'incidence qui est de 5.7%. Les gens mariés auraient un taux de 6.2% et les autres (séparés, divorcés) afficheraient un taux de 7.8%. L'auteure affirme que les responsabilités familiales expliquent une grande part de ces différences. La sévérité des absences serait plus forte chez les travailleurs mariés ou concubins. Enfin, les travailleurs célibataires s'absenteraient pour des périodes relativement courtes, c'est-à-dire d'une à deux journées (Côté-Desbiolles, 1985).

La relation entre la scolarité et l'absentéisme n'est pas encore très claire. Thériault et al. (1985) rapporte l'étude de Globe (1976) qui aurait découvert que les absences sont plus faibles chez les individus moins scolarisés, c'est-à-dire les travailleurs ayant moins de huit ans de scolarité. Certains auteurs s'intéressant à l'étude de cette relation possible n'ont cependant découvert aucune relation significative (Côté-Desbiolles 1985).

La relation entre l'état de santé et l'absentéisme est, à notre connaissance, peu discutée dans la littérature portant sur l'absentéisme probablement en raison de l'évidente relation qui existe entre ces deux variables. En effet, les individus croyant avoir ou ayant un piètre état de santé sont plus sujets à s'absenter que les autres. D'ailleurs, Rhodes et Steers (1984) ont montré l'existence d'une relation positive entre l'état de santé des travailleurs et leur niveau d'absence au travail.

2.2.2 Facteurs organisationnels

Tout salarié qui évolue en milieu de travail subit l'influence de son environnement immédiat. Il est alors facile de comprendre que l'absentéisme au travail ne peut être exclusivement influencé par les facteurs socio-démographiques ou facteurs qui relèvent de l'individu. Comme le dit si bien Johns (1997): « The limitations of this viewpoint are apparent when it is recognized that absenteeism and attendance are, respectively, the violation and fulfillment of social expectations that one party has for another. » (Johns, 1997). Plusieurs recherches ont été effectuées afin de déterminer l'effet de certains facteurs organisationnels sur l'absentéisme. Plusieurs chercheurs ont tenté de déterminer l'effet du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise, d'un milieu syndiqué et de la culture d'absence de l'entreprise sur l'absence au travail ainsi que la satisfaction envers l'organisation.

Il semble que le secteur d'activités dans lequel travaille un salarié ait un réel impact sur l'absentéisme. Selon des données de Statistique Canada, en 1983, ce sont les travailleurs des industries manufacturières qui, s'étant le plus absents, se classaient au premier rang. En 1993, les travailleurs des services, ceux de l'administration publique et ceux des transports, communications et autres services publics occupaient respectivement la première, deuxième et troisième place, laissant à ceux des industries manufacturières la quatrième. Les travailleurs de l'agriculture ont conservé la meilleure fiche de présence

au travail pour l'ensemble de la période (Akyeampong, 1995). Ces différences seraient en partie imputables au contenu de la tâche.

Thériault, en 1981, cite l'étude effectuée par Black en 1970, pour l'American Management Association. On y apprend que les grandes entreprises ont généralement des taux d'absence plus grands que les petites entreprises. Les recherches de Miner (1977), Chadwick-Jones et al. (1973) et Muchinsky (1977) arrivent aux mêmes conclusions. Bien qu'il existe une relation entre la taille de l'entreprise (le nombre total d'employés dans l'entreprise) et l'absence au travail, il semble que l'explication de cette différence provient davantage de la taille du groupe de travail (Côté-Desbiolles, 1985). En effet, les petites entreprises sont plus susceptibles d'avoir des groupes de travail plus restreints et donc il est fort probable de retrouver une cohésion plus grande parmi un groupe de travail. Chadwick-Jones et al. en 1973 ainsi que Steers et Rhodes en 1978 ont trouvé que plus le groupe de travail est petit plus les absences sont faibles.

L'existence d'une relation entre la syndicalisation et les absences au travail est quant à elle loin d'être prouvée. Bien que certains auteurs aient émis l'hypothèse que la syndicalisation diminuait l'absentéisme au travail, en raison du fait qu'elle améliore les conditions de travail, il semble qu'aucun d'entre eux ne soit parvenu à identifier une relation significative entre ces deux variables (Côté-Desbiolles, 1985).

Plusieurs chercheurs s'intéressent désormais à la « culture d'absence » de l'entreprise dans laquelle évolue le travailleur. Ainsi, il semblerait que le travailleur modifie et adapte son comportement d'absence en fonction des signaux que son groupe de travail lui envoie sur ce qui est acceptable comme comportement. L'individu serait donc influencé par la « norme sociale » qui existe dans l'ensemble des entreprises de son industrie, dans son entreprise, dans son département et plus spécifiquement dans son groupe même de travail (Johns, 1997). L'individu cherche à être socialement accepté et tend donc à adapter ses comportements d'absence en fonction de ce qui est socialement acceptable. La permissivité organisationnelle (le degré de tolérance de l'organisation face à un comportement d'absence) augmenterait aussi l'absentéisme (Winkler, 1980; Rhodes et Steers, 1981; Popp et Belohlav, 1982; Brooke et Price 1989). Certains chercheurs vont même jusqu'à analyser comment la perception de l'attente de présence au travail est reliée avec le comportement de présence réelle du travailleur. La satisfaction envers l'organisation influencerait l'absentéisme. Dans les entreprises où le travail n'est pas routinier, l'absentéisme serait moins élevé (J. Derry, J. Erwin, D. Iverson, L. Ambrose, 1995). L'absentéisme serait également moins élevé dans les entreprises où les individus ont un certain niveau de liberté dans l'accomplissement de leur travail.

2.2.3 Facteurs relatifs à l'emploi

La satisfaction envers son travail, le type d'emploi, le salaire, l'ancienneté et les horaires de travail sont tous des facteurs relatifs à l'emploi que l'on retrouve fréquemment dans les textes qui traitent des corrélats de l'absentéisme. Beaucoup de recherches ont porté sur la relation entre la satisfaction au travail et l'absentéisme. Ainsi, les travailleurs satisfaits s'absenteraient moins que les travailleurs insatisfaits. Beaupré en 1987 rapportait l'étude de Scott et Taylor (1985) ainsi que celle de Guion (1985). On y apprend que malgré l'existence d'une relation entre ces deux variables, les coefficients de corrélations trouvés sont très faibles. Beaupré rapporte également les études de Martin et Miller (1986) qui concluent que plus l'emploi est intéressant, comporte des responsabilités et offre une rémunération et des avantages sociaux adéquats, plus l'employé est satisfait. Cependant, ceci n'assurerait pas une assiduité au travail, mais n'inciterait pas non plus à s'absenter. Locke concluait en 1976 que même si la relation trouvée entre ces deux variables est significative et constante, il suggère néanmoins l'existence d'autres variables personnelles et organisationnelles qui viendraient modifier ou intensifier la relation insatisfaction / absentéisme. Thériault (1981) explique quant à lui les faibles niveaux de corrélation par le fait que l'insatisfaction est reliée à l'absentéisme volontaire et qu'il est difficile de dissocier l'absentéisme volontaire de l'absentéisme involontaire.

Le type d'emploi aurait une influence sur les absences au travail. Hedges (1973 et 1977) arrive à la conclusion que les absences sont plus élevées chez les ouvriers, les manœuvres, les travailleurs des services et de bureau. Les vendeurs et les artisans ont des taux d'absence légèrement supérieurs à la moyenne alors que les professionnels ont des taux inférieurs à la moyenne. Enfin, ce sont les administrateurs qui enregistrent les taux d'absence les plus bas. Hedges (1977) ainsi qu'Abramovitz (1980) affirment quant à eux que les cols blancs s'absentent moins que les cols bleus. Dans un autre ordre d'idée, Hedges (1973) a trouvé une corrélation positive entre la production de masse et l'absence au travail. Il est cependant important de garder en tête que chaque profession comporte des caractéristiques propres (richesse de l'emploi, stress, taille du groupe de travail, niveau hiérarchique) et que ces différentes caractéristiques influencent probablement la satisfaction envers l'emploi.

La relation entre le salaire et l'emploi est aussi imprécise. Si le salaire agit sur l'absentéisme il ne faut pas oublier que le salaire est directement relié à l'emploi occupé. L'équité salariale est sans doute plus importante que le salaire afin d'expliquer l'absence du travail (Chadwick-Jones et al., 1973). Quant à la relation entre l'ancienneté et l'absentéisme, Côté-Desbiolles (1985) soutient qu'à âge égal ce sont les travailleurs moins anciens (moins d'un an d'ancienneté) qui s'absentent le moins souvent.

Il semble que les travailleurs ayant des horaires de travail et des vacances fixes aient des taux d'absence plus élevés (Thériault, Lesage et Boivert, 1981). Côté-

Desbiolles (1985) soutient quant à elle qu'au Québec, l'incidence des absences la plus forte se retrouve chez les travailleurs dont la semaine de travail est de 30 à 35 heures. Les travailleurs par quart s'absenteraient moins que les travailleurs de jour (Chadwick-Jones et al., 1983). Parmi les hypothèses avancées afin d'expliquer ces différences, on retrouve entre autres la variation dans les tâches en fonction du moment de la journée, l'accessibilité aux services sociaux et la cohésion des équipes de travail. Dans un autre ordre d'idée, les individus qui effectuent des heures supplémentaires s'absenteraient plus fréquemment que les autres (Chadwick-Jones, 1980). Le contrôle sur les heures supplémentaires effectuées est cependant très important. Boisvert (1979) rapporte l'étude de Mikalacki et Chapple (1977) qui soutiennent que les travailleurs qui exercent un contrôle sur les heures supplémentaires effectuées s'absenteraient davantage. Ces travailleurs seraient prêts à effectuer quelques heures supplémentaires puisqu'ils sont conscients que ce faisant ils recevront un salaire plus élevé qu'à l'habitude. Ils auront alors tout le « loisir » de s'absenter une journée « sans pénalité salariale ». Une étude plus récente (Côté-Desbiolles, 1985) ne trouve cependant pas de différence au niveau des absences chez les travailleurs qui effectuent des heures supplémentaires et les autres travailleurs. Cependant, cette étude ne vérifie pas le contrôle que les travailleurs détiennent sur les heures supplémentaires effectuées.

2.2.4 Facteurs du milieu

Les variations cycliques ainsi que le niveau de chômage sont des facteurs du milieu souvent mis en relation avec l'absentéisme. Les variations cycliques réfèrent à la variation des absences en fonction des jours de la semaine ou des périodes de l'année. En effet, les absences seraient plus fréquentes les lundis et vendredis (Thériault et al. 1981). Il est facile de comprendre que les absences sont plus fréquentes ces deux jours en raison du fait que les travailleurs sont désireux d'allonger les fins de semaine. Le vendredi se trouve également à être le lendemain de paye. Les absences varient également selon la période de l'année. D'après les statistiques de Statistique Canada, en 1986, au Québec et au Canada, les taux minima d'absence se retrouvaient en avril, juillet et octobre. Ceci était particulièrement vrai pour les semaines de ces mois où il y avait des congés fériés tels: Pâques, l'Action de Grâce ou durant les vacances estivales. Les taux maxima d'absences étaient enregistrés durant la période hivernale soit en décembre, en janvier et en février (Beaupré, 1987). Outre le désir de prolonger les vacances, les variations cycliques peuvent être attribuées au climat. En effet, les taux maxima en décembre et janvier sont en partie explicables en raison du climat peu clément de ces deux mois où l'on note une augmentation de maladie et de plus grandes difficultés de transport.

Il existe deux points de vue en ce qui a trait à la relation entre le chômage et l'absence au travail. Certains chercheurs ont prétendu qu'en période de chômage il y a diminution de l'absence puisque les travailleurs ont peur de perdre leur emploi. (Leigh;

1985, Marchant; 1985 rapporté par Beaupré 1987). D'autres chercheurs prétendent qu'en période de chômage il y a augmentation de l'absentéisme. En effet, ces derniers sont d'avis qu'en période de chômage élevé, les travailleurs insatisfaits de leur travail s'absentent davantage et utilisent l'absentéisme comme forme d'évasion puisqu'ils persistent à occuper un emploi qu'ils quitteraient si les conditions du marché du travail étaient meilleures. Chadwick-Jones (1980) cite Hedges (1973) qui a étudié ces deux possibilités aux États-Unis et qui n'a trouvé aucune différence significative en ce qui a trait à l'absentéisme et au niveau de chômage.

2.2.5 Facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence

Plusieurs auteurs rapportent que les politiques organisationnelles ont un effet encourageant ou « dissuasif » sur l'absentéisme (Morgan et Herman, 1976; Winkler, 1980; Dalton et Perry, 1981; Dalton et Mesh, 1991). Dilts et al. en 1985 sont allés plus loin et ont affirmé que certaines politiques récompensent carrément l'absentéisme. Il est à noter que la permissivité organisationnelle face aux absences (le degré de tolérance de l'organisation face à un comportement d'absence) a un effet positif sur l'absentéisme (Winkler, 1980; Rhodes et Steers, 1981; Popp et Belohlav, 1982; Brooke, 1986; Brooke et Price, 1989; Dalton et Mesch, 1991). Un autre courant de pensée minimise toutefois l'effet des politiques organisationnelles sur l'absentéisme (Rhodes et Steers, 1978 et 1984). Pour Rhodes et Steers, les politiques organisationnelles ne feraient qu'affecter la

perception qu'a le travailleur vis à vis le coût d'être présent et par conséquent modifierait sa motivation à être présent.

Les politiques de gestion de l'absence sont nombreuses. Il peut s'agir de politiques de contrôle de l'absence, de politiques relatives aux congés de maladie ou encore de politiques de rémunération de l'absence. Les politiques de contrôle des absences peuvent prendre plusieurs formes. L'entreprise peut exiger que l'employé fournisse un billet médical afin de justifier son absence. Winkler (1980) a trouvé que cette forme de contrôle diminuait les absences du lundi et du vendredi souvent reliées au phénomène d'absentéisme. L'entreprise peut exiger des employés qu'ils avertissent leur supérieur avant de s'absenter. Winkler a vérifié cette politique auprès d'enseignants de niveau primaire en 1974-1975 et il s'est avéré que cette politique de contrôle des absences était le facteur qui influençait le plus l'absentéisme chez les professeurs. Les avertissements et les réprimandes sont également efficaces à court terme. Derry et al. (1996) rapportent l'étude de Harvey et Nicholson de 1993 qui ont trouvé que les employés qui font face à des pénalités en cas d'absence sont moins sujets à s'absenter. Il semble que le niveau d'absence peut être réduit de façon plus efficace si une politique de contrôle formel des absences est couplée à une culture de « présence au travail ».

Il existe également de nombreuses politiques qui traitent des congés de maladie. L'employé peut perdre ses congés de maladie (payés) non utilisés à la fin de l'année. L'entreprise peut également rémunérer à la fin ou au début de l'année les congés de

maladie non utilisés. Enfin, l'employé peut avoir la possibilité d'accumuler ses congés de maladie. Côté-Desbiolles (1985) cite l'étude Intersocial (1980) et World of Work Report (1977) qui soutiennent que les entreprises qui offrent aux employés des congés de maladie payés auraient des taux d'absence plus élevés que celles qui ne rémunèrent pas les absences pour maladie. Denerley (1952), rapporté par Winkler (1980), soutient que l'absentéisme augmente avec le nombre de congés de maladie ainsi qu'avec le nombre de congés de maladie payés. Hawk (1976) et Chadwick-Jones (1973) sont quant à eux d'avis que le paiement des congés de maladie sont des mesures qui ne causent pas spécifiquement l'absentéisme mais qui constituent tout de même un facteur qui en facilite l'occurrence. Enfin, l'entreprise peut se doter d'une politique de rémunération générale de l'absence.

2.3 Rapport de quatre études sur l'absentéisme et les politiques de gestion de l'absence

En raison de notre question de recherche nous nous sommes penchés davantage sur quatre politiques de gestion de l'absence. Les politiques à l'étude sont les suivantes:

- Politique de rémunération des absences
- Politique privilégiant la perte, à la fin de l'année des congés de maladie non utilisés
- Politique d'accumulation des congés de maladie non utilisés à la fin de l'année
- Politique de rémunération des congés de maladie non utilisés à la fin de l'année

Il nous semble que ces quatre politiques sont susceptibles d'avoir des effets différents sur l'absentéisme.

Suite à l'examen de l'état des connaissances sur le sujet il est possible de constater qu'il s'agit d'un sujet relativement récent. Les auteurs Winkler (1980) ainsi que Dalton et Perry (1981) sont des auteurs incontournables. La pauvreté de la revue de la littérature effectuée dans la recherche de ces pionniers fait clairement apparaître le peu d'écrits sur le sujet avant la fin des années 1970, début 1980. L'étude de Dalton et Perry (1981) ainsi que celle de Dalton et Mesch (1991) sont également des recherches importantes sur le sujet. Derry et al. (1995) sont les auteurs ayant effectué l'étude la plus récente sur le sujet. Comme nous avons dénombré uniquement quatre études qui traitent de notre sujet, les recherches de ces auteurs seront maintenant présentées afin de mieux saisir l'état des connaissances dans le domaine ainsi que l'effet de chaque politique prise de façon individuelle.

Winkler (1980):

Le texte « The Effect of sick-leave policy on teacher absenteeism » de Winkler avait pour but de faire la lumière sur les causes et conséquences de l'absentéisme au travail, un phénomène encore mal compris selon lui. L'auteur déplore le trop peu d'études faites dans le secteur public. De plus, les recherches effectuées dans le domaine ont toujours porté leur attention sur les caractéristiques des employés ou de l'emploi. L'auteur note ici un vide au niveau du secteur public de l'éducation ainsi que sur l'évaluation de l'effet que peut avoir les politiques de congés de maladie. L'approche de Winkler est davantage économique. Ce dernier perçoit que l'individu tente de maximiser

sa courbe d'utilité en fonction de sa courbe de contrainte budgétaire. L'auteur analyse l'absentéisme comme un choix entre le travail et le loisir. L'étude porte donc sur l'efficacité des diverses politiques de congés de maladie qui existent dans ce secteur afin de déterminer la plus efficace en matière d'absentéisme.

Le modèle de Winkler est facilement compréhensible puisque l'auteur a formulé son modèle à l'aide de la formule suivante: $A_j(t) = f (SL_j (t), PC_j (t), JC_j (t))$. Ainsi, la moyenne d'absentéisme de l'école « j » au temps « t » est fonction des politiques de congés de maladie (SL : sick-leave policy characteristics) de l'école « j » au temps « t », de la moyenne des caractéristiques personnelles (PC : personal characteristics) se retrouvant dans l'école « j » au temps « t » ainsi que de la moyenne des caractéristiques du travail (JC : job or employment characteristics) se retrouvant dans l'école « j » au temps « t ». L'auteur évalue son modèle en calculant les moyennes des absences de trois façons: l'absence à court terme, les absences du lundi et vendredi ainsi que l'absence annuelle moyenne. Les caractéristiques personnelles prises en considération sont l'absentéisme ultérieur, la distance entre le travail et le domicile ainsi que le salaire. Quant aux caractéristiques du travail elles regroupent le nombre total des employés de l'école ainsi que le ratio étudiant-professeur. Enfin, les politiques de congés de maladies à l'étude sont, le salaire maximum, les revenus de protection (ex: l'existence d'une assurance pour les jours de travail perdus lorsque le nombre de jours de maladie excède les congés de maladie payés), la preuve de maladie et enfin la politique de rapport de l'absence au directeur. Il est à noter que l'auteur fait mention du fait que chaque école possède déjà

une politique d'accumulation des congés de maladie et qu'elle accorde aux employés 10 jours de congés de maladie payés par année.

Winkler (1980) a procédé à une observation synchronique. La population sous étude était les écoles primaires de Californie et du Wisconsin. Winkler s'est cependant constitué un échantillon stratifié de 57 écoles. Les professeurs de ces écoles ont été questionnés à l'aide d'un questionnaire. Comme l'unité d'analyse était l'école, le chercheur a effectué une moyenne (pour chaque question) des réponses données par les professeurs d'une même école. Winkler a également utilisé des données secondaires obtenues dans les dossiers officiels des écoles afin de connaître les niveaux d'absentéisme ainsi que celui des congés de maladie accumulés. Enfin, les directeurs des écoles sélectionnées ont également été interrogés à l'aide d'un questionnaire sur les caractéristiques de l'emploi et les politiques de congé de maladie.

Winkler arrive à la conclusion que les trois politiques de congés de maladie payés à l'étude influencent l'absentéisme chez les enseignants de ce secteur. Une politique de contrôle en regard de l'attestation de maladie diminue l'absentéisme du lundi et du vendredi à tout le moins. Enfin, l'obligation pour les professeurs de rapporter leur absence au directeur diminue de façon drastique l'absentéisme à court terme. Le fait d'augmenter le pourcentage de professeurs couvert par un plan de protection augmente l'absentéisme à court terme ainsi que les absences du lundi et du vendredi. Il a été trouvé que l'absentéisme passé est un bon déterminant de l'absentéisme présent et que plus un

travailleur demeure loin de son travail, plus il s'absente. Il semble que l'augmentation du salaire diminue l'absentéisme mais cette relation n'est significative que pour les absences à court terme. Enfin, dans les écoles de plus de vingt professeurs, il y a davantage d'absence à court terme ainsi que d'absence du lundi et du vendredi que dans les écoles de dix professeurs.

Dalton et Perry (1981):

L'étude de Dalton et Perry présentée dans le texte « Absenteeism and the collective bargaining agreement » soutient qu'il y a un vide au niveau des recherches empiriques qui traitent à la fois des relations de travail (et par extension des conventions collectives et des accords en découlant) et de l'absentéisme. L'objet de la recherche est de combler ce vide empirique afin d'expliquer l'impact des politiques organisationnelles sur l'absentéisme des travailleurs.

Le modèle d'analyse de Dalton et Perry est constitué d'une variable dépendante qu'est l'absentéisme et de variables indépendantes qui sont la taille de l'organisation, le salaire maximal fixé par le contrat de travail, la demande de preuve de maladie, le nombre de journées de maladie payées par mois qu'il est possible d'accumuler (donc le nombre total de congés de maladie payées dans l'année) et la politique relative aux congés de maladie non utilisés.

Leur méthode d'observation a été de rendre visite à 29 organisations de la côte ouest américaine qui s'étaient données comme mandat de fournir le même genre de service de transport (transport urbain). Ils rapportent avoir fait l'étude des contrats de travail présents au sein de l'entreprise afin de mesurer les variables indépendantes retenues: le salaire le plus élevé, la façon dont l'entreprise permet l'accumulation des congés de maladie, l'obligation de preuve médicale et enfin la politique prévue en regard aux congés de maladie non utilisés.

Les résultats de la recherche de Dalton et Perry confirment les hypothèses qu'ils avaient formulées. Ainsi, les politiques contenues dans les conventions collectives sont des corrélats relativement forts des taux d'absence au sein des organisations. Les politiques de contrôle des absences sont reliées aux taux d'absence. Comme prévu, certaines politiques tendent à encourager l'absentéisme. Les organisations qui paient aux opérateurs des salaires plus élevés, qui permettent à l'employé d'accumuler davantage de journées de maladie payées par mois (les entreprises qui offrent davantage de congés de maladie payés) et qui ne rémunèrent pas les congés non utilisés, ont des taux d'absence plus élevés. Les entreprises qui exigent une preuve de maladie ont des taux moins élevés d'absence. Les auteurs concluent en disant que leur étude avait une intention exploratoire. Ces derniers sont conscients qu'en raison de leur petit échantillon il est difficile de généraliser les résultats. D'un autre côté, les variables technologiques et environnementales qui auraient un effet sur l'absentéisme n'entrent pas en ligne de compte en raison de l'homogénéité de leur échantillon. Les auteurs sont conscients du

biais des résultats en raison du fait qu'ils n'ont pas contrôlé l'environnement individuel des individus (qui peut influencer l'absentéisme).

Dalton et Mesch (1991):

Le texte «On the Extent and Reduction of Avoidable Absenteeism » présente la recherche de Dalton et Mesch. Ces derniers soutiennent que les recherches sur l'absentéisme n'ont pas jusqu'à maintenant généré de résultats significatifs en ce qui à trait à la prédiction de l'absence, à son explication ou encore aux moyens proposés afin de contrôler le phénomène. Il n'y a pas de démonstrations empiriques à savoir si les facteurs organisationnels (les politiques d'absence entre autres) sont de meilleurs prédicteurs de l'absentéisme évitable que les prédicteurs traditionnels que sont les variables démographiques ou d'attitudes des employés face à l'absence. Les auteurs énoncent leur problématique en disant vouloir identifier la portion de l'absentéisme qui est évitable pour ensuite comparer leur calcul de l'absentéisme évitable avec les calculs d'absence plus traditionnels. Ils souhaitent également mesurer la relation entre la mesure d'absentéisme évitable et les politiques d'absence.

Le modèle d'analyse de Dalton et Mesch comprend les variables dépendantes suivantes: l'absence totale, l'absence pour raison de maladie et l'absence évitable. Le modèle compte également des prédicteurs d'absence regroupés en deux groupes: les variables traditionnelles: (âge, satisfaction, loyauté, etc.) ainsi que les politiques

d'absence. Les auteurs tentent de vérifier quel groupe de variable apporte la meilleure prédiction de l'absence pour l'absentéisme totale, l'absence due à la maladie ainsi que pour l'absentéisme évitable.

Lors de leur étude, Dalton et Mesch ont étudié un échantillon représentatif de 1292 travailleurs d'une compagnie de services publics payés à l'heure. Ces travailleurs ont été interrogés à l'aide d'un questionnaire de 100 items administré par la poste. Dans cette compagnie, la politique d'absence est le « waiting-time provision ». L'employé qui s'absente est payé à partir du troisième jour de maladie (afin que les employés s'absentent véritablement en raison de maladie). Il y a donc deux jours où l'employé absent n'est pas payé. Par contre, s'il a accumulé plus de 90 jours de maladie il est rémunéré dès le premier jour de maladie et ce jusqu'à son retour. Il est à noter que la compagnie attribue aux employés 18 congés de maladie par année avec la possibilité d'accumuler un maximum de 270 jours.

L'analyse des résultats a été effectuée à l'aide des méthodes de régressions et de corrélations habituelles. Les résultats indiquent que la mesure de l'absentéisme évitable est davantage reliée aux prédicteurs d'absence que les mesures d'absences traditionnelles (absence totale et absence due à la maladie). Les résultats confirment également que les politiques d'absence constituent un meilleur prédicteur de l'absentéisme évitable que ne le sont les attitudes face au travail et les facteurs individuels réunis. Bien que 60% de

l'absentéisme était évitable, les auteurs concluent qu'un petit nombre d'individus sont responsables de la grande majorité de cette absentéisme évitable.

Derry, Erwin, Iverson et Ambrose (1995):

Un résumé de la recherche empirique de Derry et al. est paru en 1995 sous le titre de « The determinants of absenteeism; evidence from Australian blue-collar employee » Derry et al. affirment que l'absentéisme est un aspect des ressources humaines pour lequel nous n'avons pour l'instant qu'une compréhension pauvre. Cette constatation constitue le problème général de recherche identifié par les auteurs ainsi que leur point de départ. Il y aurait mésestime et incertitude au sein des chercheurs sur de multiples aspects du phénomène. Ainsi, les auteurs énoncent leur problématique en disant qu'il existe peu d'études sur les employés syndiqués du secteur manufacturier et qu'en conséquence il est difficile de développer un modèle compréhensif et explicatif des déterminants de l'absentéisme. Les recherches passées auraient manqué de considération envers le syndicalisme et auraient négligé l'effet de plusieurs variables liées au travail (ex: le support des superviseurs). Comme les recherches s'attardent davantage aux cols blancs, l'effet de certaines politiques organisationnelles « de contrôle » n'ont pas été évaluées (ex: l'effet que peut avoir les politiques d'avertissement en cas d'absence). Les auteurs tentent donc d'identifier les déterminants de l'absentéisme et plus particulièrement l'effet des politiques organisationnelles afin de voir de quelle façon il est possible de gérer l'absentéisme. L'étude est réalisée à l'aide d'un échantillon de travailleurs cols bleus d'origine australienne, syndiqués et travaillant à temps plein dans l'industrie automobile. Ces auteurs

Suite à l'analyse de la performance de leur modèle, les auteurs ont produit un modèle révisé (ce modèle excluait les variables n'ayant pas été significatives dans le premier modèle). En ce qui a trait aux effets directs des variables sur l'absentéisme, leur modèle démontre que l'accumulation des congés de maladie a un effet négatif direct sur l'absentéisme. Cette variable est celle expliquant le plus l'absentéisme. La motivation envers son emploi (job motivation) aurait un effet négatif direct sur l'absentéisme et serait la deuxième variable explicative en importance. L'augmentation des responsabilités familiales favoriserait l'occurrence de l'absentéisme et ce de façon directe. Il a été démontré qu'un travail routinier a un effet positif indirect sur l'absentéisme via la motivation envers son emploi et non via la satisfaction envers son emploi (comme les auteurs en avaient fait l'hypothèse). Quant à la culture d'absence (défini par les auteurs comme les normes fixées par le groupe de travail), elle favoriserait légèrement l'absentéisme de façon indirecte via la motivation envers son emploi. Un support (une flexibilité) de la part du superviseur diminuerait très légèrement l'absentéisme et ce de façon indirecte via la motivation envers son emploi. Les résultats indiquent également que les avertissements relatifs à l'absence ont un effet significatif sur l'absentéisme. Finalement, l'effet indirect de la motivation envers son travail via la motivation envers son emploi fut démontré non significative.

Les travailleurs ayant pris moins de congés de maladie dans le passé et ayant accumulé un plus grand nombre de congés ont connu des fréquences d'absence à court terme moins grande lors de la période à l'étude. Selon les auteurs, ce résultat permet de

estiment que les modèles explicatifs de l'absentéisme peuvent être d'inspiration économique, psychologique et sociologique. Ces auteurs disent chercher à relier les trois perspectives.

Le modèle d'analyse schématisé de Derry et al. comprend 5 groupes de variables que les auteurs nomment ainsi:

- « work setting variables »: participation, centralization, role ambiguity, co-worker support, supervisory support, supervisory fairness, routinization
- « pre-entry variable » : work motivation
- « environmental variables » : union loyalty, absence culture, external responsibilities
- « policy variables »: absence permissiveness, previous warnings, accumulated sick leave
- Le dernier groupe de variable n'a pas de nom, il s'agit des « output » des quatre premières catégories de variables: Job satisfaction, job motivation, organizational commitment, et absenteeism. Ex: la satisfaction envers son emploi est le résultat du groupe de variables « organisation du travail ».

Les auteurs ont choisi de faire une étude synchronique. Il s'agit d'une étude de cas puisque ces chercheurs ont décidé de porter leur attention sur des travailleurs syndiqués travaillant pour un manufacturier de moteurs pour véhicules dans l'état de Victoria en Australie. Ils ont procédé par échantillonnage et sont parvenus à se construire un échantillon de 310 travailleurs. Afin de contrôler certaines variables, les cols-bleus sélectionnés travaillaient dans la production ou dans l'assemblage et étaient syndiqués.

Derry et al. ont analysé leurs données en produisant des statistiques descriptives pour chacune de leurs variables ainsi qu'en regardant les corrélations entre les variables.

supporter ce que Winkler (1980) et Morgan et Herman (1976) soutiennent à l'effet que l'absentéisme passé est un bon indicateur de l'absentéisme future. Les auteurs affirment qu'il est important de noter que la politique d'accumulation de congés de maladie ne comportait pas de limite quant au nombre de congés accumulables. Il rapporte à cet effet l'étude de Mortocchio en 1992 qui aurait trouvé que l'absentéisme est plus élevé dans les organisations qui fixent une limite quant à l'accumulation des congés. Selon les auteurs, il est probable que le délai fixé par les organisations quant à l'accumulation des congés incitent en quelque sorte les employés à utiliser leurs congés au seuil de l'expiration du délai expliquant ainsi leur plus grand absentéisme.

Derry et al. concluent en affirmant que les travailleurs ayant accumulé un plus grand nombre de congés de maladie inutilisés sont moins absents tout comme ceux qui reçoivent des avertissements suite à leurs absences. Ainsi, il semble que l'accumulation des congés de maladie inutilisés est un bon incitatif afin d'augmenter la présence au travail et minimiser l'absentéisme évitable.

Suite à cette revue de la littérature nous pouvons conclure qu'il existe de multiples corrélats à l'absentéisme. Beaucoup d'études se sont attardées à ce phénomène mais bien peu se sont arrêtées à la relation entre les politiques de gestion de l'absence et l'absentéisme. De plus, les recherches qui s'y attardent arrivent à des conclusions qui ne vont pas dans le même sens. Nous croyons donc qu'il est nécessaire de poursuivre les

études empiriques entre ces deux variables et c'est pourquoi un modèle d'analyse est présenté à la section suivante.

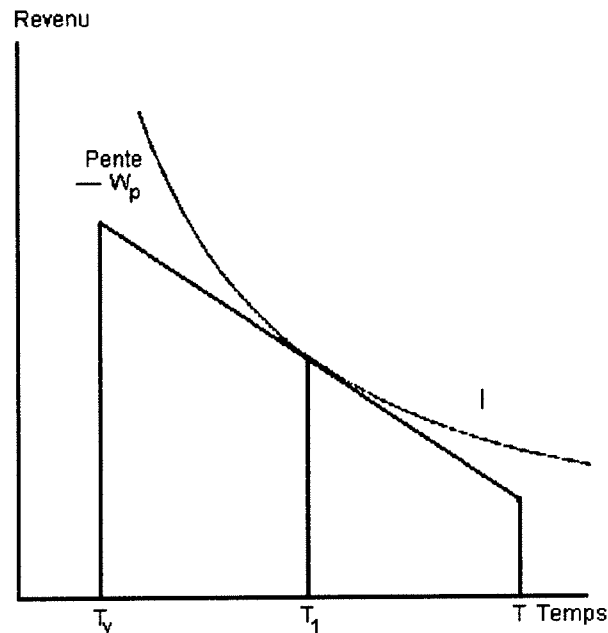
2.4 Cadre théorique

L'absentéisme au travail peut être abordé sous plusieurs perspectives théoriques : psychologique, sociologique ou économique. Nous croyons que l'approche économique est celle qui permet le mieux d'expliquer le lien théorique derrière la causalité attendue ou de comprendre l'influence des politiques de gestion de l'absence sur la décision d'un travailleur de s'absenter. Notre modèle d'analyse et nos hypothèses de recherche seront présentés sous peu mais avant, il est à notre avis nécessaire de présenter comment l'approche économique explique l'absentéisme.

Les économistes du travail expliquent presque tous l'absentéisme de la même façon. La Figure 1 est tirée du texte de Gesine (1992) et représente le choix de la combinaison entre le revenu et les temps libres.

Figure 1

Combinaison optimale entre revenu et temps libre



Ainsi, l'individu qui fait face à une offre de travail devra faire un choix entre le travail (et l'argent qui en découle) et le non-travail (loisir). Comme il existe un fort degré de substitution entre le travail et le loisir, il peut exister pour un même individu une multitude de combinaison travail / loisir qui lui procure le même niveau de satisfaction (bien que nous ayons affaire à une courbe de substitution imparfaite). Pour un même individu, il y aura donc plusieurs courbes d'indifférence car il peut faire face à une offre de travail qui est supérieure et qui lui offre en même temps plus de travail (voire plus d'argent) et de loisir. Comme on suppose que l'individu est rationnel, il cherchera à maximiser sa satisfaction. Il préférera donc une situation où il y a davantage de travail et

de loisir qu'une situation où il y a moins de travail et moins de loisir. Le travailleur cherchera donc la courbe d'indifférence la plus éloignée de l'origine.

L'individu fait également face à une courbe de contrainte budgétaire. C'est le maximum de revenu qu'un individu peut retirer du travail. Face au salaire qui lui est offert sur le marché, la courbe de contrainte budgétaire renseigne le sujet sur la maximisation du salaire qu'il peut retirer. L'individu va alors choisir la combinaison travail / loisir qui correspond au point de tangente de la courbe d'indifférence la plus éloignée de l'origine qui croise la contrainte budgétaire. En ce point, le taux marginal de substitution sera égal au salaire.

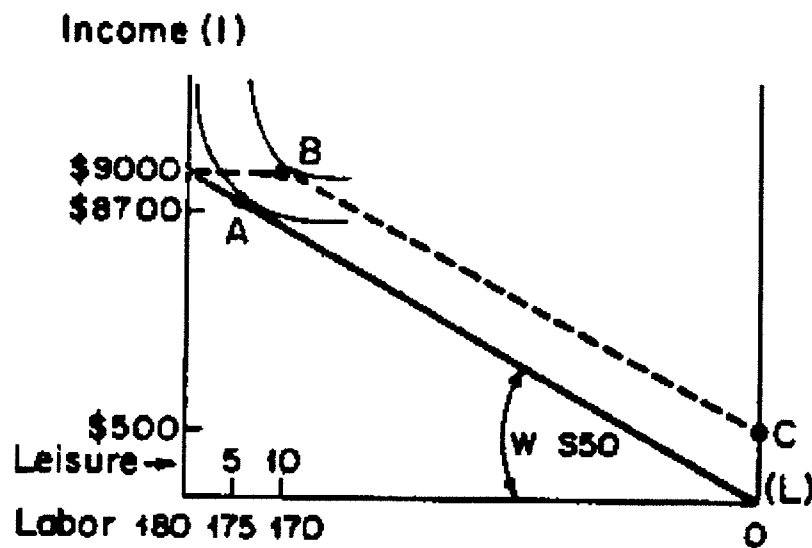
Comme les heures de travail sont fixées par un contrat de travail, l'absentéisme peut devenir pour les employés un moyen de réduire le temps de travail fixé contractuellement. Cependant, si le contrat de travail fixe des heures de travail supérieures à ce que l'individu est prêt à effectuer, ce dernier sera prêt à s'absenter pour substituer du loisir au travail; en s'absentant il évite de renégocier les ententes avec son employeur actuel ou de chercher un emploi plus satisfaisant.

Absence de congés de maladie payés:

Un individu qui n'a pas de congés de maladie payés peut donc être prêt à sacrifier du salaire pour gagner quelques jours de congés. La figure suivante est tirée du texte de Winkler (1980).

Figure 2

Combinaison travail / loisir en l'absence de politique de congés de maladie



Dans cet exemple, le professeur peut gagner un salaire annuel de 9000\$ s'il travaille 180 jours, ce qui représente un salaire de 50\$/jour. Le point « A » représente la

situation où le professeur n'a pas de congé de maladie payé. Ce dernier sera donc prêt à sacrifier 5 jours de travail donc 5 jours de salaire (250\$). L'individu préfère donc une situation où il a un salaire annuel de 8750\$ avec en contrepartie 5 jours de loisir de plus que ne le prévoit son contrat de travail.

La perte des congés de maladie non utilisés à la fin de l'année:

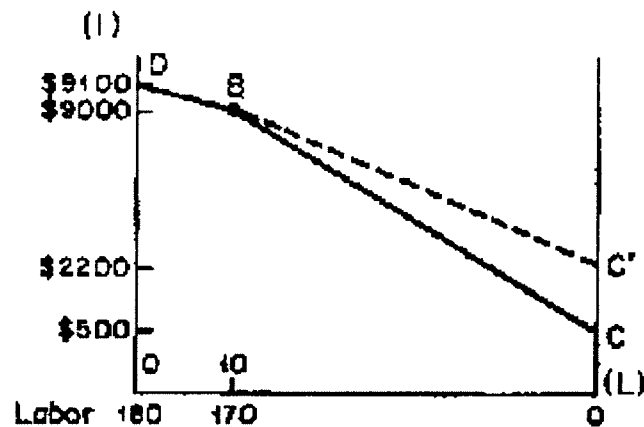
Au point « B » du graphique de Winkler (Figure 2), le travailleur est dans une situation où il a 10 congés de maladie payés qu'il perd à la fin de l'année s'il ne sont pas utilisés. L'individu qui perd ses congés de maladie inutilisés à la fin de l'année réalisera rapidement qu'il peut travailler moins d'heures et gagner autant qu'un individu qui complète les heures fixées par contrat de travail et ce sans pénalité salariale.

Un professeur qui ne «travaillerait pas de l'année» gagnerait donc 500\$. Si le travailleur n'a pas à justifier ses absences pour maladie, il se voit donc dans une situation où il lui est offert plus de temps libre pour un même salaire. Cette situation permet une meilleure maximisation du travail / loisir de l'individu. L'individu a la chance de se trouver sur une courbe d'indifférence plus éloignée de l'origine. De plus, comparativement à la situation au point « A », l'individu gagne en temps libre et en loisir. Comme il l'a été mentionné dans la section précédente, l'individu ne prendra pas nécessairement l'ensemble des congés de maladie qu'il a à sa disponibilité en raison du fait qu'il évalue également la situation à long terme et qu'il est conscient des dangers de

congédiement et des chances de promotion associées à l'assiduité. La courbe de contrainte budgétaire n'est donc pas plate vers le haut comme le montre le graphique.

La rémunération et l'accumulation des congés de maladie non utilisés, la rémunération des absences:

Figure 3
Contrainte budgétaire



Dans son deuxième exemple (Figure 3), Winkler fait la supposition que l'employeur paye 10\$ pour chaque congé de maladie non utilisé. Il est cependant difficile de prévoir ce que les travailleurs feront car l'effet de revenu et de substitution sont contraires. Il y a un effet de substitution car il en coûte plus cher de s'absenter en raison de la perte de salaire potentielle. L'effet de substitution fait en sorte que les

individus sacrifient du loisir pour du travail. Parallèlement à cela, le salarié qui prend quelques jours de congé augmente salaire et loisirs en comparaison aux exemples précédents, il augmente son bien-être. Ainsi, l'effet de revenu est contraire. Encore une fois, le travailleur évaluera les conséquences à long terme de trop s'absenter. On peut s'attendre à un raisonnement similaire dans les cas où l'individu se voit rémunérer ses absences. Le raisonnement sera également semblable pour l'accumulation des congés de maladie. Par contre, l'individu doit alors évaluer les coûts / bénéfices que lui rapporteront cette situation en gardant en tête que le salaire promis sera versé dans plusieurs années.

CHAPITRE 3

MODÈLE D'ANALYSE

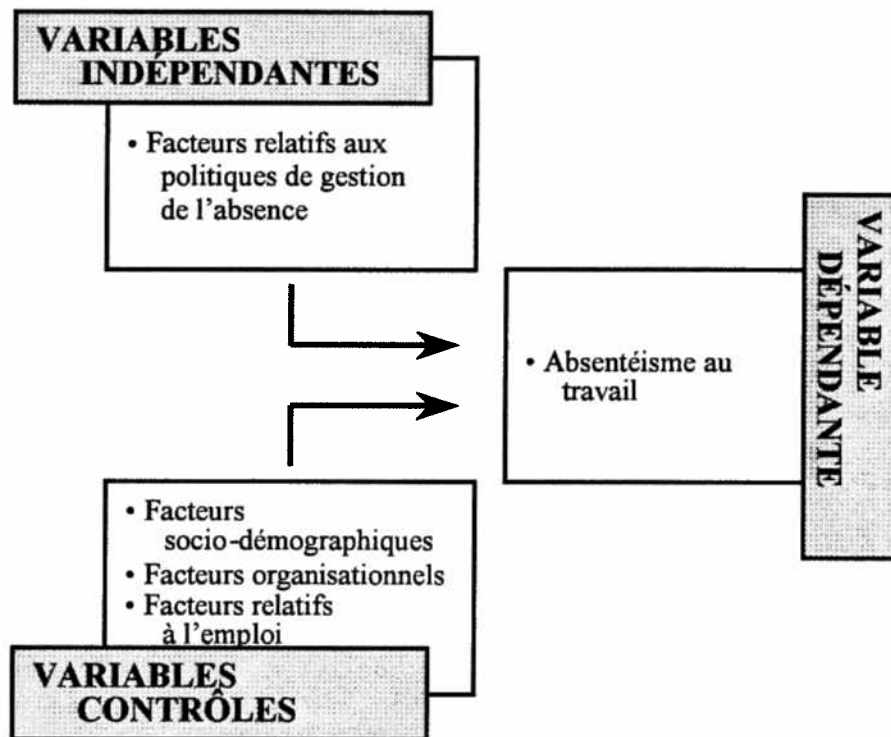
Le présent chapitre présente notre modèle d'analyse. Nous présenterons tout d'abord nos variables ainsi que le cadre opératoire. Enfin, nous présenterons nos principales hypothèses de recherche.

3.1 Modèle d'analyse

Notre modèle d'analyse s'inspire de la revue de littérature que l'on vient de présenter. Il comprend cinq bloc de variables. Ainsi, nous tenterons de voir comment les facteurs « politiques relatives aux congés de maladie » et « politique de rémunération de l'absence » (variables indépendantes) influencent la variable dépendante qu'est « l'absentéisme au travail ». Notre modèle d'analyse comporte également plusieurs variables contrôles que l'on peut regrouper de la façon suivante: les facteurs socio-démographiques (l'âge, le sexe, le statut civil, les responsabilités familiales, l'état de santé et la scolarité), les facteurs organisationnels (le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, la syndicalisation et la satisfaction envers l'organisation) et les facteurs relatifs à l'emploi (le type d'emploi, la satisfaction envers la rémunération, l'ancienneté, les horaires de travail, et l'insatisfaction au travail). Ces variables contrôles seront importantes afin d'isoler l'effet de nos variables indépendantes principales. La Figure 4 représente schématiquement les liens anticipés entre nos variables contrôles, nos variables de gestion de l'absence et l'absentéisme au travail.

Figure 4

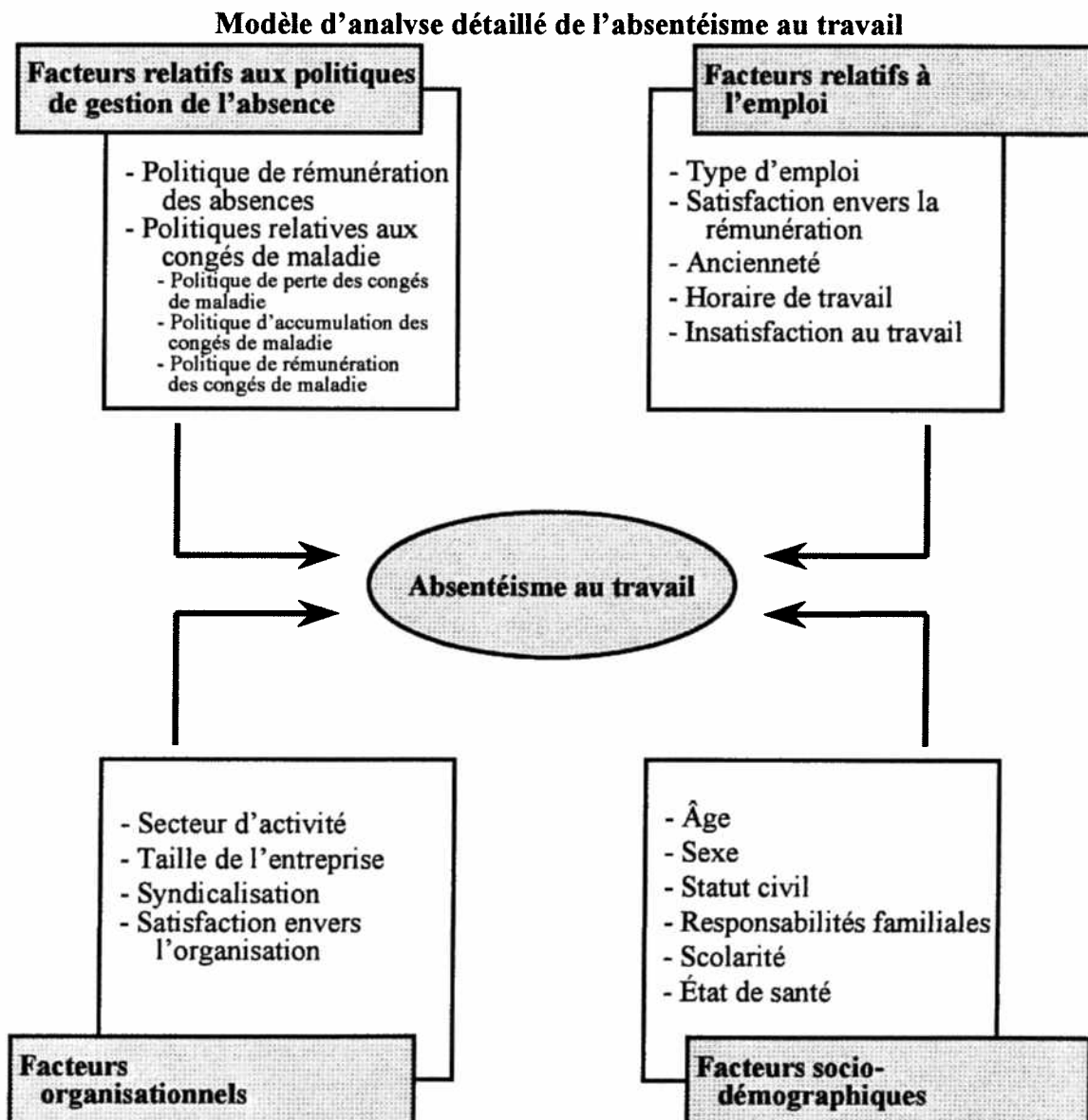
Modèle d'analyse partiel de l'absentéisme au travail



De nombreuses variables peuvent avoir un impact sur l'absentéisme. Ainsi, les variables incluses dans notre modèle sont celles que l'on retrouve le plus fréquemment dans les modèles ayant déjà été vérifiés empiriquement. Notre modèle exclut les facteurs du milieu. En effet, comme ceux-ci étaient identiques pour tous au moment de l'étude, car nous utilisons des données en coupe transversale, il n'est pas à notre avis nécessaire de contrôler les facteurs du milieu. Dans les caractéristiques de l'emploi, nous avons fait le choix d'inclure la satisfaction envers la rémunération et non le salaire

comme tel. Nous émettons en effet l'hypothèse que l'appréciation de la rémunération est beaucoup plus importante que le salaire en tant que tel. En effet, le fait d'être satisfait de sa rémunération, de se sentir équitablement payé peut influencer à notre avis davantage la décision de s'absenter que le salaire lui-même. La Figure 5 représente graphiquement notre modèle d'analyse détaillé de l'absentéisme au travail qui inclut l'ensemble de nos variables contrôles.

Figure 5



Notre modèle d'analyse, présenté précédemment sous forme schématique, peut également être présenté sous forme d'équation algébrique:

$$(1) \quad A = f(P + S + O + E)$$

où l'absentéisme au travail (A) est une fonction des facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence (P), des facteurs socio-démographiques (S), des facteurs organisationnels (O) et des facteurs relatifs à l'emploi (E).

3.2 Cadre opératoire

Afin de rendre opérationnelle la théorie et pour pouvoir observer et mesurer la relation qui existe entre notre variable dépendante et nos variables indépendantes, nous avons bâti un cadre opératoire. Nous avons identifié des concepts à chacune de nos variables et décomposé ces concepts afin que ces derniers rendent compte du « réel » (Quivy et Van Campenhoudt, 1995). Ces concepts peuvent parfois comporter diverses dimensions et composantes. Il sera par la suite possible de mesurer les dimensions ou selon le cas les composantes des concepts en identifiant les indicateurs de ces derniers. Certains concepts ne possèdent pas de dimension ou de composante et peuvent être associés directement à un indicateur.

Variable dépendante : Absentéisme au travail

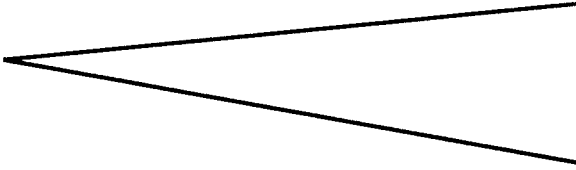
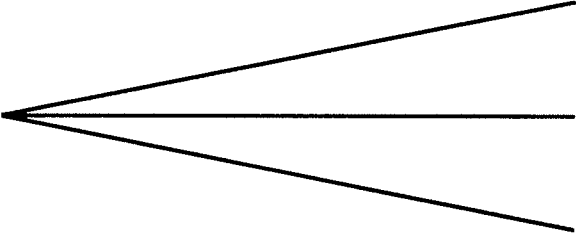
Concept	Dimension	Composante	Indicateur et / ou échelle d'indicateurs
Absentéisme	_____		❖ Nombre de journées d'absence dans les 12 derniers mois

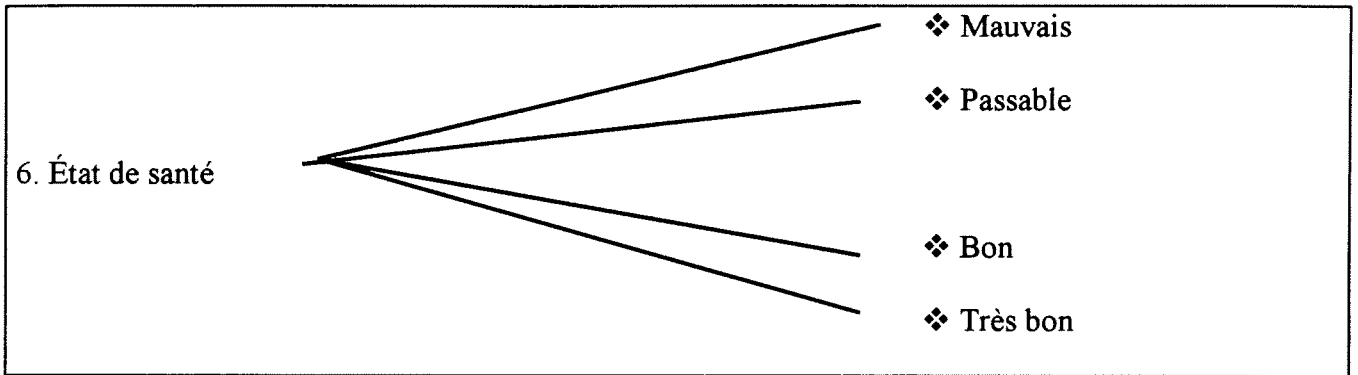
Variable indépendante: Facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence

Concept	Dimensions	Composantes	Indicateur et / ou échelle d'indicateurs
1. Politiques de gestion de l'absence		1. Politique de perte des congés de _____ maladie	❖ Est ce que l'employé perd, à la fin de l'année, ses congés de maladie accumulés?
	1. Politiques relatives aux congés de maladie	2. Politique d'accumulation des congés de maladie	❖ Est ce que l'employé peut accumuler ses congés de maladie inutilisés?
		3. Politique de rémunération des congés de maladie	❖ Est ce que l'employé se fait payer, à la fin de l'année, ses congés de maladie accumulés?
	2. Politique de rémunération de l'absence		❖ Est ce que l'employé est rémunéré lorsqu'il s'absente de son emploi?

Variables contrôles:

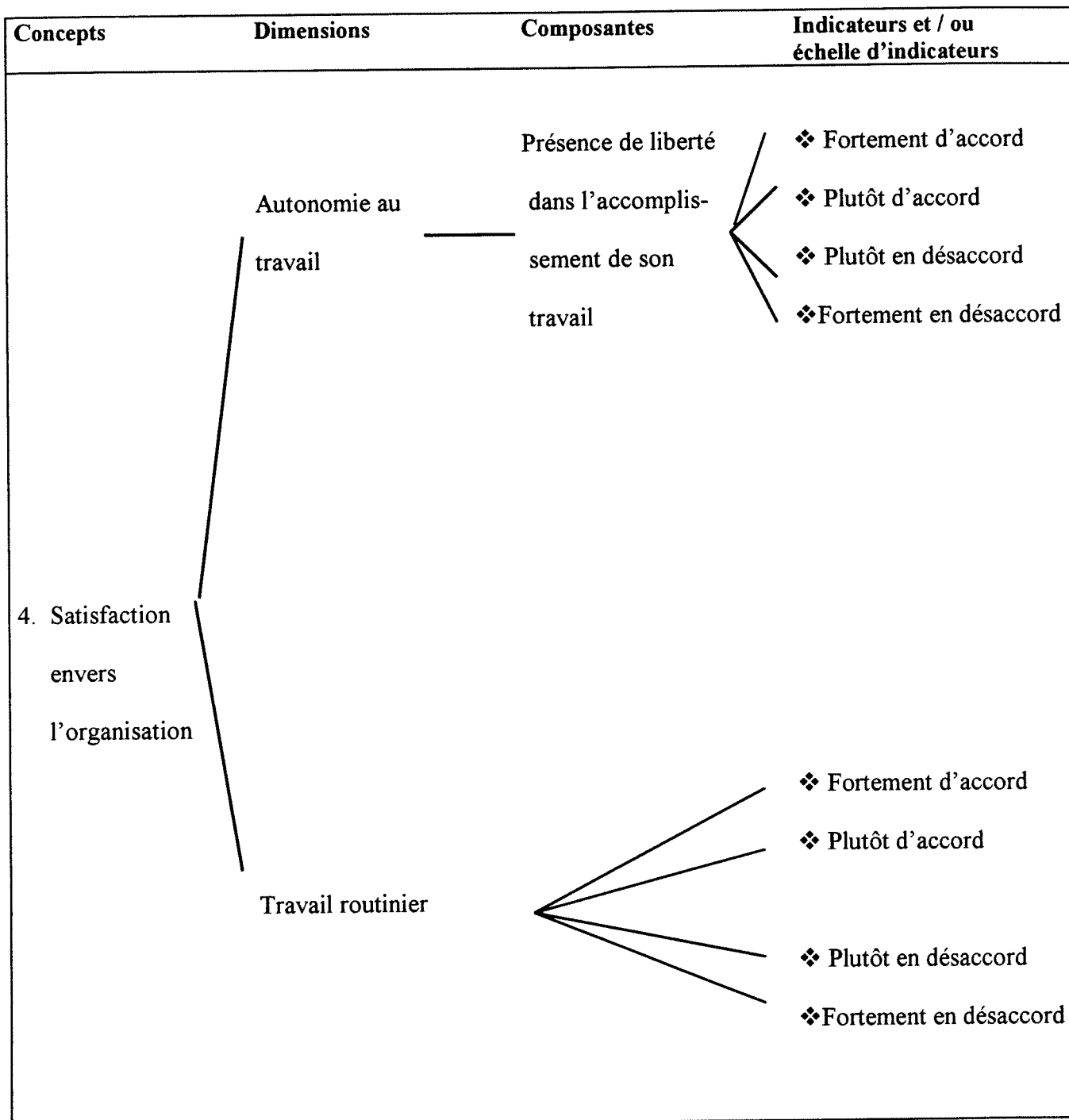
Facteurs socio-démographiques:

Concepts	Dimensions	Composantes	Indicateurs et / ou échelle d'indicateurs
1. Âge	_____		❖ 1995 – Année de naissance
2. Sexe			❖ Féminin ❖ Masculin
3. Statut civil			❖ Marié (e) / union de fait ❖ Célibataire ❖ Autre
4. Responsabilités familiales	_____		❖ Présence d'enfants de moins de 6 ans
5. Scolarité	_____		❖ Nombre d'années de scolarité complétées



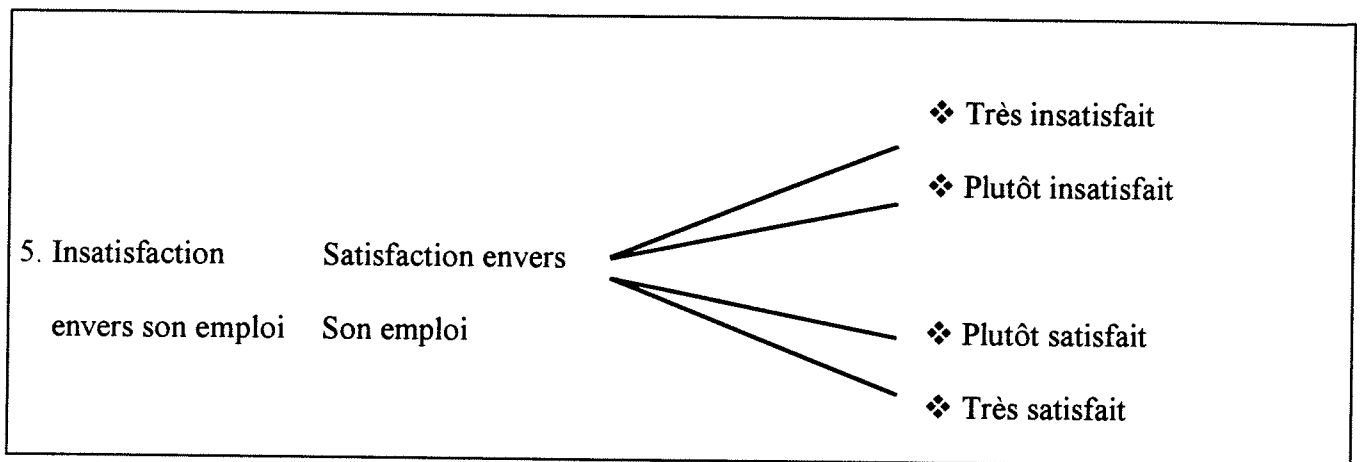
Facteurs organisationnels:

Concepts	Dimensions	Composantes	Indicateurs et / ou échelle d'indicateurs
1. Secteur d'activités			<ul style="list-style-type: none"> ❖ Manufacturier ❖ Autres
2. Taille de l'entreprise			<ul style="list-style-type: none"> ❖ Nombre d'employés (dans le lieu de travail)
3. Syndicalisation			<ul style="list-style-type: none"> ❖ Travailleur syndiqué ❖ Travailleur non syndiqué



Facteurs relatifs à l'emploi:

Concepts	Dimensions	Composantes	Indicateurs et / ou échelle d'indicateurs
1. Type d'emploi			❖ Col bleu ❖ Col blanc
2. Satisfaction envers la rémunération	La rémunération est intéressante		❖ Fortement d'accord ❖ Plutôt d'accord ❖ Plutôt en désaccord ❖ Fortement en désaccord
3. Ancienneté			❖ Nombre d'années d'ancienneté
4. Horaire de travail	Heures de travail Heures supplémentaires		❖ Nombre d'heures de travail par semaine ❖ Nombre d'heures supplémentaires effectuées dans les douze derniers mois



3.3 Hypothèses de recherche

Notre revue de la littérature nous a permis d'énoncer certaines hypothèses quant à l'effet des politiques de gestion de l'absence au travail sur l'absentéisme. Afin de répondre à notre question de recherche, nous formulons quatre hypothèses. Il ne s'agit pas ici de formuler des hypothèses sur chacune de nos variables et encore moins sur l'ensemble des concepts que recourent ces variables. En effet, il n'y a pas lieu de formuler des hypothèses sur les concepts rattachés à nos variables contrôles puisque ces concepts ont été définis uniquement dans le but de recueillir de l'information en vue d'isoler l'effet de nos variables indépendantes principales. Les hypothèses formulées concerneront uniquement le bloc de variables qui nous intéressent, c'est-à-dire les variables relatives à la gestion de l'absence.

- H1: L'absentéisme augmente lorsque l'employé se fait rémunérer ses absences.
(Dalton & Perry 1981, Winkler 1980)**
- H2: L'absentéisme augmente lorsque l'employé perd, à la fin de l'année, ses congés de maladie non utilisés.
(Winkler 1980)**
- H3: L'absentéisme diminue lorsque l'employé peut accumuler ses congés de maladie non utilisés.
(Derry et al 1995, Dalton & Mesch, 1991)**
- H4: L'absentéisme diminue lorsque l'employé se fait payer, à la fin de l'année, ses congés de maladie non utilisés.
(Winkler, 1980)**

Nos hypothèses sont vérifiables empiriquement puisque les concepts contenus dans ces hypothèses ont été définis et rattachés à des indicateurs. Nos hypothèses sont à notre avis falsifiables (Quivy et Van Campenhoudt, 1995). En effet, elles possèdent un caractère de généralité et peuvent donc être testées indéfiniment. De plus, il est possible pour chacune des hypothèses de formuler un énoncé contraire qui soit vérifiable.

La vérification empirique de nos hypothèses nous permettra de répondre à notre question de recherche. En effet, la vérification de ces quatre hypothèses, concernant l'effet d'une politique de gestion de l'absence, nous donnera une bonne indication de l'effet des politiques de gestion de l'absence sur l'absentéisme des travailleurs. Pour répondre à nos hypothèses il nous faudra recueillir des données sur l'ensemble des indicateurs identifiés et non uniquement sur les indicateurs de notre variable indépendante. Ainsi, pour connaître l'effet des politiques de gestion de l'absence sur l'absentéisme, nous devons isoler l'effet de la politique et s'assurer que nous aurons contrôlé chacune des autres variables à l'aide des indicateurs identifiés. De cette façon nous pourrons nous assurer que l'effet observé sur l'absentéisme est tributaire des politiques de gestion et non d'un autre concept comme l'âge ou le salaire.

CHAPITRE 4

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Le chapitre qui suit exposera la structure de preuve et le plan d'observation utilisé, compte tenu de notre type de recherche et des moyens dont nous disposons. Les mesures des principales variables de notre recherche seront par la suite présentées. Enfin, nous présenterons le plan d'analyse.

4.1 Structure de preuve

Notre recherche est quantitative et sa portée de nature explicative. Les hypothèses énoncées précédemment ont été vérifiées à l'aide de données secondaires. Nous avons utilisé une banque de données qui n'a pas été bâtie dans le but d'effectuer cette recherche. Les données en question ont été recueillies en 1995 par les étudiants en relations industrielles de l'Université de Montréal dans le cadre de leur cours de méthodologie au baccalauréat. Chaque étudiant devait interroger à l'aide d'un questionnaire, cinq travailleurs (salarié(e)s au sens du code du travail) de 16 ans et plus qui ne devaient pas être travailleurs autonomes, cadres ou contremaîtres. Le questionnaire a été bâti par les deux professeurs du cours en question, soit M. Stéphane Renaud et M. Jean-Guy Bergeron. Il comporte 23 questions relatives à l'absentéisme des travailleurs, aux facteurs socio-démographiques, aux facteurs organisationnels ainsi qu'aux facteurs relatifs à l'emploi.

Les questions ont été posées dans un ordre aléatoire, de façon à ce que les travailleurs, à qui l'on avait assuré la confidentialité, ne puissent savoir ce que le questionnaire tentait de mesurer. De plus, la majorité des variables ont été mesurées à l'aide de questions fermées. Cette

banque de données nous permet d'avoir l'information relative à nos indicateurs, et donc de tester nos hypothèses de recherche. Afin que chaque répondant comprenne bien les questions, l'étudiant a procédé par entretien avec questionnaire, c'est-à-dire en posant les questions au répondant et en remplissant lui-même le questionnaire au fur et à mesure. Il s'agit donc d'observation indirecte, puisque les étudiants se sont adressés aux travailleurs pour recueillir les informations pertinentes. Une fois les questionnaires complétés, les données ont été colligées dans une banque de données SPSS.

Cette banque de données permet de rassembler de l'information sur la presque totalité des indicateurs identifiés, et ce de façon rapide et économique. Elle comporte cependant certaines limites: elle ne peut nous renseigner sur la culture d'absence (Chadwick-Jones et al. 1982) et la permissivité organisationnelle (Winkler 1980, Rhodes et Steers 1981, Popp et Belohlav 1982, Brooke et Price 1989) de l'entreprise pour laquelle travaille le salarié. Plusieurs auteurs ont démontré l'importance de ces concepts dans la détermination du niveau d'absence des employés. Il nous a donc été impossible de contrôler pour ces facteurs; c'est pourquoi nous ne les avons pas inclus dans notre modèle d'analyse.

4.2 Plan d'observation

Le niveau d'analyse de notre recherche est l'ensemble des travailleurs au Québec. Il s'agit de données en coupe transversale, c'est-à-dire une recherche qui étudie un phénomène à un moment précis. Notre unité d'analyse correspond au travailleur. Comme notre population est

l'ensemble des travailleurs, nous devons définir un échantillon qui soit représentatif de notre population. Dans notre cas, la méthode d'échantillonnage utilisée est non probabiliste de type accidentel, puisque les étudiants interrogeaient les cinq premiers travailleurs qui acceptaient de répondre à leurs questions. Le choix des travailleurs n'étaient donc pas au hasard. Bien que ce type d'échantillonnage soit moins utilisé lors de recherches scientifiques, il nous permet tout de même de construire un échantillon appréciable. De plus, il semble tout à fait approprié en raison du temps et des moyens financiers dont nous disposons. L'échantillon est composé de 555 travailleurs.

En raison du fait que l'échantillonnage est accidentel, on pourrait mettre en doute sa représentativité puisque les travailleurs à l'étude n'avaient pas tous une chance d'être interrogés. En effet, l'âge des travailleurs répondants se situe entre deux pôles. On retrouve des jeunes travailleurs et des travailleurs de 45-50 ans. Il est tout à fait normal d'assister à ce phénomène puisque les étudiants ont interrogé leur entourage et donc administré le questionnaire à leurs ami(e)s ou encore à leurs parents. Il est à noter, cependant, que nous retrouvons un nombre appréciable de travailleurs entre ces deux pôles. De plus, les travailleurs de la région métropolitaine de Montréal avaient beaucoup plus de chance d'être interrogés et inclus dans l'échantillon. Cependant, ces faits ne détruisent pas pour autant la pertinence et la validité de notre recherche puisqu'il a été prévu de contrôler pour l'âge des répondants. Aussi, la majorité des travailleurs du Québec se retrouvent dans la région métropolitaine. Cependant, les variables indépendantes (les politiques de gestion de l'absence) ont une bonne variance et il n'y a pas de

raison d'y voir une concentration de politiques même s'il y a homogénéité de certaines variables contrôles.

4.2.1 Opérationnalisation des variables

Cette section définit les variables incluses dans notre étude ainsi que la façon dont celles-ci ont été codifiées. Le Tableau I, à la fin de cette section, définit sommairement chacune des variables et présente la moyenne, le minimum et le maximum pour chacune d'elle. Il est à noter que lorsqu'un questionnaire comportait une valeur manquante pour une variable donnée, nous avons substitué à celle-ci la moyenne de la variable en question afin d'éviter l'élimination d'un trop grand nombre d'observations lors de nos analyses.

Notre variable dépendante, l'absentéisme au travail, a été mesurée à l'aide de la question suivante: « Durant les 12 derniers mois, combien de journée(s) vous êtes-vous absenté(e) de votre emploi (ne comptez pas les vacances et les jours fériés)? ». Cette variable continue a été recodée de 0 à 20. Ainsi, les répondants s'étant absentes plus de 20 jours se sont vus attribuer la valeur 20 jours d'absence. Cette décision a été prise puisque nous cherchons à expliquer l'absentéisme évitable et non l'absentéisme résultant d'une maladie chronique ou d'un comportement d'absence excessif. La moyenne d'absence de notre échantillon avec cette variable au cours des douze derniers mois est de près de quatre jours. Cependant, la moyenne d'absence avec la variable non recodifiée est beaucoup plus élevée et se rapproche davantage des moyennes observées dans les autres études canadiennes.

Les facteurs socio-démographiques ont été mesurés à l'aide de huit questions. D'abord les répondants ont été questionnés sur leur âge. Cette variable a été conservée intacte. L'âge moyen des répondants est de 35 ans (34.78 ans). Cependant, la variable âge mise au carré a également été ajoutée, puisque la littérature rapporte une relation possible non linéaire entre cette variable et l'absentéisme. Puis, il a été demandé aux répondants s'ils étaient de sexe masculin « 1 » ou féminin « 2 ». Cette variable a été recodée afin d'attribuer la valeur « 1 » au sexe féminin et « 0 » au sexe masculin; 54% de nos répondants sont des femmes. Afin de mesurer le statut civil, les répondants ont été interrogés à savoir s'ils étaient « marié(e) /union de fait » « 1 », s'ils étaient « célibataire » « 2 », ou « autre » « 3 ». Cette variable, nommée « seul », a également été recodée afin d'attribuer la valeur « 1 » aux répondants vivant seul et la valeur « 0 » aux autres répondants. Ainsi, 45% des répondants vivent seul. Les responsabilités familiales ont été mesurées à l'aide de la question suivante: « Combien d'enfant(s) de moins de 6 ans avez-vous? » La variable « famille » a elle aussi été recodée afin d'attribuer la valeur « 1 » aux répondants ayant des enfants de moins de 6 ans et la valeur « 0 » aux répondants sans enfant en bas âge. 16% des répondants de l'échantillon ont des enfants de moins de 6 ans. Quant à l'état de santé, il a été mesuré à l'aide d'une échelle de type Likert allant de 1 à 4 où « 1 » représentait un mauvais état de santé et « 4 » indiquait un très bon état de santé. La moyenne de cette variable est de 3.44. Ainsi, la majorité des répondants jugent avoir un bon état de santé. Enfin, les répondants ont été interrogés sur le nombre d'années de scolarité complétées. En moyenne, les répondants ont un peu plus de 13 années de scolarité complétées, soit l'équivalent d'une première année collégiale. La variable scolarité au carré a été ajoutée aux variables puisque la littérature rapporte une relation possible quadratique entre cette variable et l'absentéisme au travail.

Le bloc facteurs organisationnels a été mesuré à l'aide de cinq questions. Pour mesurer le secteur d'activités, les répondants ont dû indiquer s'ils travaillaient « 1 » ou non « 2 » dans l'industrie manufacturière. Cette variable a été recodée afin d'attribuer la valeur « 1 » aux travailleurs de l'industrie manufacturière et la valeur « 0 » aux autres répondants. Ainsi, 12% des répondants travaillent dans l'industrie manufacturière. Les répondants ont également dû indiquer le nombre d'employés qui travaillent sur leur lieu de travail. Cette variable continue a elle aussi été recodée (TAIL500), afin d'attribuer la valeur « 1 » aux employés travaillant dans un lieu de travail de plus de 500 employés. La valeur « 0 » a été attribuée aux lieux de travail comprenant moins de 500 employés. Il ressort que 11% des gens travaillent dans une entreprise de plus de 500 employés. Les répondants ont aussi été questionnés à savoir s'ils étaient membres « 1 » ou non « 2 » d'un syndicat. La valeur « 1 » a été attribuée aux répondants membre d'un syndicat. Quant aux non-syndiqués, ils se sont vu attribuer la valeur « 0 ». 41% des répondants sont membres d'un syndicat. Enfin, la satisfaction envers l'organisation a été mesurée à l'aide des deux variables que sont le travail routinier et le contrôle du travailleur sur son travail. Pour mesurer le niveau de contrôle, les répondants ont dû indiquer, sur une échelle de 1 à 4 s'ils étaient fortement d'accord « 1 » ou fortement en désaccord « 4 » à s'avoir s'il y a beaucoup de liberté quant à l'accomplissement de leur travail. Nous avons recodé la variable en accordant la valeur « 1 » aux individus se disant plutôt et fortement en désaccord et la valeur « 0 » aux répondants étant fortement ou plutôt en accord avec le fait d'éprouver beaucoup de liberté dans l'accomplissement de leurs tâches. Les répondants, dans une proportion de 20%, ont affirmé avoir peu de liberté dans l'accomplissement de leur travail, donc peu de contrôle sur celui-ci. Afin de voir si le travail était routinier, les répondants devaient indiquer, sur une échelle de 1 à 4, s'ils étaient fortement

d'accord « 1 » ou fortement en désaccord « 4 » avec l'affirmation suivante: « il faut sans cesse refaire la même chose ». Cette variable a été recodée afin d'attribuer la valeur « 1 » aux individus se disant fortement ou plutôt d'accord avec cette affirmation (trouvant leur travail routinier) et la valeur « 0 » aux travailleurs plutôt ou fortement en désaccord avec l'affirmation (ne trouvant pas leur travail routinier). Ainsi, dans une proportion de 62% les gens ont rapporté effectuer un travail routinier.

Les facteurs caractéristiques de l'emploi ont été mesurés à l'aide de six questions. Afin de mesurer le type d'emploi, la banque de données nous renseignait à savoir s'il s'agissait d'un col bleu « 1 » ou d'un col blanc « 2 ». Lors du recodage des variables, nous avons attribué la valeur « 1 » aux cols bleus et la valeur « 0 » aux cols blancs. Notre échantillon comporte 34% de cols bleus. Quant à la satisfaction envers leur rémunération, les travailleurs ont dû indiquer, sur une échelle de 1 à 4, leur niveau d'accord « 1 » ou de désaccord « 4 » à savoir s'ils trouvaient leur rémunération intéressante. Lors du recodage des variables, la valeur « 1 » a été attribuée aux répondants qui se trouvent fortement en accord, plutôt en accord et plutôt en désaccord, c'est-à-dire aux répondants satisfaits de leur rémunération. La valeur « 0 » a été attribuée aux répondants fortement en désaccord, c'est-à-dire ceux qui ne trouvent pas leur rémunération intéressante. Ainsi, dans une proportion de 90%, les répondants se sont dit satisfaits de leur rémunération. La banque de données nous renseigne sur l'ancienneté et les heures de travail des répondants. Nos répondants ont en moyenne sept ans et demi d'ancienneté et effectuent un peu plus de 37 heures de travail par semaine. Lors du recodage des variables, la variable « heures » a été ramenée à 60. Ainsi, les travailleurs qui effectuent en moyenne plus de 60 heures par semaine se sont vus

attribuer la valeur 60 heures. Quant au fait d'avoir effectué « 1 » ou non « 2 » des heures supplémentaires dans les 12 derniers mois, il a été décidé de recoder cette variable afin d'attribuer la valeur « 1 » aux individus ayant effectué des heures supplémentaires et la valeur « 0 » aux autres répondants. Ainsi, 69% des travailleurs de l'échantillon ont rapporté avoir effectué des heures supplémentaires dans les 12 derniers mois. Enfin, l'insatisfaction envers l'emploi a été mesurée à l'aide de la question suivante: « Quel est votre niveau de satisfaction avec votre emploi » où « 1 » correspondait aux individus très insatisfaits et « 4 » aux individus très satisfaits. Une fois recodée, la valeur « 1 » correspond aux individus très insatisfaits et plutôt insatisfaits alors que la valeur « 0 » correspond aux travailleurs plutôt satisfaits ou très satisfaits. Ainsi, 23% des répondants se sont dit insatisfaits de leur emploi.

Les facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence ont été mesurés à l'aide de 2 questions. Les travailleurs ont dû indiquer ce qu'il advenait à la fin de l'année à leur journées de maladie non utilisées où « 1 » correspondait à la perte de congés, « 2 » à l'accumulation des congés et « 3 » à la rémunération des congés. À partir de ces réponses, nous avons créé trois variables dichotomiques afin de vérifier la politique de gestion de l'absence relative aux congés de maladie. Ainsi, 50% des répondants perdent leurs congés de maladie, alors que 33% se les font payer et que 17% les accumulent. Enfin, les répondants ont dû indiquer s'ils étaient normalement rémunérés « 1 » ou non « 2 » lors de leurs absences. Encore une fois, cette question a été recodée en variable dichotomique afin d'attribuer la valeur « 1 » aux répondants qui sont rémunérés et la valeur « 0 » aux travailleurs non rémunérés pour leurs absences. Les répondants, dans une proportion de 58%, ont affirmé se faire payer leurs absences.

TABLEAU I
Définitions, moyennes, minima et maxima des
variables explicatives de l'absentéisme au travail

Variables	Définition de la variable	Moyennes	Min/Max
ABSENCE	Nombre de jours d'absence	3.95	0/20
<u>Facteurs socio-démographiques</u>			
AGE	Âge du répondant	34.78	18/70
AGECARRE	Âge au carré	1341.91	324/4900
FEMME	Répondant est une femme	0.54	0/1
SEUL	Répondant n'est pas marié/vie commune	0.45	0/1
FAMILLE	Répondant a des enfants de moins de 6 ans	0.16	0/1
SANTE	Perception du répondant de son état de santé	3.44	1/4
SCOLARIT	Années de scolarité du répondant	13.64	3/25
SCOCARRE	Scolarité au carré	195.23	9/625
<u>Facteurs organisationnels</u>			
MANUFACT	Répondant travaille dans l'industrie manufacturière	0.12	0/1
TAIL500	Répondant oeuvre dans une entreprise de plus de 500 employés	0.11	0/1
SYNDICAT	Répondant est membre d'un syndicat	0.41	0/1
AUTONOMI	Répondant estime qu'il a beaucoup de liberté pour ses tâches	0.21	0/1
ROUTINE	Répondant estime qu'il fait un travail routinier	0.62	0/1
<u>Facteurs relatifs à l'emploi</u>			
COLBLEU	Répondant est un col bleu	0.34	0/1
REMUIN	Répondant trouve que sa rémunération est intéressante	0.90	0/1
ANCIENNE	L'ancienneté du répondant en années	7.53	0/36
HEURES	Nombre d'heures sem. Travaillées par le répondant	37.16	10/60
HEURESUP	Répondant a fait des heures supplémentaires (12 derniers mois)	0.69	0/1
INSATIS	Insatisfaction au travail	0.23	0/1
<u>Facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence</u>			
POLREMUN	Répondant est rémunéré généralement s'il s'absente	0.58	0/1
PERTE	Répondant perd ses congés de maladie non utilisés	0.50	0/1
ACCUMUL	Répondant accumule ses congés de maladie	0.17	0/1
PAYE	Répondant se fait payer ses congés de maladie non utilisés	0.33	0/1

4.3 Plan d'analyse

Afin de vérifier empiriquement les hypothèses découlant de notre modèle d'analyse, nous avons utilisé la régression multiple basée sur la méthode des moindres carrés. Nous pouvons employer cette technique d'analyse statistique de traitement des données puisque l'absentéisme au travail est mesuré à l'aide d'une échelle continue. De plus, la distribution de notre variable est normale. Cette condition est un des postulats de base les plus importants pour permettre l'application de la régression multiple, basée sur la méthode des moindres carrés, sur nos données (Norusis, 1988).

Nous pouvons isoler l'effet des politiques de gestion de l'absence sur l'absentéisme, puisque la régression multiple permet en une seule étape de rendre compte de l'effet de chaque variable indépendante en contrôlant statistiquement pour les autres (*Caeteris paribus*). L'analyse de régression nous permet également de connaître le sens et la force des relations entre nos variables indépendantes et l'absentéisme, et l'adéquation de notre modèle d'analyse. Ce type d'analyse est essentiel pour la réalisation d'une telle recherche, puisqu'il est impératif d'étudier le phénomène d'absentéisme en tenant compte de la multitude de variables qui le détermine.

Lors de nos analyses, et tel que mentionné préalablement, la méthode de traitement des valeurs manquantes, qui a été privilégiée pour traiter nos données, est celle qui consiste à remplacer la valeur manquante d'une variable par sa moyenne au niveau de l'échantillon. Nous avons choisi cette méthode puisque nos données comportent un certain nombre de valeurs

manquantes. Cette technique nous permet de ne pas éliminer un trop grand nombre d'observations lors de l'analyse de nos données.

CHAPITRE 5

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSION

Le présent chapitre est consacré à la présentation de nos résultats de recherche. Nous discuterons ces derniers tout en y confrontant nos hypothèses de recherche portant sur chacune des politiques de gestion de l'absence. Enfin, nous présenterons et discuterons les résultats des variables contrôles.

5.1 Présentation sommaire des résultats

Nous avons régressé l'ensemble des variables de politiques de gestion de l'absence et toutes les autres variables contrôles sur l'absentéisme. Le Tableau II présente les coefficients de régression de toutes les variables à l'étude. Nous avons ensuite normalisé ces coefficients afin de les classer selon leur ordre d'importance dans la régression. Ce classement apparaît entre parenthèses à côté de chacun des coefficients significatifs de la régression.

Notre modèle d'analyse s'adapte très bien aux données de notre enquête. En effet, il explique 22 % de la variance de l'absentéisme tel qu'indiqué par le R carré. Ce coefficient est une mesure d'adéquation du modèle. Notre modèle est hautement significatif ($p < 0.01$) tel que l'indique le test d'inférence de Fisher. De plus, les résultats des variables contrôles qui seront présentés subséquemment sont conformes à ceux des autres études sur l'absentéisme. Ces deux derniers points viennent renforcer l'idée que nous pouvons inférer nos résultats à l'ensemble des travailleurs du Québec.

5.2 Effets des facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence

En ce qui a trait à la politique de rémunération de l'absence (H1: POLREMUN), les résultats indiquent que les travailleurs qui reçoivent une rémunération lorsqu'ils s'absentent vont s'absenter une journée et un tiers de plus que ceux qui ne sont pas rémunérés. Ce résultat s'avère de plus hautement significatif ($p < 0.01$), il est donc possible de l'inférer à la population. Ceci confirme notre hypothèse à l'effet que l'absentéisme augmente lorsque l'employé se fait rémunérer ses absences. Ce résultat va dans le sens des conclusions de l'étude de Dalton et Perry (1981) et des propos avancés par Winkler (1980) à l'effet que l'absentéisme augmente avec le nombre de journées de maladie rémunérées. Il est à noter que son coefficient de régression normalisé indique qu'il s'agit du troisième meilleur prédicteur d'absentéisme de notre modèle.

TABLEAU II
Régression (moindres carrés) de l'absentéisme

Variables	Coefficients
<u>Facteurs socio-démographiques</u>	
AGE	-0.106
AGECARRE	0.002
FEMME	-0.137
SEUL	0.741* (10)
FAMILLE	0.522
SANTE	-2.061*** (1)
SCOLARIT	1.020*** (2)
SCOCARRE	-0.036***
<u>Facteurs organisationnels</u>	
MANUFACT	0.416
TAIL500	2.072*** (4)
SYNDICAT	0.810* (9)
AUTONOMI	1.022** (8)
ROUTINE	1.177*** (6)
<u>Facteurs relatifs à l'emploi</u>	
COLBLEU	0.236
REMUIIN	-1.011
ANCIENNE	0.030
HEURES	0.006
HEURESUP	-1.129*** (7)
INSATIS	-0.079
<u>Facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence</u>	
POLREMUN	1.312*** (3)
ACCUMUL	Omise
PERTE	-1.258** (5)
PAYE	-0.693

$R^2 = 0.22$ $F = 6.62***$ Constante = 4.82 $N = 555$

*, **, *** = respectivement significatif aux niveaux de 0.1, 0.05 et 0.01

Une explication de nature économique semble de premier ordre afin de mieux comprendre ce résultat. En effet, un travailleur qui ne jouit pas d'une politique de rémunération de l'absence et qui désire s'absenter fait face à une perte de salaire afin d'obtenir du temps libre. En contrepartie, un travailleur qui bénéficie d'une politique de rémunération de l'absence et qui désire s'absenter obtient du temps libre et son revenu demeure inchangé. Cette situation offre au travailleur plus de temps libre pour un même salaire et donc une meilleure maximisation du travail / loisir.

Dans une autre optique, il est envisageable de voir la variable « POLREMUN » comme une variable proxy de la permissivité organisationnelle qui existe dans les entreprises de notre échantillon. La permissivité organisationnelle peut être définie comme le niveau de tolérance de l'organisation face à l'absentéisme de ses employés (Brooke et Price, 1989). Il s'agit de l'ensemble des réponses organisationnelles à l'absentéisme des employés. Ainsi, les entreprises qui instaurent une politique de non-rémunération de l'absence ont possiblement une permissivité organisationnelle peu tolérante face à l'absence. Par l'instauration d'une politique de non-rémunération de l'absence, elles envoient *de facto* et de façon univoque à leurs employés un message à l'effet que l'absence n'est pas désirée.

La permissivité organisationnelle est un concept large qui se traduit, selon nous, par des choix organisationnels concrets comme la présence ou non de politiques de contrôle de l'absence (comme l'obligation de fournir un billet médical et/ou d'avertir son supérieur immédiat), les sanctions relatives à l'absence, le choix d'une politique qui traite des congés de maladie non-

utilisés ou encore l'implantation ou non d'une politique de rémunération de l'absence. La permissivité organisationnelle se fait également sentir de façon plus insidieuse. Le degré d'absentéisme influence: l'appréciation du travailleur et par le fait même le comportement qu'adopteront ses supérieurs à son égard ainsi que l'évaluation de son rendement et donc ses chances d'avancement. La somme des « messages » qu'envoient l'entreprise, de façon claire ou subtile aux travailleurs, dictera à ces derniers une perception de la permissivité organisationnelle de l'entreprise. Plusieurs auteurs tels Winkler (1980), Rhodes et Steers (1981), Popp and Belohlav (1982) ainsi que Brooke et Price (1989) ont d'ailleurs rapporté une relation entre la permissivité organisationnelle et l'absentéisme. La permissivité organisationnelle diffère de la culture d'absence qui elle réfère aux normes de groupe, c'est-à-dire à la croyance qu'ont les travailleurs qu'il est légitime de prendre des journées de maladie pour des raisons autres que des raisons de santé (Johns, 1997).

Afin d'analyser nos trois politiques relatives aux congés de maladie, nous avons choisi la variable « ACCUMUL » comme catégorie omise dans la régression. Cette procédure ne permet pas de vérifier l'effet absolu de chaque politique, mais bien l'effet des politiques de perte et de rémunération des congés non utilisés par rapport à la politique d'accumulation. Ainsi, les individus de l'échantillon qui perdent leurs congés de maladie non utilisés s'absentent une journée et un quart de moins que ceux qui ont la possibilité d'accumuler leurs congés de maladie non utilisés. Encore une fois, il nous est possible d'inférer ce résultat à la population puisqu'il est significatif ($p < 0.05$). Ce résultat infirme notre deuxième hypothèse, qui indique que

l'absentéisme diminue lorsque l'employé perd, à la fin de l'année, ses congés de maladie. De plus, le coefficient de régression normalisé de la variable « PERTE » indique qu'elle est la cinquième variable qui explique le mieux le comportement d'absence des travailleurs dans l'échantillon.

Notre résultat est à l'encontre de l'explication à saveur économique que nous avançons et que proposait Winkler (1980). Cependant, comme pour la politique de non rémunération de l'absence générale, une politique de perte des congés de maladie non utilisés peut être perçue, à notre avis, comme le présage ou la manifestation d'une permissivité organisationnelle peu tolérante voire non tolérante face à l'absentéisme. En contrepartie, permettre l'accumulation des congés de maladie non utilisés est, à notre avis, signe d'une plus grande tolérance vis-à-vis l'absentéisme. Il serait intéressant de vérifier, comme l'a fait Winkler avec la politique d'accumulation des congés, si cette politique s'accompagne de politiques de contrôle de l'absence. Rappelons que Winkler (1980) a en effet démontré l'importance de certaines politiques de contrôle de l'absence (justification de maladie, avertissement du supérieur immédiat en cas d'absence) sur l'absentéisme.

Les travailleurs de l'échantillon qui se font payer leurs congés de maladie non utilisés s'absentent quant à eux un peu plus d'une demi-journée de moins que les individus qui accumulent leurs congés de maladie, ce qui tend à confirmer notre troisième hypothèse à l'effet que l'absentéisme diminue lorsque l'employé se fait payer, à la fin de l'année, ses congés de maladie

non utilisés. Cependant, ce résultat n'est pas significatif et nous ne pouvons l'inférer à l'ensemble de la population.

Nous avançons un rationnel économique pour expliquer ce phénomène. En effet, lorsqu'un travailleur est confronté, à la fin de l'année, à une politique d'accumulation ou de rémunération des congés non utilisés, il se retrouve dans le même type de situation que lorsqu'il utilise une journée de congé. Ainsi, il gagne du temps libre et se fait rémunérer malgré son absence. Par contre, les deux politiques ont des conséquences fort différentes pour le travailleur qui ne s'absente pas. Le travailleur qui possède une politique d'accumulation des congés se voit promettre une forme rémunérée de vacances dans un avenir plus ou moins rapproché alors que le travailleur qui possède une politique de rémunération des congés non utilisés bénéficie d'une forme de boni salarial annuel. Il semble que, pour les travailleurs de notre échantillon, la possibilité d'obtenir un revenu supplémentaire à la fin de l'année est plus attrayante que celle d'accumuler des jours de vacances. Le contexte économique qui prévalait en 1995 pourrait être en partie responsable de cette préférence.

Nos résultats indiquent que la politique d'accumulation des congés de maladie non utilisés à la fin de l'année amène les travailleurs à s'absenter davantage comparativement aux deux autres politiques relatives aux congés de maladie. Il apparaît donc que la politique d'accumulation des congés non utilisés est moins efficace pour contrer l'absentéisme que les politiques de rémunération ou de perte des congés de maladie non utilisés à la fin de l'année. Notre quatrième

hypothèse portant sur l'accumulation des congés de maladie n'est pas vérifiée. Ce phénomène s'explique par le fait que la politique d'accumulation des congés non utilisés offre un potentiel de jours d'absence aux travailleurs plus grand que les deux autres politiques. Prenons le cas de trois travailleurs qui jouissent tous de cinq journées de maladie pour une année de référence x . Lors de cette année, les travailleurs prennent tous trois journées de maladie. L'année suivante, le travailleur qui bénéficie de la politique d'accumulation aura la possibilité de prendre jusqu'à sept journées de maladie (puisque'il en a accumulé deux) alors que les deux travailleurs qui jouissent des autres politiques ne pourront s'absenter plus de cinq jours.

Il ressort donc clairement de nos résultats que les politiques de gestion de l'absence ont réellement un effet, dissuasif ou encourageant, sur l'absentéisme au travail. En effet, deux des cinq meilleurs prédicteurs de l'absentéisme au travail de notre modèle sont des facteurs relatifs aux politiques de gestion de l'absence. La présence en entreprise d'une politique générale de rémunération de l'absence s'accompagne d'une augmentation de l'absentéisme. Notre étude arrive aux mêmes conclusions que celle menée par Dalton & Perry (1981), à savoir qu'une politique de rémunération de l'absence encourage l'absentéisme. Certaines politiques, comme l'accumulation des congés de maladie non utilisés, peuvent être associées à un niveau d'absence plus élevé en comparaison aux deux autres alternatives. En effet, les individus qui font face à une politique d'accumulation des congés de maladie s'absentent davantage que ceux qui font face à la perte ou à la rémunération de leurs congés non utilisés.

Ces résultats portent à croire qu'il est préférable pour les entreprises d'opter pour une politique de non-rémunération de l'absence. Tel que mentionné précédemment, une politique de non-rémunération de l'absence envoie aux employés un message clair à l'effet que la culture organisationnelle ne tolère pas l'absence; encore faut-il que l'ensemble des politiques et mesures qui ciblent l'absence pointent dans la même direction. Bien qu'une politique de non-rémunération ait un effet dissuasif sur l'absentéisme au travail, elle peut cependant être perçue comme extrêmement contraignante. L'entreprise peut, par une telle politique, être perçue comme intransigeante et venir compromettre la satisfaction des employés envers l'organisation et leur emploi.

Suivant les résultats de notre enquête, il semble que la politique d'accumulation des congés de maladie non utilisés ne soit pas la meilleure option afin de réduire l'absentéisme. Contrairement à ce que l'on peut croire, une politique de perte des congés non utilisés n'incite pas davantage à l'absentéisme. Ainsi, une entreprise a tout intérêt à instaurer une politique de perte des congés ou à tout le moins de rémunérer les congés (bien que cette dernière option soit à vérifier), plutôt que de permettre leur accumulation.

5.3 Effets des facteurs socio-démographiques

Parmi les facteurs socio-démographiques à l'étude, nos résultats démontrent que le facteur qui a le plus d'impact sur l'absentéisme au travail est la perception des travailleurs de leur état de

santé. Plus les travailleurs se perçoivent en bonne santé, moins ils s'absentent. Ainsi, le passage à un palier supérieur sur l'échelle de la perception de l'état de santé, qui s'échelonne de 1 à 4 (mauvaise santé, santé passable, bonne santé, très bonne santé), entraîne une diminution de l'absentéisme d'un peu plus de deux jours par année. Cette relation négative entre l'état de santé et le niveau d'absentéisme est hautement significative ($p < 0.01$) et il est donc possible de l'inférer à la population. De plus, la perception du niveau de santé est la variable qui explique le mieux le comportement d'absence des travailleurs dans l'échantillon tel qu'indiqué par son coefficient normalisé de régression. Enfin, ce résultat rejoint celui de Steers et Rhodes (1984), rapportant une relation négative entre l'état de santé et le niveau d'absence des travailleurs.

Nos résultats indiquent une relation non-linéaire entre le niveau de scolarité des travailleurs et l'absentéisme. Ainsi, les travailleurs qui comptent peu de scolarité et ceux plus fortement scolarisés que la moyenne s'absentent moins en comparaison aux travailleurs moyennement scolarisés. Cette relation est fortement significative ($p < 0.01$) et peut être inférée la population. Ce résultat est partiellement en ligne avec celui de Jones (1976) qui rapporte que ce sont les travailleurs les moins scolarisés qui s'absentent le moins. Les coefficients de régression normalisés du niveau de scolarité indiquent qu'il s'agit du deuxième meilleur prédicteur d'absentéisme de notre modèle.

La variable « SEUL » indique que les travailleurs célibataires s'absentent 0.7 jour de plus que les travailleurs mariés ou vivant en union de fait. Ce résultat va dans le sens contraire de ceux

de l'étude menée par Côté-Desbiolles (1985), qui affirmait que les célibataires s'absentaient moins que les autres. La variable d'état civil est le dixième meilleur prédicteur d'absentéisme de notre modèle. Cependant, son coefficient est statistiquement marginalement significatif ($p < 0.10$) et peut être malgré tout inféré à la population.

Les répondants ayant des enfants de moins de six ans s'absentent une demi-journée par année (0.522) de plus que les autres, ce qui est en accord avec les prétentions de Derry, Erwin, Roderick et Iverson (1995), qui affirment que ce sont les travailleurs avec de plus grosses familles et des obligations personnelles qui s'absentent le plus. Cependant, notre résultat n'est pas significatif et ne peut pas être inféré à la population. Nos résultats indiquent qu'il n'y a pas de lien significatif entre le sexe de nos répondants et leur niveau d'absentéisme. Ainsi, le niveau d'absentéisme des femmes et des hommes n'est pas statistiquement différent. Ce constat est en conformité avec la littérature, qui indique que lorsque l'on contrôle pour les responsabilités familiales et le statut matrimonial des travailleurs, il est rare de trouver des différences entre les hommes et les femmes quant à leur niveau d'absentéisme. Enfin, contrairement aux études de Martocchio (1989) et Hackett (1990), qui concluaient à l'existence d'une relation linéaire entre l'âge et l'absentéisme, nos résultats indiquent qu'il n'y a pas d'association entre ces deux variables. L'âge des travailleurs n'est pas un facteur important à considérer pour prévoir le niveau d'absentéisme des travailleurs.

5.4 Effets des facteurs organisationnels

Les résultats de notre régression indiquent que le facteur organisationnel qui influence le plus l'absentéisme au travail est la taille de l'entreprise. Les répondants qui œuvrent dans une entreprise de plus de 500 employés s'absentent 2.072 jours de plus que ceux qui travaillent dans une entreprise de plus petite taille. Ce résultat est hautement significatif ($p < 0.01$) et peut être inféré à la population. L'absence de travailleurs dans les grandes entreprises est probablement moins remarquée puisqu'ils peuvent être plus facilement remplacés dans leur poste de travail que dans les petites entreprises où la présence de tous les travailleurs est importante. La variable TAIL500 est le quatrième meilleur prédicteur de notre modèle. Notre résultat vient confirmer celui des études de Black (1970), Chadwick-Jones et al. (1973), Miner (1977), Muchinsky (1977) et Côté-Desbiolles (1985), qui concluaient tous à l'existence d'une relation positive entre la taille de l'entreprise et l'absentéisme.

Tout comme les résultats des auteurs J. Derry, J. Erwin, D. Iverson et L. Ambrose (1995), nos résultats indiquent qu'un travail routinier influence de façon positive l'absentéisme au travail. En effet, les travailleurs qui estimaient effectuer un travail routinier se sont absentés un peu plus d'une journée (1.177) en comparaison avec ceux ayant rapportés avoir un travail intéressant. Il s'agit d'un bon prédicteur de l'absentéisme puisque cette variable est le sixième meilleur de notre modèle. Toujours dans la même optique, les résultats indiquent que les répondants qui estiment avoir peu de liberté dans l'accomplissement de leurs tâches s'absentent une journée (1.022) de

plus que les répondants qui estiment avoir de l'autonomie dans leur travail. Ces deux derniers résultats sont hautement significatifs ($p < 0.05$) et peuvent ainsi être inférés à la population.

Une relation marginalement significative ($p < 0.1$) a également été trouvée entre l'appartenance à un syndicat et l'absentéisme au travail. Il ressort de l'étude que les répondants qui sont membres d'un syndicat se sont absentes près d'une journée (0.810) de plus que ceux qui ne sont pas syndiqués. Ce résultat est unique puisque aucune étude n'a encore démontré de lien significatif entre ces deux variables. Une hypothèse contraire à nos résultats était avancée à l'effet que la syndicalisation diminuait l'absentéisme au travail, en raison du fait qu'elle améliore les conditions de travail. Au contraire, nous croyons que le syndicalisme peut augmenter l'absentéisme, puisque les syndicats ont davantage de pouvoir pour défendre leurs membres contre d'éventuelles représailles patronales.

Enfin, nos résultats indiquent qu'il ne semble pas exister de relation entre l'appartenance des travailleurs au secteur manufacturier et leur niveau d'absence au travail. Bien que ces derniers s'absentent près d'une demi-journée de plus que les autres, ce résultat n'est pas significatif et ne peut être inféré à la population. Ce résultat, bien que non significatif, entre le type d'industrie et l'absentéisme va tout à fait dans le sens des données de Statistique Canada de 1993.

5.5 Effets des facteurs relatifs à l'emploi

Les facteurs relatifs à l'emploi ne semblent pas être des déterminants importants de l'absentéisme au travail. En effet, il n'y a qu'un seul facteur sur six qui explique le comportement d'absence des travailleurs. Il s'agit de la variable « HEURESUP » qui est le septième meilleur prédicteur de notre modèle. Bien que le nombre d'heures travaillées par semaine « HEURES » n'a pas d'effet sur l'absentéisme, les travailleurs qui ont effectué des heures supplémentaires dans les 12 derniers mois se sont absentés une journée et un quart de moins que ceux qui n'en ont pas effectuées. Ce résultat est hautement significatif ($p < 0.01$) et va à l'encontre de ceux rapportés par Mikalachki et Chapple (1977) et Chadwick-Jones (1980). Ces derniers ont trouvé une relation positive entre ces deux variables. Notons que Côté-Desbiolles (1985) n'a quant à elle pas trouvé de différence entre l'absentéisme des travailleurs qui effectuent des heures supplémentaires et les autres. Les résultats de notre étude sont peut-être un signe ou une conséquence du phénomène de la rationalisation drastique de personnel (downsizing) qui a pris place ces dernières années. La diminution du personnel a sans aucun doute entraîné une augmentation des tâches des travailleurs. Comme le Tableau I l'indique, 69% de nos répondants ont effectué des heures supplémentaires. Les répondants qui effectuent des heures supplémentaires sont sûrement ceux qui font face à une surcharge de travail. Devant l'ampleur des tâches à effectuer, certains travailleurs sentent sans doute qu'ils ne peuvent se permettre de s'absenter.

Les répondants qui trouvaient leur rémunération intéressante, voire satisfaisante, se sont légèrement moins absentes que les autres répondants. Cependant, ce résultat n'est pas significatif et ne peut être inféré à la population. Ceci est en accord avec les prétentions de Martin et Miller (1986), qui concluent que plus l'emploi offre une rémunération et des avantages sociaux adéquats, plus le travailleur est satisfait, mais sans pour autant assurer une plus grande assiduité au travail ou inciter à l'absentéisme. Contrairement à Behrend (1959), Hedges (1977) et Abramovitz (1980), nos résultats indiquent qu'il n'y a pas de différence significative entre les cols bleus et les cols blancs quant à leur niveau d'absence.

L'ancienneté des répondants de notre échantillon n'a pas d'effet sur leur absentéisme. En effet, il apparaît que chaque année d'ancienneté se traduit par une négligeable augmentation de 0.03 jour d'absence. Ceci confirme ce que soutenait Côté-Desbiolles (1985), à savoir que lorsque l'on contrôle pour l'âge des travailleurs, il est rare de trouver une relation significative entre l'ancienneté et l'absentéisme. Ce faisant, la relation entre l'ancienneté et l'absentéisme est encore nébuleuse. Enfin, les résultats indiquent que le niveau d'insatisfaction des travailleurs « INSATIS » n'a pas un impact significatif sur l'absentéisme. Il y a beaucoup de recherches qui portent sur la relation entre la satisfaction au travail et l'absentéisme et la majorité des auteurs ont conclu qu'il existait une faible relation entre ces deux variables. Nos résultats pointent dans cette direction.

Les relations trouvées entre l'absentéisme et les facteurs (socio-démographiques, organisationnels et relatifs à l'emploi) à l'étude sont à quelques exceptions près identiques à ce que l'on retrouve habituellement dans les études menées sur le sujet. Ceci vient donc rehausser notre confiance en notre banque de données et aux résultats trouvés en ce qui a trait aux politiques relatives aux congés de maladie et à la politique de rémunération de l'absence.

CONCLUSION

Cette recherche avait pour objet de connaître l'effet des politiques de gestion de l'absence sur l'absentéisme au travail. En contrôlant statistiquement pour les facteurs socio-démographiques, organisationnels et de l'emploi, cette étude nous permet de conclure que les politiques de gestion de l'absence constituent des prédicteurs importants de l'absentéisme au travail. Ainsi, tout comme les auteurs Morgan et Herman (1976), Winkler (1980), Dalton et Perry (1981) et Dalton et Mesch (1991), nous sommes d'avis que certaines politiques favorisent l'absentéisme alors que d'autres tendent à dissuader les travailleurs de s'absenter.

La présente étude nous permet de confirmer l'hypothèse à l'effet qu'une politique générale de rémunération de l'absence augmente l'absentéisme au travail. Quant aux politiques relatives aux congés de maladie à l'étude, elles auraient plutôt l'effet contraire, soit un effet dissuasif sur l'absentéisme. En ordre d'efficacité, la politique de perte des congés de maladie et en second lieu la politique de rémunération des congés de maladie non utilisés se révèlent être plus efficaces afin de contrer l'absentéisme qu'une politique d'accumulation des congés non utilisés.

Beaucoup de vérifications empiriques restent à faire en ce qui a trait à l'influence des politiques de gestion de l'absence sur l'absentéisme, d'autant plus qu'il existe une grande diversité de politiques mises en place par les entreprises. Ces vérifications empiriques sont nécessaires non seulement pour comparer l'efficacité des politiques entre elles mais également pour voir quelles influences ont les politiques sur l'absentéisme. En effet, cette étude est la preuve que certaines politiques (comme c'est le cas pour la politique de perte des congés des congés de maladie non

utilisés) n'ont pas toujours l'effet escompté. Bien peu d'études se sont attardées spécifiquement aux politiques de gestion de l'absence. À la lumière des résultats obtenus, il nous semble que cette variable trop souvent oubliée peut révéler des pistes de solutions fort prometteuses pour les entreprises ou à tout le moins nous permettre de mieux saisir ce qui influence le comportement d'absence.

Bien que notre étude indique que l'adoption de certaines politiques pourraient diminuer l'absentéisme, les coûts relatifs à l'adoption des dites politiques n'ont pas été calculés. Quelles concessions les entreprises devront-elles faire à la table de négociation pour implanter une nouvelle politique ? Les études futures devront donc, à notre avis, s'intéresser aux coûts directs et indirects engendrés par les politiques de gestion de l'absence; car si l'absentéisme coûte cher aux entreprises, l'adoption d'une nouvelle politique relative aux congés de maladie non-utilisés peut également s'avérer coûteuse. Connaître les coûts associés aux politiques devient donc impératif, puisque les solutions apportées aux problèmes qu'engendre l'absentéisme doivent assurément être moins coûteuses que les coûts qui lui sont attribués.

Dans la présente étude, le paiement des congés de maladie non utilisés se faisait en fin d'année. Il serait intéressant d'analyser l'effet d'une politique qui rémunérerait les congés de maladie en début d'année. Une telle politique changerait probablement l'attitude des travailleurs face à l'absence volontaire. En effet, alors que le paiement en fin d'année des congés non utilisés peut être perçu comme un renforcement positif, car il laisse présager une augmentation du salaire

annuel, le paiement des congés en début d'année peut quant à lui être perçu comme une « punition » (selon la théorie béhavioriste). Lorsque les congés de maladie sont payés en début d'année, le travailleur qui s'absente a alors une journée de salaire en « moins » sur sa paye et a donc le sentiment de perdre de l'argent.

La présente étude comporte cependant certaines limites. L'échantillon de 555 répondants dont nous disposions était de type non probabiliste. Bien que la majorité des variables généralement identifiées comme des corrélats de l'absentéisme aient été contrôlées, nous ne disposions d'aucune mesure en ce qui a trait à la culture d'absence ou encore à la permissivité organisationnelle relative à l'absentéisme. Ces limites viennent, une fois de plus, confirmer la difficulté associée à l'étude de l'absentéisme, difficulté avouée par plusieurs chercheurs. Combien d'auteurs ont décrit l'absentéisme comme un phénomène complexe? Si la diversité des corrélats de l'absentéisme n'est plus à prouver, cette étude démontre une fois de plus qu'il est difficile de rassembler une banque de données qui prenne en considération l'ensemble des corrélats de l'absentéisme. Il est paradoxal de voir que les chercheurs reconnaissent la multiplicité des corrélats de l'absentéisme et que certains auteurs produisent des études en évacuant plusieurs facteurs associés au phénomène. Notre étude a trouvé plusieurs relations significatives entre diverses variables (état de santé, scolarité, taille de l'entreprise, autonomie au travail, heures supplémentaires, syndicalisation, travail routinier, statut civil) et l'absentéisme. Nous sommes convaincus qu'une étude sérieuse du phénomène se doit de contrôler statistiquement chacun des corrélats généralement associés au phénomène. Notre banque de données est tout compte fait

relativement complète en ce qui a trait aux corrélats de l'absentéisme. Une étude idéale devrait cependant comporter davantage de mesures directes sur les politiques de contrôle de l'absence, la culture d'absence et la permissivité organisationnelle.

Avant de conclure définitivement, nous nous devons de souligner qu'il est utopique de croire qu'il est possible d'enrayer complètement l'absentéisme. Une partie de l'absentéisme est inévitable. Certaines études ont de plus démontré que l'absentéisme est bénéfique, voire nécessaire à la santé mentale et physique des travailleurs (Rhodes et Steers 1978). Un certain niveau d'absentéisme serait nécessaire puisqu'il permet à l'employé de s'évader d'une situation stressante ou insatisfaisante.

Si l'absentéisme est un réel problème auquel il est impératif de s'attarder, les absences des employés ne doivent pas toujours être considérées comme abusives. Avant d'entreprendre des mesures pour contrer l'absentéisme, les entreprises doivent selon nous évaluer quelle part de leur taux d'absentéisme est évitable. Elles se doivent également de déterminer un taux d'absentéisme acceptable en fonction de leur secteur d'activités et des travailleurs avec lesquels ils opèrent. Une analyse des absences en terme de fréquence et de durée est alors de mise. Les entreprises doivent également passer en revue les divers corrélats de l'absentéisme, afin de mieux circonscrire le problème. Les mesures ou programmes mis en place pourront ainsi mieux répondre aux types d'absence auxquels elles font face. Enfin, les politiques de gestion de l'absence, qu'elles soient

relatives aux congés de maladie, à la rémunération ou au contrôle de l'absence, devront être cohérentes en ce sens qu'elles devront envoyer un message clair et univoque aux employés.

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAMOVITZ, M. "Taking off ", Thèse de doctorat, Brandeis University, 1988.
- AKYEAMPONG, E.B., " S'absenter du travail ", L'emploi et le revenu en perspective, printemps 1995, pp. 14-19.
- ANONYME, Industrial Relations Review and Report, " Sickness absence monitoring and control: a survey of practice ", septembre 1994, 568, pp. 1-16.
- ANONYME, Industrial Relations Review and Report, " Sick pay trends, absence control developments and the impact of SSP changes ", octobre 1994, 569, pp. 8- 16.
- BARMBY, T., J. SESSIONS et J. TREBLE, "Absenteeism, Efficiency Wages and Shirking ", The Scandinavian Journal of Economics, 1994, vol. 96, 4, pp. 567-570.
- BEAUPRÉ, R., "L'absentéisme au Québec: données sommaires pour 1986-1987 ", Le marché du travail, 1987, vol. 8, 12, décembre, pp. 69-77.
- BLACK, J.M., Positive discipline, New-York, AMA, 1970.
- BOISVERT, M., "L'absentéisme au travail ", Gestion, novembre 1979, vol. 24, 4, pp. 68-77.
- BOUTHILLER, A., "Bell Canada réussit à contrôler l'absentéisme ", Ressources Humaines, janvier 1987, vol. 18, pp. 17-18.
- BROOKE, P.P., " Beyond the Steers and Rhodes Model of Employee Attendance ", Academy of Management Review, 1986, 11, pp.345-361.
- BROOKE, P.P. et J.L. PRICE, " The Determinants of Wmployee Absenteeism: An Empirical Test of a Causal Model ", 1989, Journal of Occupational Psychology, 62, pp.1-19.
- BROWN, S., " Dynamix implications of absence behaviour ", Applied Economics, décembre 1994, vol. 26, 12, pp. 1163-1175.
- CHADWICK-JONES, J.K., C.A. BROWN et N. NICHOLSON, " Absence from work: Its meaning, measurement and control ", International Review of Applied Psychology, 1973, 22, pp.137-154.
- CHADWICK-JONES, J.K., L'absentéisme dans le contexte canadien., Ottawa, Travail Canada, juillet 1980.
- CHADWICK-JONES, J.K., " Absencefromwork: its meaning, measurement and Control ", International review of applied psychology, 1983, vol.2, 2, pp.137-155.

- CÔTÉ-DESBIOLLES, L.H., " L'absentéisme au Québec: quelques données ", Le marché du travail, 1981, vol. 2, 2, pp. 46-49.
- CÔTÉ-DESBIOLLES, L.H. et R. MORISSETTE, L'absence au travail, Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1985.
- DALTON, D.R. et D.J. MESCH, " On the Extent and Reduction of Avoidable Absenteeism: An Assessment of Absence Policy Provisions ", Journal of Applied Psychology, 1991, vol. 76, 6, pp. 810-817.
- DALTON, D.R. et J.L. PERRY, " Absenteeism and the collective bargaining agreement: an empirical test ", Academy of Management Journal, 1981, vol. 24, 2, pp. 435-431.
- DERRY, J.S., J.P. ERWIN, D.R. IVERSON et L.M. AMBROSE, " The determinants of absenteeism: evidence from Australian blue-collar employees ", The International Journal of Human Resource Management, décembre 1995, vol. 6, 4, pp. 825-848.
- DILTS, D.A., C.R. DEITSCH, et R.J., PAUL, Getting Absent Workers Back on the Job, CT : Quorum Books, Westport, 1985.
- DRAGO, R. et M. WOODEN, " The determinants of labor absence: Economic Factors and workgroup norms across contries ", Industrial and Labor Relations Review, juillet 1992, vol. 45, 4, pp. 765-778.
- DRAPEAU, C., L'absentéisme au travail: définition, mesure et gestion, Québec, Gouvernement du Québec, juin 1988.
- EFILWC, Preventing absenteeism at the workplace-Research Summuray, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1997.
- GANDZ, J. et A. MIKALACHKI, " Les coûts, les causes et le contrôle de l'absentéisme ", Le Québec industriel, février 1981, vol. 36, 2, pp. 30-33.
- GANDZ, J. et A. MIKALACHKI, " Les coûts, les causes et le contrôle de l'absentéisme ", Le Québec industriel, mars 1981, vol. 36, 3, pp. 69-73.
- GESINE, S., " L'absentéisme: une approche théorique ", Problèmes économiques, mars 1992, 2268, pp. 28-32.
- HACKETT, R.D., " Age, tenure, and employee absenteeism ", Human Relations, 1990, 43, pp.610-619.
- HAWK, D., " Absenteeism, and turnover ", Personnel journal, juin 1976, vol. 55, pp.293-295.

- HEDGES, J.N., " Absence from work- a look at some national data ", *Monthly Labor Review*, 1973, vol. 96, 7, pp. 24-30.
- HEDGES, J.N., " Absence from work, measuring the hours lost ", *Monthly Labor Review*, 1977, vol. 100, 10, pp.16-23.
- JOHNS, G., " Contemporary research on absence from work: Correlates, causes and consequences ", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1997, vol. 12, pp. 115-173.
- CPQ, " La gestion de l'absentéisme ", *BRT*, Vol. 26, No. 269, avril 1995.
- CPQ, " L'absentéisme en milieu de travail, partie I : état de la situation ", *BRT*, Vol. 29, No. 310, septembre 1998.
- CPQ, " L'absentéisme en milieu de travail, partie II : que peuvent faire les employeurs pour mieux gérer l'absentéisme ? ", *BRT*, Vol. 29, No. 311, octobre 1998.
- LIZOTTE, J.P., *Analyse des prédicteurs individuels et organisationnels de l'absentéisme à différents niveaux d'agrégation.*, Montréal, Université de Montréal, Thèse (M. Sc. Relations industrielles), 1981.
- LOCKE E.A., " Nature and causes of job satisfaction ", 1976, *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1976, pp.1279-1349.
- MATTOCCHIO, J.J., " Age-Related Differences in Employee Absenteeism: A Meta-Analytic Review ", *Psychology and Aging*, 1989a, 4, pp.409-414.
- MARTOCCHIO, J.J., " The Financial Cost of Absence Decisions ", *Journal of Management*, 1992, vol. 18, 1. pp. 133-152.
- MARTOCCHIO, J.J. et T.A. JUDGE, " A Policy-Capturing Approach to Individuals' Decisions to Be Absent ", *Organizational Behavior and Human decision Processes*, 1994, 57, pp. 358-386.
- MINER, M.G., " Job absence turnover : a new source of data ", *Monthly Labor review*, 1977, vol. 100, 10, pp.224-232.
- MORGAN, L.G. et J.B. HERMAN, " Perceived Consequences of Absenteeism ", *Journal of Applied Psychology*, 1976, vol.6, 6, pp.1-8.
- MUCHINSKY, P.M., " Employwaw absenteeism : a review of the literature ", *Journal of vocational behavior*, 1977, vol. 10, pp.316-340.

- NOREAU, N., " Absences du travail et compensation ", L'emploi et le revenu en perspective, automne 1996, pp. 18-25.
- NORUSIS, M.J., SPSS-X Advanced Statistics Guide, deuxième édition, Chicago, SPSS Inc, 1988.
- PITONE, L., Absences & Lateness. How to Reduce It . How to Control It., Madison, novembre 1986.
- POPP, P.O. et J.A. BELOHLAV. " Absenteeism in a Low Status Work Environment ", Academy of Management Journal, 1982, 25, pp.677-683.
- QUIVY, R. et L. VAN CAMPENHOUDT., Manuel de recherche en sciences sociales, deuxième édition, Paris: Dunod, 1995.
- RHODES, S. et STEERS, R.M., "Major Influences on employee attendance: A process model ", Journal of Applied Psychology, 1978, 63, pp. 391-407.
- RHODES, S. et R.M. STEERS, "Knowledge and Speculation About Absenteeism ", P.S. Goodman & R.S. Atkin & Coll, Absenteeism New Approches to Understand, Mesuring and Managing Wmployee Absence, London, Jossey-Bass, 1984.
- RHODES, S.R. et R.M. STEERS, "Conventional vs. Worker-Owned ORganisations' ", Human Relations, 1981, 34, pp.1013-1135.
- RHODES, S.R. et R.M. STEERS, Managing Employee Absenteeism, 1990.
- STATISTIQUES CANADA, L'emploi et le revenu en perspective, Catalogue 75-001, printemps 1992.
- THÉRIAULT, R., P.B. LESAGE, et M. BOISVERT, " L'absentéisme: importance, nature et remèdes ", Relations industrielles, 1981, vol. 36, 4, pp. 775-800.
- WINKLER, D.R., " The effects of sick-leave policy on teacher absenteeism ", Industrial and Labor Relations Review, janvier 1980, vol.33, 2, pp. 232-240.

ANNEXE A

QUESTIONNAIRE SUR L'ABSENTÉISME AU TRAVAIL

- 1- Quel est votre âge? _____
- 2- Quel est votre sexe? masculin _____ 1
féminin _____ 2
- 3- Quel est votre état matrimonial? marié(e) / union de fait _____ 1
célibataire _____ 2
autre _____ 3
- 4- Combien d'enfant(s) de moins de 6 ans avez-vous? _____
- 5- Combien d'années de scolarité avez-vous complétées? _____
- 6- Quel est votre état de santé? mauvais _____ 1
passable _____ 2
bon _____ 3
très bon _____ 4
- 7- Êtes-vous un(e) col bleu ou un(e) col blanc?
col bleu [affecté(e) à la production ou à l'entretien] _____ 1
col blanc [employé(e) de bureau, technicien(ne), cadre] _____ 2
- 8- Travaillez-vous dans l'industrie manufacturière?
oui _____ 1
non _____ 2

9- À votre emploi, quel est votre salaire annuel?

moins de 15 000	_____ 1	40 000 à 44 999	_____ 7
15 000 à 19 999	_____ 2	45 000 à 49 999	_____ 8
20 000 à 24 999	_____ 3	50 000 à 54 999	_____ 9
25 000 à 29 999	_____ 4	55 000 à 59 999	_____ 10
30 000 à 34 999	_____ 5	plus de 60 000	_____ 11
35 000 à 39 999	_____ 6		

10- Depuis combien d'années êtes-vous au service de votre compagnie? _____

11- Combien y a-t-il d'employé(e)s à votre lieu de travail? _____

12- Habituellement, combien d'heures travaillez-vous par semaine? _____

13- Durant les 12 derniers mois, avez-vous fait des heures supplémentaires?
 oui _____ 1
 non _____ 2

14- Durant les 12 derniers mois, combien de journée(s) vous êtes-vous absenté(e) de votre emploi (ne comptez pas les vacances et les jours fériés)? _____

15- Normalement, si vous vous absentez de votre emploi, êtes-vous rémunéré(e)?
 oui _____ 1
 non _____ 2

16- À la fin de l'année, qu'advient-il des journées de maladie que vous n'avez pas utilisées (une seule réponse)?
 vous les perdez _____ 1
 vous les accumulez _____ 2
 vous vous les faites payer _____ 3

17- Êtes-vous membre d'un syndicat?
 oui _____ 1
 non _____ 2

- 18- Quel est votre niveau de satisfaction avec votre emploi?
- | | | |
|-----------------------|-------|---|
| très insatisfait(e) | _____ | 1 |
| plutôt insatisfait(e) | _____ | 2 |
| plutôt satisfait(e) | _____ | 3 |
| très satisfait(e) | _____ | 4 |
- 19- Pourriez-vous dire ce que vous pensez de votre emploi actuel en indiquant votre niveau d'accord ou votre niveau de désaccord avec chacune des affirmations suivantes . . .
- a) le lieu de travail est agréable
- | | | |
|------------------------|-------|---|
| fortement d'accord | _____ | 1 |
| plutôt d'accord | _____ | 2 |
| plutôt en désaccord | _____ | 3 |
| fortement en désaccord | _____ | 4 |
- b) il y a beaucoup de liberté quant à la façon d'accomplir le travail
- | | | |
|------------------------|-------|---|
| fortement d'accord | _____ | 1 |
| plutôt d'accord | _____ | 2 |
| plutôt en désaccord | _____ | 3 |
| fortement en désaccord | _____ | 4 |
- c) il faut sans cesse refaire la même chose
- | | | |
|------------------------|-------|---|
| fortement d'accord | _____ | 1 |
| plutôt d'accord | _____ | 2 |
| plutôt en désaccord | _____ | 3 |
| fortement en désaccord | _____ | 4 |
- d) le travail exige un niveau élevé de compétence
- | | | |
|------------------------|-------|---|
| fortement d'accord | _____ | 1 |
| plutôt d'accord | _____ | 2 |
| plutôt en désaccord | _____ | 3 |
| fortement en désaccord | _____ | 4 |
- e) la rémunération est intéressante
- | | | |
|------------------------|-------|---|
| fortement d'accord | _____ | 1 |
| plutôt d'accord | _____ | 2 |
| plutôt en désaccord | _____ | 3 |
| fortement en désaccord | _____ | 4 |

Merci de votre collaboration.

Nom de l'intervieweur: _____

(