

Une analyse des comportements de travailleurs masculins et féminins selon deux formes d'absence au travail

Robert R. Haccoun and Serge Dupont

Volume 43, Number 1, 1988

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050393ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050393ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Haccoun, R. R. & Dupont, S. (1988). Une analyse des comportements de travailleurs masculins et féminins selon deux formes d'absence au travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 43(1), 153–166. <https://doi.org/10.7202/050393ar>

Article abstract

Even if the last fifty years of research is a testimony to its' importance to organizations, a satisfactory understanding of employee absence remains to be achieved. In reviewing the literature, this article shows that research on absence may be critiqued on two major grounds: a) A clear lack of mutual relationship between the empirical findings, the explanatory theories and the applied interventions, b) An over reliance on the absence record of employees as the dependent variable. It is further diagnosed that this problem may be directly attributed to the limitations in the basic paradigm used to study absence in organizations. Indeed, there has been practically no attempt to describe absence from the point of view of the absent person.

This article attempts to contribute to the descriptive issue by presenting a complete re-analysis of a previously reported data set detailing how a sample of hospital workers spent their absence time.

The data was gathered from 75 semi-skilled men and women employees who were interviewed immediately upon their return from a one day absence, which was either previously scheduled (day-off) or unplanned (absence). This data structuring presents the opportunity for investigating sex differences in absence time behaviors under two different types of absences. The raw interview information was subjected to content analyses by independent raters providing numerical structures which were then analysed quantitatively.

The principal dependent variable was structured, using Robinson's (1977) classification scheme, around an «obligatory-leisure» continuum. Using this information structuring process and appropriate data transformation procedures it was possible to derive a single score for each respondent. This score expresses the total activity patterns during absence time in terms of the obligatory-leisure measure. The data was analysed using analyses of variance which were followed by hierarchical regressions. The initial analysis showed that women tend to engage in more obligatory activities during absences than their male counterparts who maintained a greater equilibrium between leisure and obligatory activities (this accounting for 16% of the variance). There was a modest ($p < .10$) tendency for people to weight their activities towards leisure rather than obligatory activities during casual absence days.

The hierarchical regressions showed that, in general, respondent sex was the single best predictor of absence time activities. This was particularly true for married (or cohabitating) women whose activities were clearly more obligatory. The marital status variable was a much better predictor of absence time activity structures than whether or not the respondent was responsible for dependents. For single people rather than gender it was age which best predicted how absence time was spent. However that equation showed low levels of prediction. The data was interpreted to indicate support for the generalized idea by which absences are generally taken for «purposive» reasons as opposed to respond to a desire for increased leisure time. This basic conclusion allows for an analysis of existing absence control programs in organizations. Other work has shown that absence control programs are indeed less powerful than might have once been thought. This data suggests a preliminary explanation: If absence is purposive the typical control of absence strategies (placing pressure on individuals, either by punishing absence or rewarding presence) will indeed yield sub optimal results. Consequently this report recommends the institution of absence control strategies which allow the employee greater flexibility in the distribution of time to meet work and non-work obligations.

The paper presents an appraisal of this unusual procedure for the study of absence. It highlights the potential contributions as well as the inferential limits it forces upon both the practice and the theories of absence behavior. Suggestions for improvements in the research design close the paper.

Une analyse des comportements de travailleurs masculins et féminins selon deux formes d'absence au travail

Robert R. Haccoun

et

Serge Dupont

Les auteurs utilisent des données provenant d'entrevues afin de décrire les activités hors-travail d'un échantillon d'employés d'hôpital lors de journées passées à l'extérieur du travail.

Bien que les 50 dernières années aient été fructueuses en recherches portant sur l'absentéisme au travail, relativement peu d'études descriptives sont rapportées dans les publications sur le sujet. Peut-être à cause de son importance économique, discutée par certains (voir Allens, 1983), la recherche s'est orientée principalement autour de la problématique de la prédiction ou du contrôle de l'absentéisme (voir Chadwick-Jones, Nicholson et Brown, 1982; Steers et Rhodes, 1984). L'effort de recherche s'est articulé à l'intérieur d'un paradigme de plus en plus critiqué (Haccoun et Dupont, 1987) de par son incapacité à favoriser une meilleure compréhension du phénomène «absentéisme» et par conséquent à développer des interventions permettant efficacement de le contrôler.

Ainsi, le courant prédominant et traditionnel de la recherche sur l'absentéisme s'inscrit dans le cadre d'un paradigme prédictif ou un grand nombre de prédicteurs potentiels: démographiques, attitudinaux et comportementaux, sont corrélés à certaines mesures d'absences. Les résultats jusqu'à maintenant, tant en termes de niveau de prédiction globale obtenu, qu'en termes de notre compréhension du phénomène, se sont révélés décevants. Il en est ainsi pour plusieurs raisons dont, en particulier, le fait que de plus en plus on s'accorde à considérer l'absentéisme comme n'étant pas strictement un comportement de travail; c'est-à-dire que des facteurs externes à l'environnement de travail ont un impact significatif sur le phénomène.

* HACCOUN, R.R., Département de psychologie, Université de Montréal.

DUPONT, S., Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal.

** Cette recherche a été rendue possible grâce à une subvention du FCAC attribuée au premier auteur.

Suite aux recherches contemporaines sur «l'espace de vie» (voir Cosby, 1984), il est reconnu que les comportements et les attitudes au travail ne sont pas uniquement fonction d'événements reliés au travail. Ainsi, il n'est peut-être pas possible de comprendre l'absentéisme en l'appréhendant comme un phénomène exclusivement pertinent à l'environnement de travail. Par exemple, la méta-analyse de Hackett et Guion (1985) conclut que la satisfaction au travail n'est qu'un corrélat relativement faible de l'absence alors que Youngblood (1984) démontre que la valeur relative du temps de travail et du temps non travaillé a une importance quant à la compréhension du phénomène.

Le construit théorique de l'absentéisme est résolument ancré dans la tradition voulant que l'absence soit un comportement de travail dont les antécédents se trouvent au travail. Les conceptualisations de Hill et Trist (1953) celles de Gibson (1966) aussi bien que l'heuristique proposée par Steers et Rhodes (1984) témoignent en ce sens. Cette situation est tout à fait naturelle puisque la recherche empirique a donné lieu à la théorie qui elle, encourage la recherche, suivant le même paradigme.

Il est temps de s'attarder sur le paradigme et de le clarifier. Le paradigme traditionnel étudie les éléments qui, à la limite, «causeraient» l'absence. La variable dépendante devient l'apparition du comportement d'absence, alors que la variable indépendante devient la relation que la personne entretient avec son univers, laquelle est définie comme étant principalement composée de sa relation avec son travail. En fait, c'est l'*apparition* du comportement et non pas le *comportement* en soi qui fait l'objet de l'étude. Cela peut fort bien être une raison importante expliquant l'échec relatif du paradigme classique. C'est comme si, avec ce modèle, la personne dont nous essayons de comprendre le comportement perdait toute son importance au moment où elle manifeste le comportement en s'absentant!

Le construit théorique est un exercice qui vise à rassembler ce qui est connu. La qualité de la théorie est alors jugée en fonction de sa capacité à décrire et à prédire le comportement. Cette qualité sera limitée par le degré avec lequel la théorie sera fondée sur une information complète du phénomène.

Les résultats empiriques sont les morceaux du casse-tête. La théorie devient mature lorsqu'elle permet d'organiser les morceaux du casse-tête dans un ensemble significatif. Il est vrai que la conceptualisation de l'absence n'a pas encore pu fournir une théorie convaincante. Il devient difficile de comprendre un casse-tête aussi complexe que celui de l'absence lorsqu'une pièce d'information potentiellement maîtresse est manquante. Nous ignorons presque tout sur le vécu psychologique de l'absence. L'inconnu, dans la recherche sur l'absence, c'est la signification de l'absence pour la personne.

L'important ici est de définir la signification psychologique du vécu de la journée d'absence. C'est en travaillant sur cet inconnu qu'il devient possible de contribuer au développement théorique. Il faut comprendre qu'il n'est pas requis de rejeter l'ensemble de la recherche antérieure. Il s'agit au contraire de la nourrir en y ajoutant de nouveaux éléments.

Le «vécu psychologique» signifie l'analyse de l'expérience subjective de l'absence. Cette expérience est sans doute complexe et multi-dimensionnelle et probablement impossible à cerner par le biais d'une unique étude. Le contenu de l'activité de l'absence a été simplifié en termes d'un concept bipolaire décrivant les activités sous une unique dimension psychologique: la «contrainte», représentée en termes du continuum Obligation-Loisir. Ceci ne représente qu'un choix de classification parmi d'autres mais ce choix est basé sur un ensemble de considérations.

La recherche sur la relation travail/non-travail montre que lorsque l'on demande à des gens de distinguer le travail du non-travail, la distinction faite repose sur l'idée de la contrainte: les gens disent «Au travail on fait ce pourquoi l'on est payé et à l'extérieur l'on fait ce que l'on désire» (voir Kanungo et Misra, 1984). La «contrainte» est un motif existentiel dominant et sa conceptualisation devrait donc être importante pour la description du vécu des individus.

Il ne faudrait pas s'attendre à ce que le «non-travail» soit une expérience qui implique des comportements ou des activités exclusivement non obligatoires et que le travail implique des comportements exclusivement obligatoires. Ainsi, «attendre un réparateur à la maison» n'est pas nécessairement une activité de loisir. Pourtant les individus vont choisir de le faire plutôt que d'aller au travail, justement parce qu'ils n'ont pas le choix. Ainsi que le soulignent Chadwick-Jones *et al.* (1982), les individus peuvent s'absenter par nécessité. Par «nécessité»² ces auteurs signalent des activités obligatoires par opposition à des activités de loisirs. Ainsi nous conceptualisons «Obligatoire et Loisir» comme les pôles d'un continuum.

Si Chadwick-Jones *et al.* (1982) ont raison, l'on pourrait s'attendre à ce que les individus «absents» démontrent une proportion d'activités obligatoires plus grandes que les individus en congé régulier.

Depuis de nombreuses années, on observe, de façon constante, que les femmes démontrent des taux d'absences plus élevés que ceux des hommes

1 KANUNGO, R.N. et S. MISRA, «An Uneasy Look at Work, Non-Work, and Leisure», M.D. Lee et R.N. Kanungo, *Management of Work and Personal Life*, N.Y. Praeger, 1984, pp. 143-165.

2 CHADWICK-JONES *et al.* se servent du terme anglais *purposive* pour décrire ce concept.

(Isambert-Jamati, 1962; Leigh, 1983)³. Si cela est vrai, on pourrait donc s'attendre à ce que, comparativement aux hommes, les femmes s'engagent dans plus d'activités obligatoires lors de leurs absences.

Dans un article récent, Haccoun et Dupont (1987) utilisent des données provenant d'entrevues afin de décrire les activités hors-travail d'un échantillon d'employés d'hôpital lors de journées passées à l'extérieur du travail.

Les données recueillies, à cette occasion, pouvaient être utilisées afin de tester l'emphase relative des activités de loisir versus les activités obligatoires, lors des journées d'absence. Ainsi, ce document constitue-t-il une réanalyse des données originales de cette première étude afin de fournir des informations sur cette nouvelle conceptualisation du vécu de l'absence.

MÉTHODOLOGIE

Les lignes qui suivent décrivent sommairement la méthodologie utilisée dans l'étude. Une description plus complète est disponible dans Haccoun et Dupont (1987).

Sujets: 38 personnes (14 hommes et 24 femmes) ont été rencontrées en entrevue lors de leur retour d'une journée unique de congé (groupe congé) et 37 personnes (23 hommes et 14 femmes) lors de leur retour d'une journée unique d'absence-maladie (groupe absence). Cinq de ces personnes ont été rencontrées en entrevue à deux reprises pour les fins de cette étude; seules les entrevues initiales furent considérées ($N = 75$). Ces personnes sont des employé(e)s semi-spécialisé(e)s dispensant des soins non médicaux aux bénéficiaires d'une importante institution psychiatrique de la région de Montréal.

L'âge moyen des hommes est de 32.1 ans (E.T. = 10.99) et il est de 41.63 ans (E.T. = 10.96) pour les femmes. Au total, 87 personnes ont été sollicitées afin de participer à la recherche. De ce nombre, 12 personnes ont refusé de participer parce qu'elles ne pouvaient se libérer de leur travail à ce moment ou parce qu'elles considéraient la recherche comme une intrusion dans leur vie privée.

APPROCHE

Les entrevues se sont déroulées à l'intérieur de l'institution et bien que l'étude était formellement supportée par la direction, de même que par les syndicats concernés, la participation était volontaire.

³ Une très récente méta-analyse (HACCOUN, 1986) montre que ce constat est peut-être fautif. La corrélation moyenne entre le sexe et l'absence se situe à environ $r = 0.09$.

Une liste quotidienne de tous les employés absents ou en congé la veille, et maintenant de retour au travail, était remise aux chercheurs⁴. Un maximum de trois entrevues ont eu lieu chaque jour. Une procédure de sélection au hasard fut utilisée afin de choisir les sujets à rencontrer lorsque plus de trois personnes étaient de retour d'absence ou de congé lors de la même journée.

Les chercheurs contactaient alors le supérieur immédiat de même que le sujet sélectionné afin de requérir une entrevue immédiate. Que les sujets aient accepté ou non de participer, ils complétaient un bref questionnaire démographique (âge, sexe, etc.).

Utilisant un protocole d'entrevue semi-structurée, le chercheur demandait au sujet de décrire toutes ses activités de la journée précédente, en suivant l'ordre chronologique, débutant au moment du réveil et se terminant au moment où il s'était retiré pour la nuit. Des questions additionnelles ont été utilisées afin de clarifier la description de certaines activités (Exemple: Je me suis éveillé à 09:00 h. Question: À quelle heure vous éveillez-vous habituellement?).

Des démonstrations pré-expérimentales ont malheureusement révélé qu'il serait impossible d'obtenir des estimés fidèles du temps consacré à chaque activité; ceci pour deux raisons principales. La première, la plupart des activités n'ont pas de début et de fin clair; la seconde, les individus accomplissent parfois plusieurs activités simultanément. Par conséquent, il ne sera pas question ici de tirer des conclusions au sujet du temps consacré aux activités.

ANALYSE DE CONTENU

Les transcriptions verbatim des entrevues furent soumises à l'analyse de contenu, utilisant le modèle développé pour le *General Inquirer* (Stone, 1966). Tous les verbes, de même que les objets auxquels ils se rapportent, ont été extraits des transcriptions et listés en un sommaire exhaustif des activités manifestées par le sujet. Un dictionnaire codant numériquement chaque activité différente a été développé puis utilisé comme grille d'analyse des transcriptions.

Trois juges provenant de l'institution codaient indépendamment un sous-échantillon de 14 transcriptions. La moyenne de l'accord inter-juges (corrélation du nombre d'activités identifiées par les trois juges pour chacune des entrevues) est très élevée [$R(13) = 0.90$, $P < .01$] s'échelonnant entre un minimum de 0.78 et un maximum de 0.98.

4 Toutes les entrevues ont été réalisées par le deuxième auteur.

Au cours de cette étape initiale de vérification, un certain nombre de catégories additionnelles furent identifiées et ajoutées au dictionnaire précédemment élaboré. Toutes les transcriptions ont alors été analysées en utilisant le dictionnaire définitif. Un nouvel échantillon de 10 entrevues, sélectionnées au hasard, a été constitué puis ré-analysé par un juge différent. L'accord inter-juges pour ces dix entrevues est très élevé [$R(9) = 0.98$, $P < 01$]. Au total, 29 catégories d'activités furent élaborées suite à l'analyse de 75 entrevues.

RÉSULTATS

La validité

Est-ce que les sujets disent la vérité quand ils décrivent leurs activités pendant une période d'absence? C'est une importante question de validité à laquelle il devient possible de fournir réponse seulement en établissant une convergence par observation directe ou par corroboration indépendante. Ces méthodes sont impraticables ou constitueraient peut-être des solutions réactives dans ce contexte. Ainsi, la validité peut-elle n'être estimée qu'à partir des données elles-mêmes.

Seulement 10 sujets absents (27%) ont rapporté avoir été malades au cours de leur absence. Pourtant, tous s'étaient déclarés malades à leur employeur lors de cette journée, la maladie étant la seule raison formellement acceptable pour bénéficier de ce type d'absence dans cette institution. Cette information nous renseigne sur la validité des données de deux façons différentes. D'une part, cette information est conforme aux observations d'études canadiennes précédentes, (Kelly 1982), qui estiment que seulement 30% des absences justifiées par maladie sont effectivement dues à la maladie. D'autre part, cette information indique que près de 75% des sujets ont volontairement communiqué l'information, potentiellement dangereuse, à l'effet qu'ils n'étaient pas réellement malades lors de leur absence même si la découverte d'un tel aveu par l'employeur aurait pu leur être fort préjudiciable. Ainsi, sans constituer une démonstration irréfutable, il existe une certaine justification quant à la validité des données.

Activités obligatoires versus de loisirs

En utilisant les résultats du sondage de Robinson (1977) sur la façon dont les Américains utilisent leur temps hors travail, il fut possible de catégoriser clairement 21 des 29 catégories d'activités identifiées lors de l'étude sous deux dimensions:

Activités de loisirs: Passe-temps, jeux, sports, T.V., lire, penser, voyages, sommeil additionnel, cours, s'occuper de soi, discussion, rapports affectifs.

Activités obligatoires: Travail ménager, entretien de la maison, lavage, s'occuper du terrain, s'occuper des enfants, entretien de la voiture, préparation de repas, manger, magasiner.

Douze activités furent assignées à la catégorie «loisirs» et 9 activités à la catégorie «obligatoires». Ces deux catégories furent par la suite combinées en un seul indice de l'emphase relative accordée par les sujets lors de leur journée hors travail en fonction des pôles «loisirs» versus «obligatoires». L'indice est calculé de la façon suivante: $(p_i \Sigma \text{loisirs} - \Sigma \text{obligatoires}) / (p_i \Sigma \text{loisirs} + \Sigma \text{obligatoires})$.

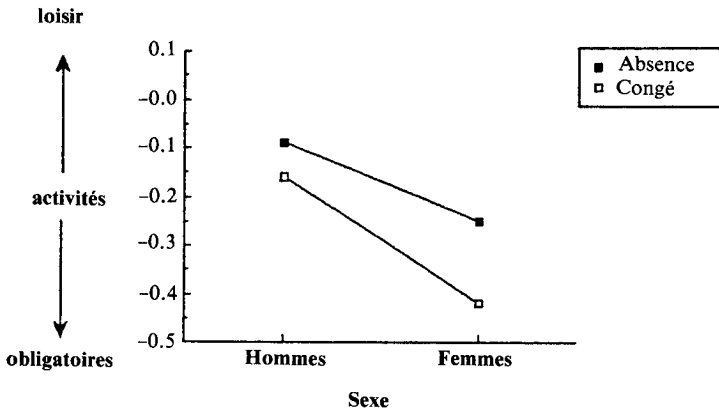
La pondération ($p_i = 0.75 = 9/12$) corrige le fait qu'il y a davantage d'items dans la catégorie «loisirs» qu'il n'y en a dans la catégorie «obligatoires».

Un indice «emphase des activités» négatif indique que la personne s'engage proportionnellement dans plus d'activités obligatoires que d'activités de loisir. Un score de zéro indique que la personne s'engage proportionnellement dans autant d'activités obligatoires que de loisir.

Cette variable fut analysée par analyse de variance à deux facteurs contrôlés (sexe X type d'absence). À cause de fréquences inégales des cellules, une méthode de régression fut utilisée pour estimer les sommes de carré appropriées. Les résultats sont présentés au graphique 1.

GRAPHIQUE 1

Les activités manifestées lors de journées d'absence, en fonction du sexe et du type d'absence



Les moyennes de toutes les cellules se retrouvent vers le pôle négatif, donnant crédit à la thèse de Chadwick-Jones selon laquelle l'absentéisme serait «nécessaire» (*purposive*). Des différences significatives sont observées pour la variable «sexe» [$F(1) = 13.44, p < .01, \eta^2 = 0.16$]. Tel que prévu, les femmes tendent à s'engager proportionnellement dans un plus grand nombre d'activités obligatoires alors que les hommes présentent un meilleur équilibre entre les activités obligatoires et les activités de loisir. Tous les groupes présentent une légère tendance [$F(1) = 3.01, p < .10$] à s'engager davantage dans des activités obligatoires lors de journées de congé comparativement aux journées d'absence. L'interaction est non significative.

Variabes démographiques et activités obligatoires et de loisir

L'échantillon comprenant des personnes célibataires de même que des personnes mariées ou cohabitant, avec ou sans dépendants, il devient pertinent d'étudier l'effet potentiellement modérateur que ces variables peuvent avoir. Une façon d'étudier cette question consiste à faire une régression entre les variables d'intérêt (sexe, âge et forme d'absence) pour prédire la variable «emphasis des activités» en général et pour chaque sous-groupe. Cependant, il est apparu que les femmes de l'échantillon étaient en moyenne plus âgées que les hommes. Par conséquent, une procédure de régression qui force l'âge en premier est requise.

La régression totale du tableau 1⁵ reproduit simplement les résultats précédemment obtenus par l'analyse de variance.

Le sexe se révèle être le meilleur prédicteur global de la variable «emphasis des activités» et se révèle particulièrement puissant dans la prédiction pour le groupe «marié/cohabitation» ($R^2 = 0.37, p < .001$).

La différence la plus importante au niveau des coefficients et des R^2 apparaît entre les groupes des sujets célibataires et des sujets mariés/cohabitant. Cette différence est beaucoup plus importante que celle observée entre les sujets ayant des dépendants ou n'en ayant pas. Le sexe est donc un meilleur prédicteur des activités hors-travail pour les sujets mariés que pour les célibataires.

5 Pour estimer l'effet potentiel du nombre inégal de femmes et d'hommes dans les deux catégories d'absences, un quatrième terme, l'interaction entre le sexe et la forme d'absence, a été ajouté aux équations rapportées au tableau 1. Les résultats de cette nouvelle analyse ne changent en rien les résultats, sauf, peut-être dans le cas du groupe de personnes ayant des dépendants. En effet et exclusivement pour ce groupe, le terme interactif produit un coefficient marginalement significatif ($B = 0.41, t = 1.76, P < .10$), et augmente le R^2 de 0.23 à 0.29. À la limite, ceci indiquerait que les femmes qui ont des dépendants sont encore plus aptes à faire des activités obligatoires lors de périodes de congé.

TABLEAU 1
Les prédicteurs des activités pour les sous-strates
démographiques et pour l'échantillon total

<i>Strate^a</i>	<i>Variable^{b,c,d}</i>	<i>Coefficients</i>	<i>R²</i>	<i>N</i>
Célibataire	Âge	-.27	.13	32
	Sexe	-.17		
	Absence	.00		
Co-habitant	Âge	-.18	.37*	43
	Sexe	-.49*		
	Absence	.24		
Avec dépendants	Âge	-.19	.23**	42
	Sexe	-.32**		
	Absence	.15		
Sans dépendant	Âge	-.15	.18	33
	Sexe	-.31		
	Absence	.05		
Tous	Âge	-.18	.25*	75
	Sexe	-.33*		
	Absence	.13		

* $p < .01$; ** $p < .05$

^aLes variables sont induites dans la régression dans l'ordre présenté dans le tableau tandis que le R^2 fait référence au modèle complet. Les termes en caractères gras sont statistiquement significatifs.

^bHommes = 0; femmes = 1

^cCongé = 0; absent = 1

^dCo-habitation = 1; célibataire = 0

Le type d'absence ne semble en relation avec aucune des variables dépendantes, tous les coefficients étant non significatifs.

DISCUSSION

Le fait que le contenu de toutes les cellules soit négatif vient supporter la suggestion de Chadwick-Jones selon laquelle du temps d'absence n'est pas nécessairement du temps de loisir. Toutefois, tel qu'entendu dans la perspective de multiplicité des rôles, ces résultats sont plus manifestes pour les femmes que pour les hommes. Il est aussi intéressant de noter que les activités de loisir ne sont pas concentrées lors des journées planifiées de congé.

La différence entre journées de congé et journées d'absence-maladie suggère, au mieux, une légère tendance à retrouver plus d'activités de loisir lors des journées d'absence-maladie. Faut-il en conclure que le temps d'absence-maladie servirait à des fonctions récupératrices? La question demeure partiellement sans réponse.

Les études de Robinson (1977), sur la façon dont les Américains utilisent leur temps, sont très importantes. En plus de leur valeur descriptive, ces études nous permettent d'améliorer notre compréhension de la signification psychologique et affective de ces activités. Savoir, par exemple, que les femmes effectuent davantage de travaux ménagers (énoncé descriptif) est intéressant mais il est encore plus intéressant d'apprendre que ces activités sont perçues comme étant *obligatoires* (indiquant une contrainte), par opposition à des activités de loisir ou à des activités choisies librement.

S'il est vrai que l'absentéisme des femmes est plus directement sous le contrôle d'événements hors travail, il est possible de faire l'hypothèse suivante: «les femmes peuvent accepter plus facilement certaines raisons de s'absenter (activités obligatoires) que d'autres, alors que les hommes pourraient être généralement plus tolérants».

Le sexe est un prédicteur consistant de la variable «*emphasis des activités*» expliquant 25% de la variance. Toutefois, l'explication habituelle du lien (le fait d'avoir des enfants) n'apparaît pas aussi déterminant que l'état matrimonial. Ce résultat corrobore les conclusions de d'autres études selon lesquelles le fait d'avoir des enfants n'affecte pas nécessairement le comportement d'absentéisme (Narayanan et Nath, 1982).

L'image globale qui semble se dégager est que les hommes (spécialement ceux vivant avec une compagne) apparaissent parvenir à établir un meilleur équilibre, bien qu'imparfait, entre les activités de loisir et les activités obligatoires, lors de leur temps hors travail. (Cet équilibre serait-il acquis aux dépens des femmes?) Pour les femmes, le temps d'absence représente en un sens du temps de travail non rémunéré.

Cette situation soulève une question critique: «Les femmes sont-elles davantage absentes: a) parce qu'elles ont ou b) parce qu'elles perçoivent avoir plus de responsabilités hors travail?»

La plupart des personnes, par exemple, considèrent le fait de nettoyer la maison comme étant une activité obligatoire. Les hommes, par contre, peuvent ressentir un besoin moins pressant de le faire, spécialement s'ils estiment que leur compagne le fera probablement.

⁶ LEMIEUX, Carl, *Les programmes des contrôles d'absences: une méta-analyse*, document de travail inédit, Université de Montréal, 1987, 80 pp.

Cela pourrait expliquer pourquoi le sexe prédit relativement moins bien l'orientation des activités pour les célibataires comparativement aux personnes cohabitantes.

Il est alors tentant de supposer que si, effectivement, les femmes sont davantage occupées par des activités obligatoires, il est possible qu'elles ne récupèrent pas autant que les hommes au cours des périodes hors travail. Bien que non conventionnelle pour la psychologie organisationnelle, cette hypothèse demeure plausible dans le contexte. Il est aussi intéressant de tracer un lien entre les résultats de cette recherche et ce que nous savons sur les programmes de contrôle d'absences.

Une récente méta-analyse indique que les programmes de contrôle d'absences utilisent deux grandes stratégies. D'une part, il s'agit de faire pression sur les travailleurs, soit en punissant leurs absences ou alors en récompensant leurs présences.

Un des postulats à ce type de programme renforçateur est que les individus sont libres de manifester le comportement désiré. Il ne manque pas la motivation pour le faire. Le renforcement sert donc à créer cet état motivationnel mais si les résultats de cette étude s'avèrent justes et que le temps de l'absence est effectivement consacré à des activités obligatoires, il s'en suit que nous faisons face, non pas à un problème motivationnel mais plutôt à un problème de conciliation de demandes contradictoires sur le temps de la personne. Le postulat soutenant l'intervention serait donc non fondé. Ceci pourrait expliquer, ainsi que le démontre la méta-analyse de Haccoun et Lemieux, pourquoi ce genre de programme renforçateur produit des effets sur l'absence, qui tout en étant statistiquement significatifs, restent néanmoins faibles.

D'autre part, les programmes qui produisent les effets les plus puissants sont ceux qui manipulent les horaires de travail, (4-40 ou les horaires flexibles). Nous pouvons mieux comprendre pourquoi. Si les activités pendant l'absence sont effectivement et en majorité concentrées autour d'exigences obligatoires, plus l'employé pourra gérer son temps en fonction de ses exigences externes, moins il lui sera nécessaire de se porter absent.

Les praticiens de la gestion de l'assiduité et ceux qui font partie des équipes de négociation de conventions collectives dans les organisations pourraient fort bien choisir d'en tirer les conclusions qui s'imposent.

À la connaissance des auteurs, cette étude est la première à tenter spécifiquement d'analyser les comportements manifestés lors d'absence. Elle se distingue ainsi imparfaitement de la recherche traditionnelle sur l'absentéisme. Toute étude tentant de reproduire les présents résultats pourrait être améliorée sur les aspects suivants:

- La répartition des activités sous les catégories «loisir» et «obligatoires» pourrait être faite par les sujets eux-mêmes. La distinction entre «loisir» et «travail» (telle que définie par Robinson) ne s'appuie pas nécessairement sur les mêmes paramètres pour tout le monde.
- Un échantillon futur pourrait inclure davantage de personnes célibataires mais ayant des responsabilités parentales.
- La mise au point d'une méthode permettant de recueillir des estimés de temps fidèles pour chaque activité viendrait certainement enrichir une telle étude.

RÉFÉRENCES

ALLEN, S. G., «How Much Does Absenteeism Cost?», *The Journal of Human Resources*, Vol. 18 no 3, 1983, pp. 379-393.

CHADWICK-JONES, J.K., N. NICHOLSON, C.S. BROWN, *Social Psychology of Absenteeism*, New York, Praeger, 1982.

ISAMBERT-JAMATI, V., «Absenteeism Among Women Workers in Industry», *International Labour Review*, Vol. 85, no 2, 1982, pp. 248-261.

JOHNS, G., N. NICHOLSON, «The Meanings of Absence: New Strategies for Theory and Research», *Research in Organizational Behaviour*, Vol. 4, 1982, pp. 127-172.

HACCOUN, R.R., S. DUPONT, «Absence Research: A Critique of Previous Approaches and an Example for a New Direction», *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 4, no 2, 1987.

HACKETT, R.D., R.M. GUION, «A Reevaluation of the Absenteeism-Job Satisfaction Relationship», *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 35, no 3, 1985, pp. 340-381.

KELLY, J., *Absenteeism IS*, Ontario, Canada, 1982.

LEE, M.D., R. KANONGO (ed.), *Management of Work and Personal Life: Problems and Opportunities*, New York, Praeger, 1984.

LEIGH, J.P., «Sex Differences in Absenteeism», *Industrial Relations*, Vol. 22, no 3, 1983, pp. 349-361.

NAHARAYAN, V.K., R. NATH, «A Field Test of Some Attitudinal and Behavioural Consequences of Flextime», *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, no 4, 1982, pp. 440-449.

ROBINSON, J.P., *How Americans Use Time: A Social-Psychological Analysis of Everyday Behavior*, New York, Praeger, 1977.

STEERS, R.M., S.R. RHODES, «Knowledge and Speculation About Absenteeism», in P.S. Goodmand and R.S. Atkin (ed.), *Absenteeism*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1984.

STONE, *The General Inquirer: A Computer Approach to Content Analysis*, Cambridge, MIT Press, 1966.

YOUNGBLOOD, S., «Work, Non-Work and Withdrawal», *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, no 1, 1984, pp. 106-117.

An Empirical Analysis of the Activity Patterns of Employees Who Are Absent or on a Vacation Day

Even if the last fifty years of research is a testimony to its' importance to organizations, a satisfactory understanding of employee absence remains to be achieved. In reviewing the literature, this article shows that research on absence may be critiqued on two major grounds: a) A clear lack of mutual relationship between the empirical findings, the explanatory theories and the applied interventions. b) An over reliance on the absence record of employees as the dependent variable. It is further diagnosed that this problem may be directly attributed to the limitations in the basic paradygm used to study absence in organizations. Indeed, there has been practically no attempt to describe absence from the point of view of the absent person. This article attempts to contribute to the descriptive issue by presenting a complete re-analysis of a previously reported data set detailing how a sample of hospital workers spent their absence time.

The data was gathered from 75 semi-skilled men and women employees who were interviewed immediately upon their return from a one day absence, which was either previously scheduled (day-off) or unplanned (absence). This data structuring presents the opportunity for investigating sex differences in absence time behaviors under two different types of absences. The raw interview information was subjected to content analyses by independent raters providing numerical structures which were then analysed quantitatively.

The principal dependent variable was structured, using Robinson's (1977) classification scheme, around an «obligatory-leisure» continuum. Using this information structuring process and appropriate data transformation procedures it was possible to derive a single score for each respondent. This score expresses the total activity patterns during absence time in terms of the obligatory-leisure measure.

The data was analysed using analyses of variance which were followed by hierarchical regressions. The initial analysis showed that women tend to engage in more obligatory activities during absences than their male counterparts who maintained a greater equilibrium between leisure and obligatory activities (this accounting for 16% of the variance). There was a modest ($p < .10$) tendency for people to weight their activities towards leisure rather than obligatory activities during casual absence days.

The hierarchical regressions showed that, in general, respondent sex was the single best predictor of absence time activities. This was particularly true for married (or cohabitating) women whose activities were clearly more obligatory. The marital status variable was a much better predictor of absence time activity structures than whether or not the respondent was responsible for dependents. For single people rather than gender it was age which best predicted how absence time was spent. However that equation showed low levels of prediction.

The data was interpreted to indicate support for the generalized idea by which absences are generally taken for «purposive» reasons as opposed to respond to a desire for increased leisure time. This basic conclusion allows for an analysis of existing absence control programs in organizations. Other work has shown that absence control programs are indeed less powerful than might have once been thought. This data suggests a preliminary explanation: If absence is purposive the typical control of absence strategies (placing pressure on individuals, either by punishing absence or rewarding presence) will indeed yield sub optimal results. Consequently this report recommends the institution of absence control strategies which allow the employee greater flexibility in the distribution of time to meet work and non-work obligations.

The paper presents an appraisal of this unusual procedure for the study of absence. It highlights the potential contributions as well as the inferential limits it forces upon both the practice and the theories of absence behavior. Suggestions for improvements in the research design close the paper.

AIRP ASSOCIATION INTERNATIONALE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES
IIRA INTERNATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS ASSOCIATION
AIRT ASOCIACION INTERNACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO

1^{er} CONGRÈS DE RELATIONS INDUSTRIELLES DES AMÉRIQUES
1st INDUSTRIAL RELATIONS CONGRESS OF THE AMERICAS
1^o CONGRESO DE RELACIONES DE TRABAJO DE LAS AMERICAS

QUÉBEC, QC, CANADA

AOÛT
22-26 AUGUST 1988
AGOSTO

MICHELINE GRAVEL, FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES,
UNIVERSITÉ LAVAL, QUÉBEC, QC, CANADA.
G1K 7P4 (418) 656-2832