

Utilisation de l'Enquête canadienne sur la population active pour la collecte de renseignements supplémentaires sur le travail

*Geoff Bowlby
Chef de l'analyse et des projets spéciaux
Enquête sur la population active
Statistique Canada*

Communication présentée dans le cadre du séminaire international sur l'utilisation des enquêtes nationales sur la population active pour la collecte de renseignements supplémentaires sur le travail, Bureau international du Travail (BIT), Genève, du 24 au 26 octobre 2005

Aperçu de l'évolution de l'Enquête canadienne sur la population active

L'Enquête canadienne sur la population active (ECPA) est une enquête-ménage menée mensuellement par Statistique Canada. Depuis sa mise en œuvre à la fin de 1945¹, cette enquête a pour principal objectif de répartir la population en âge de travailler en trois catégories s'excluant mutuellement – les personnes occupées, les chômeurs et les personnes inactives. L'ECPA est la source « officielle » des données sur l'emploi et le chômage au Canada.

L'Enquête canadienne sur la population active a d'abord été élaborée pour répondre aux besoins en données fiables et actuelles, données requises pour cerner la transformation radicale du marché du travail attribuable à la transition d'une économie de guerre à une économie de paix. L'enquête a été conçue de manière à fournir des estimations de l'emploi selon la branche d'activité et la profession, à l'échelle régionale et à l'échelle du pays. Menée initialement chaque trimestre, l'ECPA est devenue une enquête mensuelle en 1952.

Au début, l'ECPA reposait sur un questionnaire simple qui comportait des questions sur l'« activité principale » visant à déterminer la situation au regard de l'activité. À la fin des années 1950, relativement peu d'autres renseignements sur le travail étaient recueillis au moyen du questionnaire court de 31 questions. De l'information sur la branche d'activité, la profession et la catégorie de travailleurs de même que certains renseignements sur les heures travaillées étaient recueillis auprès des répondants ayant déclaré que le « travail » était leur activité principale ou secondaire. Dans le cas des chômeurs, l'enquête comportait une question sur la durée du chômage et sur la recherche ou non d'un emploi à temps plein ou à temps partiel. Les questions sur l'activité principale permettaient aussi de déterminer la nature générale des activités des personnes inactives (p. ex., tenir maison, aller à l'école, être à la retraite).

Bien que le formulaire imprimé et certaines questions se soient modifiés avec le temps, les renseignements recueillis dans le cadre de l'ECPA ont peu changé jusqu'en 1976, année de l'introduction d'un nouveau questionnaire révisé. Au fil des ans, les besoins en données sur le marché du travail se sont élargis, et la nécessité de poser des questions plus précises s'est imposée. On a introduit les questions directes pour déterminer la situation d'activité, remplaçant ainsi les questions sur « l'activité principale » posées antérieurement. La méthode des questions directes adoptée en 1976 est celle que l'on emploie encore aujourd'hui dans le cadre de l'EPA – il s'agit d'une hiérarchie de questions permettant de déterminer tout d'abord si la personne est

¹ En date de septembre 2005, l'Enquête canadienne sur la population active avait été menée 663 fois, ce qui en fait l'une des enquêtes les plus souvent réalisées au pays.

occupée (si elle a travaillé ou était absente du travail au cours de la semaine de référence) et, dans la négative, si elle est en chômage. La population résiduelle est considérée comme inactive.

Le remaniement de 1976 a permis de définir de façon plus précise la population constituant l'offre de main-d'œuvre. Auparavant, les personnes qui étaient actives sur le plan économique mais qui ne déclaraient pas occuper un emploi à titre d'activité principale ou secondaire n'étaient pas comptabilisées dans la catégorie des personnes occupées. De plus, les personnes qui ne déclaraient pas chercher un emploi à titre d'activité principale ou secondaire n'étaient pas comptabilisées dans la catégorie des chômeurs, même si elles le seraient aujourd'hui (il s'agit par exemple des personnes temporairement mises à pied et qui ne cherchent pas de travail). Bref, le questionnaire remanié de 1976 s'appuie sur de nouveaux concepts de l'emploi et du chômage plus compatibles avec le domaine de la production tel qu'il est défini dans le Système de comptabilité nationale.

Un nouveau contenu d'enquête, touchant essentiellement les heures travaillées, a été introduit à l'occasion du remaniement de 1976. Premièrement, les réponses dichotomiques « temps plein/temps partiel » de l'ancien questionnaire sont remplacées par le nombre d'heures habituellement travaillées tel qu'il est déclaré par le répondant. En outre, on recueille, pour la première fois, des renseignements sur les heures supplémentaires de même que des données sur les heures perdues en raison d'une absence du travail pendant une partie de la semaine ou pendant toute la semaine. Les heures effectivement travaillées, antérieurement déclarées selon des fourchettes définies, sont désormais inscrites en chiffres absolus. Enfin, grâce à l'ajout de questions sur le cumul d'emplois, il est maintenant possible de mesurer le nombre d'heures habituelles et réelles de travail dans le cadre de l'emploi principal et des autres emplois.

Un autre changement majeur a été apporté au questionnaire en 1976 : l'ajout de questions visant à recueillir des renseignements supplémentaires sur la population sans emploi. Les chômeurs peuvent désormais être répartis en trois groupes – les personnes à la recherche d'un emploi, les personnes en mise à pied temporaire et les personnes qui prévoient commencer un emploi sous peu. La question sur la durée du chômage est nouvelle, comme l'est celle sur la principale raison du départ de l'emploi antérieur. Le découragement est aussi mesuré pour la première fois, bien que la définition ait alors été plus restreinte que celle actuellement utilisée dans l'ECPA. On a précisé, dans le cas des personnes en quête de travail, le type d'emploi recherché (emploi à temps plein ou à temps partiel, d'une durée de six mois ou plus).

Questionnaire actuel de l'ECPA

Un nouveau cycle de remaniement du questionnaire a été amorcé en 1991. Certaines préoccupations sont à l'origine de ce remaniement, notamment la nécessité de combler les lacunes statistiques résultant des changements profonds du marché du travail canadien. Si le questionnaire de 1976 a permis, de façon remarquable, d'éclairer l'émergence de plusieurs enjeux relatifs au marché du travail, de nouveaux besoins en données se manifestaient. Par ailleurs, les nouvelles technologies d'interview assistée par ordinateur (IAO) offraient de multiples possibilités de vérification en ligne et de branchements complexes, hors de la portée du questionnaire imprimé².

Après un examen rigoureux de l'intérêt que pouvaient présenter de nouvelles questions, de la pertinence de l'EPA comme moyen de collecte des données pour de telles questions, du fardeau de réponse et des coûts, on a retenu les ajouts suivants, qui ont été mis en œuvre en 1997 :

- Gains horaires et hebdomadaires
- Affiliation syndicale et couverture par une convention collective

² Sunter, Kinack, Akyeampong et Charrette, « L'Enquête sur la population active : élaboration d'un nouveau questionnaire pour 1997 », Statistique Canada, 1995.

- Permanence de l'emploi
- Nombre d'employés à l'emplacement du travail et dans tous les établissements de l'employeur
- Précisions quant aux raisons personnelles ou familiales du travail à temps partiel ou des absences du travail
- Embauches et départs
- Heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées

En plus d'enrichir le contenu de l'enquête, on a apporté un certain nombre de changements au questionnaire en vue d'améliorer les mesures existantes. Les questions permettant d'identifier les personnes mises à pied temporairement et la question sur la recherche d'emploi ont été modifiées. En outre, la mesure du travail à temps partiel involontaire a été précisée, tout comme l'a été l'estimation du découragement. On a modifié le concept des heures habituelles dans le cas des employés de manière à ce qu'elles correspondent à l'horaire de travail défini par contrat (à l'exclusion des heures supplémentaires habituellement travaillées). Dans le cas des employés ayant des horaires fixes, les heures réelles sont désormais déterminées par calcul arithmétique – les heures habituelles, plus les heures supplémentaires moins les heures d'absence.

« Autres » renseignements sur le travail actuellement recueillis dans le cadre de l'ECPA

Grâce à sa longue histoire et à sa méthode modulaire actuelle de collecte qui permet de recueillir une vaste gamme de renseignements sur le travail, l'ECPA produit une base de données bien pourvue, qu'il s'agisse des séries chronologiques ou du contenu.

Les ajouts au contenu introduits lors du remaniement du questionnaire en 1997 n'ont pas modifié la mesure de l'emploi et du chômage. Par conséquent, ces principales séries chronologiques remontent à 1976. D'autres séries remontent à 1987 (branche d'activité, profession, catégorie de travailleurs et données régionales), et les données sur le niveau de scolarité remontent, quant à elles, à 1990. Évidemment, l'enquête de janvier 1997 marque le début des données sur les nouveaux éléments ajoutés à l'occasion du remaniement de 1997.

En ce qui concerne le contenu, l'ECPA produit maintenant un large éventail d'« autres » données sur le travail, qui permettent de mieux décrire les personnes occupées et les chômeurs, et une multitude d'autres données sur les caractéristiques démographiques et sur l'éducation fort utiles pour l'analyse du marché du travail.

À propos des méthodes de l'ECPA...

Depuis janvier 2005, l'échantillon mensuel de l'EPA compte environ 54 000 ménages, ce qui se traduit par la collecte de données sur le marché du travail visant environ 100 000 personnes. Les interviews ont lieu à la mi-mois, au cours de la semaine qui suit la semaine de référence (normalement la semaine du 15 du mois). Les interviews par personne interposée sont autorisées dans le cadre de l'ECPA.

L'ECPA s'appuie sur un échantillon aléatoire fondé sur un plan de sondage stratifié à plusieurs degrés. Chaque province est subdivisée en grandes strates géographiques. Le premier degré d'échantillonnage consiste à sélectionner des régions géographiques plus petites, appelées grappes, dans chacune des strates. Le second degré d'échantillonnage consiste à choisir les logements à l'intérieur de chacune des grappes sélectionnées.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les logements sélectionnés restent dans l'échantillon de l'EPA pendant six mois consécutifs. Chaque mois, environ le sixième des logements sélectionnés dans le cadre de l'EPA en sont à leur premier mois d'enquête, le sixième des logements en sont à leur deuxième mois d'enquête et ainsi de suite. L'une des caractéristiques du plan de sondage de l'EPA est que chacun des six groupes de renouvellement peut être utilisé comme un échantillon représentatif indépendamment des autres.

La plupart des interviews sont menées par téléphone à partir des bureaux régionaux répartis dans tous le pays. Dans certains cas, des interviews sur place sont effectuées, surtout lorsque le répondant en est à son premier mois dans l'échantillon. Dans l'ensemble du pays, chaque mois, environ 25 % des interviews sont menées sur place, les autres étant réalisées par téléphone.

L'ECPA jouit d'un taux de réponse élevé (environ 93 %). Dans certains logements choisis, les renseignements démographiques sont recueillis pour tous les membres du ménage. Les données sur la population active sont recueillies pour tous les membres civils du ménage qui sont âgés de 15 ans et plus. Les intervieweurs utilisent une application Blaise pour recueillir les données. Celles-ci sont acheminées de nuit durant la période de collecte sur un réseau protégé vers le bureau central de Statistique Canada à Ottawa où elles sont traitées avant d'être totalisées, analysées et diffusées. La diffusion des données de l'ECPA se fait tous les mois sur le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca) deux semaines après la fin de la collecte.

Pour plus de renseignements au sujet de l'Enquête canadienne sur la population active, veuillez consulter le site suivant : http://www.statcan.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701&lang=en&db=IMDB&dbq=f&adm=8&dis=2

On peut dire bien des choses sur l'ECPA et sur ce qu'elle peut produire. Toutefois, le présent article se bornera à faire état des questions, des concepts et des méthodes servant à produire les données de l'ECPA qui décrivent la qualité du travail, afin de répondre aux besoins en information de l'Organisation internationale du Travail (OIT) quant aux indicateurs du « travail décent » que les divers pays sont en mesure de fournir³. L'OIT a proposé un cadre statistique pour la mesure du travail décent, qui comporte dix dimensions et un ensemble d'indicateurs statistiques⁴.

³ Anker, R., Chernyshev, I., Egger, Ph., Mehran, F. et Ritter, J., *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. Intégration des politiques, Développement et analyse des statistiques, Document de travail n° 2. Bureau international du Travail, Genève, octobre 2002.

⁴ Les dix dimensions du travail décent sont les suivantes : 1) possibilités d'emploi; 2) travail inacceptable; 3) gains adéquats et travail productif; 4) heures décentes; 5) stabilité et sécurité d'emploi; 6) traitement équitable; 7) environnement de travail sûr; 8) protection sociale; 9) équilibre entre le travail et la vie familiale; 10) dialogue social et participation.

Principaux éléments de l'Enquête canadienne sur la population active permettant de mesurer la nature du travail

Après avoir examiné les dimensions du travail décent et les indicateurs de suivi proposés, on a décidé que les questions, les concepts et les méthodes décrits dans le présent article porteraient principalement sur les éléments suivants de l'ECPA, selon l'ordre dans lequel ils figurent dans le questionnaire :

1. Branche d'activité, profession et catégorie de travailleurs
2. Heures de travail
3. Gains des employés
4. Affiliation syndicale et couverture par une convention collective
5. Permanence de l'emploi

Branche d'activité, profession et catégorie de travailleurs

Les données sur la branche d'activité, la profession et la catégorie de travailleurs (situation quant à l'emploi) sont recueillies dans le même bloc de questions de l'ECPA, à la suite des questions principales qui déterminent le cheminement des questions. Les questions suivantes sont posées au sujet des personnes qui occupent un emploi et de celles qui ne travaillent pas mais qui ont occupé un emploi au cours des 12 mois précédents. Le texte en italique n'est pas lu au répondant.

- 110 ... était-[il/elle] employé(e) ou travaillait-[il/elle] à son compte? (*Si employé, passez à 114*)
- 111 ... avait-[il/elle] une entreprise constituée en société?
- 112 ... avait-[il/elle] des employés?
- 113 Quel était le nom de l'entreprise de ...? (*Passez à 115*)
- 114 Pour qui ... travaillait-[il/elle]?
- 115 De quel genre d'entreprise, d'industrie ou de service s'agissait-il?
- 116 Quel genre de travail ... faisait-[il/elle]?
- 117 Quelles étaient les activités ou fonctions les plus importantes de ...?

Pour ces questions, les renseignements recueillis portent sur l'emploi principal de la personne – c'est-à-dire l'emploi associé au plus grand nombre d'heures de travail. Plus tard au cours de l'interview de l'ECPA, les trois premières questions sont posées de nouveau, le cas échéant, pour obtenir des renseignements sur le second emploi des personnes qui en occupent plus d'un.

Essentiellement, parmi les questions précitées, les trois premières servent à déterminer la catégorie de travailleurs (employés et cinq catégories de travailleurs indépendants). Ces données peuvent être fort utiles, notamment pour la conversion du concept des personnes occupant un emploi adopté par l'OIT en nombre d'« emplois »⁵ qui, combiné au nombre d'heures effectivement travaillées tiré de l'ECPA, est de la première importance dans le calcul du volume de travail et de l'estimation de la productivité dans les comptes nationaux.

Par ailleurs, les données sur la catégorie de travailleurs sont d'importants indicateurs de la qualité du travail. Des études antérieures ont montré que les gains des travailleurs indépendants sont, en moyenne, inférieurs à ceux des employés et que le nombre d'heures de travail des premiers est élevé⁶. Outre son incidence sur les gains et les heures, le travail indépendant soulève la question de la précarité. Certes, il arrive que le travail indépendant permette aux

⁵ Maynard, J.P., *La mesure annuelle du volume de travail selon l'expérience canadienne*. Statistique Canada, Ottawa, août 2005.

⁶ Statistique Canada, *Le point sur la population active – Les travailleurs indépendants*. Ottawa, automne 1997.

travailleurs de toucher des salaires élevés (certains travailleurs indépendants, particulièrement ceux qui sont constitués en personnes morales et qui ont des employés, tendent à toucher des revenus nettement supérieurs à ceux des travailleurs types) et de bénéficier d'une sécurité du revenu. Mais ce n'est pas toujours le cas. En fait, les travailleurs indépendants peuvent se retrouver dans l'économie « parallèle », y gagner leur vie sans grande sécurité de revenu et sans s'engager pleinement dans la vie économique.

Il peut être difficile de définir le travail indépendant. Comme on l'observe aussi dans d'autres pays, les modalités de travail qui, autrefois, étaient clairement définies, sont aujourd'hui plus floues. Par conséquent, certains se trouvent à cheval sur le travail indépendant et l'emploi de salarié. Un travailleur à contrat, par exemple, pourrait se rendre au bureau tous les jours de la semaine, être assujéti à un horaire fixe de 9 heures à 17 heures, utiliser les installations du client qui a retenu ses services, mais continuer à être assimilé à un consultant « à son compte ». Afin de traiter les situations ambiguës, les intervieweurs de l'ECPA sont formés pour demander aux répondants comment l'agence fédérale du revenu les considère aux fins de l'impôt, puisque les travailleurs indépendants sont soumis à un régime d'imposition distinct au Canada.

Enfin, les questions de l'ECPA sur la catégorie de travailleurs servent à faire cheminer les répondants dans les branchements du questionnaire qui se rapportent à la mesure de la nature du travail. Les principales questions sur les salaires, l'affiliation syndicale et la permanence de l'emploi (que l'on abordera plus tard) ne sont posées qu'aux employés, puisqu'elles ne s'appliquent pas à la situation des travailleurs indépendants.

La question sur la catégorie de travailleurs est également essentielle à la répartition des travailleurs dans le secteur privé et dans le secteur public. Au Canada, toute personne déclarant être un travailleur indépendant est, par définition, classée dans le secteur privé, même si ses contrats sont exclusivement conclus avec des ministères ou toute autre entité du secteur public (secteur de la santé ou de l'éducation, par exemple).

Quant aux employés, ils sont classés, dans le cadre de l'ECPA, soit dans le secteur public soit dans le secteur privé. Le concept du secteur public/privé se fonde sur le mode de contrôle ou de financement de l'établissement au sein duquel travaille le répondant. Ainsi, les enseignants des écoles financées par l'État sont classés dans le secteur public, mais ceux des écoles privées sont classés, naturellement, dans le secteur privé.

L'attribution du code du secteur (privé/public) est effectuée au bureau central d'Ottawa par une équipe de dix à douze codeurs de l'ECPA qui examinent les réponses fournies à la question 114 (Pour qui ... travaillait-[il/elle]?). Ceux-ci vérifient si le nom de l'établissement, inscrit en toutes lettres par l'intervieweur, apparaît sur la liste des établissements du secteur public (ministères, hôpitaux, écoles, entreprises publiques, etc.). Si le codeur détermine que le répondant travaille dans un établissement figurant sur cette liste, il attribue le code « secteur public ». Cette procédure de codage est effectuée au moment où les enregistrements sont acheminés des bureaux régionaux de Statistique Canada au bureau central d'Ottawa. L'information sur le secteur public/privé se trouve donc dans le fichier de l'ECPA lorsque les données sont diffusées deux semaines après la fin de l'étape de la collecte dans le processus d'enquête.

Si la répartition entre le secteur public et le secteur privé ne figure pas parmi les indicateurs du travail décent retenus par l'OIT, ces renseignements servent, au pays, de données substitutives pour évaluer la qualité du travail, dans la mesure où les emplois du secteur public sont généralement sûrs, bien rémunérés et offrent des horaires de travail raisonnables. La classification croisée des données sur le secteur public/privé permet également de déterminer où sont affectés les fonds publics. Ces dernières années au Canada, par exemple, alors que les effectifs de la fonction publique n'ont pas regagné le sommet atteint en 1992, le nombre de travailleurs du secteur public œuvrant dans les domaines de l'éducation et de la santé est monté en flèche, à tel point que le nombre de fonctionnaires est maintenant inférieur à celui des travailleurs du secteur public dans chacune de ces deux branches d'activité.

Les codeurs qui attribuent les codes du secteur public/privé sont aussi ceux qui attribuent les codes de la branche d'activité et de la profession. Pour ce faire, ils examinent l'information inscrite par l'intervieweur sous les questions 114 à 117. Dans le cas de la branche d'activité, il s'agit principalement des questions 114 et 115, et dans le cas de la profession, des questions 116 et 117. Le codage de la branche d'activité est effectué selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN 2001), adopté par le Canada, les États-Unis et le Mexique à la suite de la signature de l'Accord de libre-échange nord-américain. Le codage de la profession est effectué selon un système de classification strictement canadien, la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S 2001), conçu conjointement par Statistique Canada et le ministère fédéral chargé des ressources humaines (Ressources humaines et Développement des compétences Canada).

Les données de l'ECPA sur la branche d'activité et la profession sont utiles à bien des égards. À l'instar des données sur le secteur public/privé, elles servent de données substitutives pour l'évaluation de la qualité du travail, puisque certaines branches d'activité et certaines professions se caractérisent par de meilleures conditions d'emploi que d'autres. Ces données servent aussi à cerner les mouvements qui se produisent périodiquement dans l'économie. Par exemple, à l'heure actuelle, le dollar canadien est relativement fort par rapport à la devise américaine. Les fabricants du Canada, qui exportent la majeure partie de leurs produits aux États-Unis, continuent de fonctionner à plein régime, mais ils cherchent à maintenir leur niveau de rentabilité par des licenciements. L'érosion de l'emploi dans le secteur de la fabrication a été contrebalancée par une progression dans d'autres branches d'activité, notamment dans la construction (flambée sur le marché résidentiel), dans les ressources naturelles (boom dans le secteur des produits pétroliers et minéraux) et dans un certain nombre d'industries de service (l'éducation, par exemple).

Récemment, l'intérêt porté aux données sur la profession s'est focalisé sur l'utilisation des compétences. Le système de classification des professions, la CNP, comporte des codes qui facilitent la production de statistiques sur l'emploi et le chômage selon le niveau de compétence. À chaque code de la CNP est associé un niveau de compétence défini selon les études et l'expérience de travail généralement requises pour exercer ces fonctions⁷. Par conséquent, les données de l'ECPA sur la profession peuvent être utilisées (et elles le sont) pour suivre la demande de travailleurs qualifiés et moins qualifiés.

Il convient de noter que l'échantillon de l'Enquête canadienne sur la population active, bien qu'il soit important à certains égards, reste insuffisant pour assurer la production, à un niveau détaillé, de statistiques probantes sur la branche d'activité et la profession. Les utilisateurs qui cherchent à obtenir des renseignements détaillés selon la branche d'activité font souvent appel à l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures, une enquête-entreprise qui réunit un ensemble très considérable de dossiers administratifs. Pour les renseignements détaillés sur la profession, la meilleure source d'information reste le Recensement de la population, qui fournit des données détaillées sur la profession tous les cinq ans.

En ce qui a trait aux indicateurs du travail décent, les données sur la branche d'activité et la profession sont requises pour quelques-unes des mesures proposées du marché du travail – la plupart se retrouvent dans la catégorie du « traitement équitable au travail » et se rapportent au traitement égal des femmes au travail.

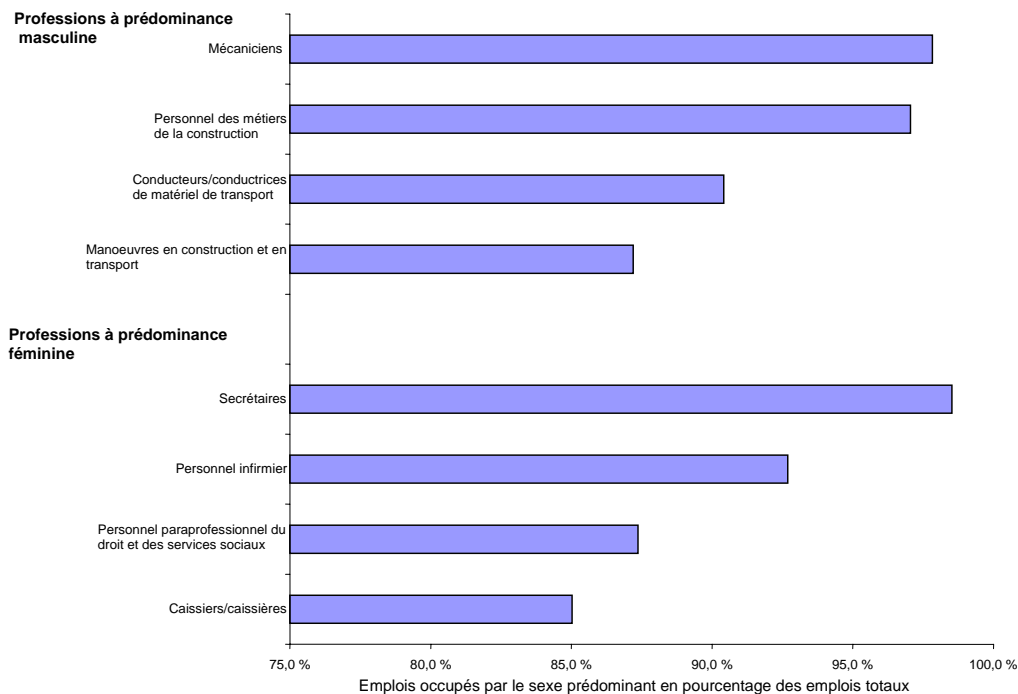
Un de ces indicateurs est la proportion des emplois non agricoles associés à une profession « à prédominance masculine ou féminine ». Cet indicateur ne dénote pas forcément une discrimination selon la profession, mais il rend compte de la propension et de la capacité des

⁷ Pour plus de renseignements sur l'attribution du niveau de compétence dans le cadre du système canadien, la Classification nationale des professions, veuillez consulter le site suivant : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/donnees/cnp/apercu/cnp.shtml

hommes comme des femmes de trouver leur place dans l'ensemble des professions. Dans ce cas précis, les données tant sur la branche d'activité que sur la profession sont requises pour la production de l'estimation.

En 2004, on recensait au Canada un certain nombre de professions à prédominance masculine ou féminine (c'est-à-dire des professions dans lesquelles plus de 80 % des emplois sont occupés soit par des hommes soit par des femmes). À titre d'exemple, les femmes représentent 93 % des effectifs infirmiers au Canada, alors que 98 % des mécaniciens sont des hommes. Au total, en 2004, près d'une personne sur trois (29,5 %) occupant un emploi non agricole travaillait dans une profession à prédominance masculine ou féminine.

Graphique 1 : Exemple de données de l'ECPA sur la profession pouvant servir d'indicateur du travail décent pour l'OIT – Principales professions à prédominance masculine et féminine selon le pourcentage, emplois non agricoles, Canada, 2004



Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

Heures de travail

Les heures de travail constituent également un ensemble prisé de données tirées de l'Enquête canadienne sur la population active. Parmi les données sur les heures de travail recueillies dans le cadre de l'ECPA, notons le nombre habituel d'heures (qui permet de déterminer le nombre de travailleurs à temps partiel et à temps plein), les heures réelles, les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées, et les absences du travail.

Au Canada, dans le cas des employés, le concept des « heures habituelles » renvoie à l'horaire défini par contrat plutôt qu'à la « semaine normale de travail », concept adopté par d'autres pays et qui peut couvrir des heures supplémentaires travaillées normalement. Il est possible de calculer le nombre d'heures réelles, sans demander au répondant de les déclarer, en soustrayant les absences du travail pendant la semaine de référence et en ajoutant les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées. Les questions qui suivent sont posées pour les employés :

- 150 Les questions suivantes portent sur les heures de travail de ... à [nom de l'employeur]. En ne tenant pas compte des heures supplémentaires, le nombre d'heures de travail payées de ... varie-t-il d'une semaine à l'autre? *Oui, passez à 152.*
- 151 En ne tenant pas compte des heures supplémentaires, combien d'heures de travail payées ... travaille-t-il/elle par semaine?
- 152 En ne tenant pas compte des heures supplémentaires, combien d'heures payées en moyenne ... travaille-t-il/elle] habituellement par semaine? *Si l'employé s'est absenté du travail toute la semaine (déterminé plus tôt dans l'interview), omettez les autres questions*
- 153 La semaine dernière, combien d'heures ... était-il/elle] absent(e) de son travail en raison de vacances, de maladie ou de toute autre raison? *Si 0, passez à 155*
- 154 Quelle est la raison principale de cette absence?
- 155 La semaine dernière, combien d'heures supplémentaires payées a-t-il/elle] travaillé à cet emploi?
- 156 La semaine dernière, combien d'heures supplémentaires non payées a-t-il/elle] travaillé à cet emploi?

Dans le cas des travailleurs indépendants, on ne peut calculer les heures réelles à partir des données sur les heures supplémentaires et sur les absences du travail puisque ces concepts ne s'appliquent pas à leur situation. Ce sont donc les questions suivantes que l'on pose à leur sujet :

- 150 Les questions suivantes portent sur les heures de travail de ... à son entreprise. Le nombre d'heures de travail de ... varie-t-il d'une semaine à l'autre? *Oui, passez à 152.*
- 151 Combien d'heures ... travaille-t-il/elle par semaine? *Passez à 157.*
- 152 Combien d'heures en moyenne ... travaille-t-il/elle] habituellement par semaine?
- 157 Combien d'heures ... a-t-il/elle] effectivement travaillées la semaine dernière à son entreprise?

La mesure des heures habituelles (questions 151 ou 152) peut se révéler difficile lorsque le travailleur indépendant a des horaires variables. Si le répondant travaille habituellement toutes les semaines mais qu'il éprouve de la difficulté à fournir une estimation des heures hebdomadaires, l'intervieweur fait la moyenne des heures régulières travaillées pendant les quatre semaines précédentes au cours desquelles le répondant a eu du travail. Si le répondant ne travaille pas habituellement toutes les semaines (s'il s'agit par exemple d'un travail sur demande ou exécuté une partie du mois seulement), l'intervieweur fait la somme des heures régulières travaillées au cours des quatre semaines précédentes et la divise par quatre (même si la personne n'a pas travaillé au cours de chacune de ces quatre semaines).

Aux complications associées au calcul des heures habituelles pour les travailleurs ayant un horaire variable s'ajoute, de plus en plus, le problème de la définition du « travail », les frontières entre la vie professionnelle et non professionnelle s'étant estompées au cours des dernières années. Bien que les concepts des heures habituelles et réelles de l'EPA soient compatibles avec la Résolution concernant les statistiques des heures de travail adoptée par l'OIT en 1962, la définition des heures de travail retenue dans cette résolution est plus en plus dépassée. Dernièrement, Statistique Canada a formulé des recommandations pour modifier cette résolution⁸, à l'occasion de la révision du manuel international du Système de comptabilité nationale.

Il n'en reste pas moins que les données de l'ECPA sur les heures de travail sont dignes de confiance. Non seulement ces données permettent-elles de produire des indicateurs du marché du travail comme le nombre de travailleurs à temps partiel (qui travaillent généralement moins de 30 heures par semaine), mais elles sont aussi essentielles au calcul de la productivité au

⁸ Maynard, J.P. et Bowlby, G., *Hours of Work Input into the SNA Revision*. Document de travail non publié soumis à l'OCDE, Ottawa, juillet 2005.

Canada. En effet, les données de l'ECPA sont plus compatibles que celles de toute autre source avec la mesure de la main-d'œuvre occupée dans le domaine de la production du SCN.

Les données sur les heures de travail sont requises pour bon nombre des indicateurs du travail décent de l'OIT. Sous la rubrique du « travail décent », l'OIT s'est concentrée sur les deux extrémités de l'échelle des heures de travail : 1) un nombre excessif d'heures de travail et 2) un nombre insuffisant d'heures de travail. Pour ce qui est du nombre excessif d'heures, on se préoccupe des personnes qui travaillent plus de 48 heures par semaine. Bien qu'il soit possible de produire des estimations plus précises, les estimations publiées issues de l'ECPA indiquent la proportion des personnes travaillant 50 heures et plus par semaine. En 2004, 13,3 % des travailleurs affichaient un nombre excessif d'heures de travail, selon ce critère. Il s'agit là d'un recul par rapport au sommet de 15,5 % observé dix ans plus tôt. Mais ce taux s'est remis à monter récemment, en raison de la croissance de l'emploi à temps plein et des nouvelles pénuries de main-d'œuvre sur un marché du travail serré. En moyenne en 2004, 21,5 % des employés faisaient des heures supplémentaires au cours du mois, la plupart du temps sans rémunération.

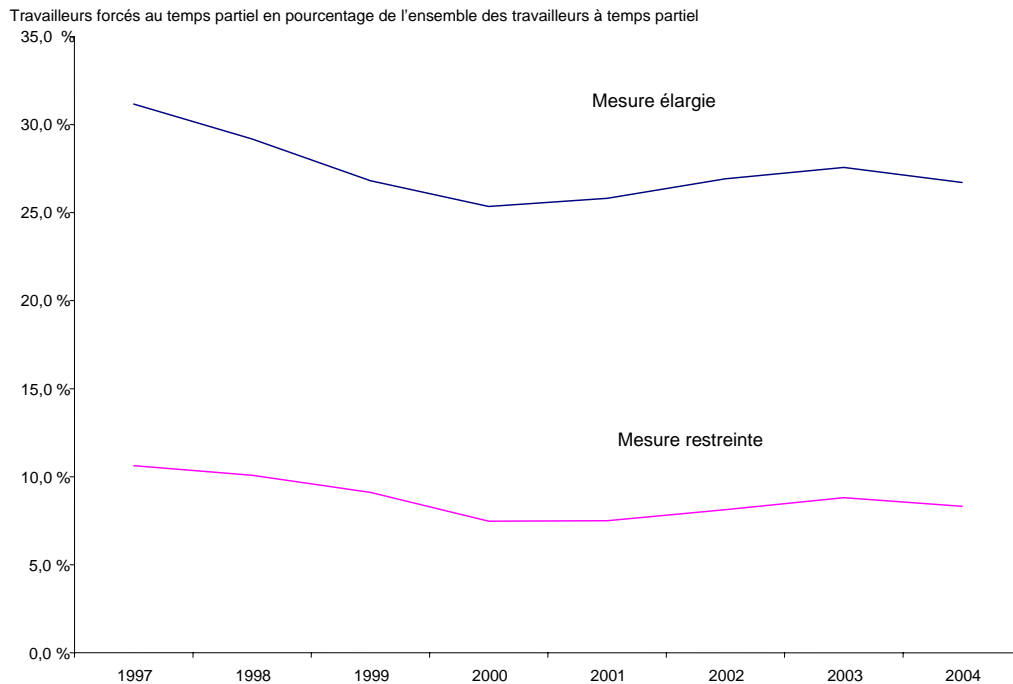
On retrouve, à l'autre extrémité de l'échelle, ceux qui travaillent peu d'heures mais qui préféreraient travailler à temps plein. Ces « travailleurs forcés au temps partiel » sont les meilleurs indicateurs du sous-emploi pour ce qui est des heures de travail. Les questions principales de l'ECPA sur les heures sont immédiatement suivies des questions permettant de mesurer le travail à temps partiel involontaire. Les questions suivantes sont posées pour les personnes qui travaillent moins de 30 heures par semaine dans le cadre de leur emploi principal :

- 158 ... voudrait-[il/elle] travailler 30 heures ou plus par semaine [à un seul emploi]? *Oui, passez à 160.*
- 160 Quelle est la raison principale pour laquelle ... travaille habituellement moins de 30 heures par semaine [à son emploi principal]?
- 161 Au cours de la période de 4 semaines terminée samedi dernier le [date], ... a-t-[il/elle], à un moment donné, cherché du travail à temps plein?

Les personnes qui travaillent à temps partiel et qui voudraient travailler à temps plein, mais qui ne le peuvent pas en raison de la « conjoncture économique » ou parce qu'elles n'ont « pas pu trouver un travail de 30 heures par semaine ou plus » peuvent être considérées comme des travailleurs forcés au temps partiel. Une définition plus restrictive du travail à temps partiel involontaire ferait aussi appel aux renseignements recueillis à la question 161. Cette question étend la logique de la mesure des ressources en main-d'œuvre non utilisées (chômeurs) à la mesure de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Dans les deux cas, la question sur la recherche d'emploi vérifie la participation au marché du travail.

Selon la définition large du travail à temps partiel involontaire, 26,7 % des travailleurs à temps partiel le sont involontairement. Si l'on tient compte du critère de la recherche d'un emploi à temps plein, le taux de travail à temps partiel involontaire passe à 8,3 %. Les deux taux suivent une tendance à la baisse depuis que ces questions ont été ajoutées au questionnaire en 1997.

Graphique 2 : Exemple de données de l'ECPA sur les heures pouvant servir d'indicateur du travail décent pour l'OIT – Taux de travail à temps partiel involontaire, Canada, 1997 à 2004



Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

Gains des employés

En 1997, on a ajouté au questionnaire de l'ECPA des questions permettant de déterminer les gains horaires et hebdomadaires des employés, et ces ajouts ont porté fruit. Les données recueillies grâce à ces questions servent, évidemment, d'indicateurs de la qualité de l'emploi, mais elles servent aussi d'indicateurs des pénuries de main-d'œuvre et des tensions inflationnistes⁹.

Dans la plupart des cas, les questions de l'ECPA relatives aux gains sont posées une seule fois aux répondants pendant la période de six mois sur laquelle s'étend leur participation à l'enquête. Au cours de la première interview, la question sur les gains est posée à tous les employés après le bloc de questions sur les heures que l'on vient de décrire. Si aucun changement à la description de l'emploi (questions 110 à 117) n'est déclaré, les questions sur les gains ne sont pas posées de nouveau au cours des interviews des mois subséquents. Bien que cette méthode provoque un décalage dans les données de l'ECPA sur les gains¹⁰, elle en améliore la variabilité.

Le concept mesuré est celui de la rémunération hebdomadaire ou horaire brute que touche un employé pour une semaine normale de travail. Puisque c'est le taux de rémunération habituel qui est mesuré, la rémunération des heures supplémentaires n'est pas prise en compte (cette

⁹ La banque centrale, la Banque du Canada, suit de près la variation sur douze mois du salaire horaire moyen des employés permanents, qu'elle publie sous la forme d'un « indicateur clé de l'inflation » dans sa revue mensuelle.

¹⁰ Ainsi, l'ECPA donne une bonne mesure du nombre de personnes touchant le salaire minimum, mais tout changement au salaire minimum dans une province, quelle qu'elle soit, n'apparaîtra que six mois plus tard dans la série de l'ECPA sur la répartition de l'emploi selon les salaires. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la publication de Statistique Canada, *Le point sur la population active – La rémunération en perspective*, Ottawa, été 1998.

précision n'est pas explicite dans les questions, mais les intervieweurs sont formés pour répondre aux interrogations des répondants à ce chapitre). Il importe de noter que ce n'est pas là une mesure stricte des coûts de main-d'œuvre assumés par l'employeur; en effet, on demande aux répondants d'inclure les pourboires et on ne cherche pas à évaluer les avantages sociaux. Toutefois, l'augmentation des salaires horaires est considérée par la banque centrale comme une forme d'inflation par les coûts.

Les questions de l'ECPA sur les gains sont les suivantes :

- 200 Je voudrais maintenant vous posez quelques courtes questions sur les gains de ... à [nom de l'employeur]. ... est-[il/elle] payé(e) à l'heure?
- 201 ... reçoit-[il/elle] habituellement des pourboires ou des commissions? Si 200 = non, passez à 204.
- 202 [En incluant les pourboires et les commissions], quel est le salaire horaire de ...?
- 204 Pour vous, quelle est la manière la plus facile de nous dire le salaire ou le traitement de ... [y compris les pourboires et les commissions], avant impôt et autres déductions? Sous forme de gains annuels, mensuels, hebdomadaires ou autre?
- 205 [En tenant compte des pourboires et des commissions,] quel est le salaire ou le traitement hebdomadaire de ..., avant impôt et autres déductions?
- 206 [En tenant compte des pourboires et des commissions,] quel est le salaire ou le traitement aux deux semaines de ..., avant impôt et autres déductions?
- 207 [En tenant compte des pourboires et des commissions,] quel est le salaire ou le traitement bimensuel de ..., avant impôt et autres déductions?
- 208 [En tenant compte des pourboires et des commissions,] quel est le salaire ou le traitement mensuel de ..., avant impôt et autres déductions?
- 209 [En tenant compte des pourboires et des commissions,] quel est le salaire ou le traitement annuel de ..., avant impôt et autres déductions?

Environ 60 % des personnes répondent par l'affirmative à la question 200, ce qui signifie que, au Canada, six employés sur dix sont payés à l'heure. Dans ces cas, il est facile de déterminer le salaire horaire et hebdomadaire. Le salaire horaire est inscrit dans le fichier de l'ECPA tel qu'il a été déclaré à la question 202, et on établit le salaire hebdomadaire en multipliant le taux horaire déclaré par le nombre d'heures habituelles déterminé plus tôt dans l'interview.

Comme on peut le voir dans les questions ci-dessus, on donne au répondant plusieurs options pour déclarer les gains dans le cadre de l'ECPA. Les résultats positifs obtenus par l'ECPA pour ce qui est des gains tiennent notamment au fait que l'on a cherché à faciliter le plus possible la réponse à cette question. Bien que la section sur les gains donne lieu au taux de non-réponse partielle le plus élevé dans l'ECPA (taux de non-réponse d'environ 25 % pour ces questions en raison des refus de répondre ou parce que le répondant – quelquefois une personne interposée – ne connaît pas la réponse), ce taux serait probablement supérieur si les répondants devaient eux-mêmes calculer le salaire horaire ou hebdomadaire lorsqu'ils ne sont pas rémunérés ainsi.

Lors du calcul des variables de l'ECPA, effectué à la fin de la semaine suivant l'interview, toutes les données sur les gains recueillies à partir des questions 205 à 209 sont converties en salaire horaire. Il s'agit essentiellement d'un processus en deux étapes : dans un premier temps, les gains sont convertis en une estimation des gains annuels; puis, cette estimation est divisée par une estimation du nombre habituel d'heures de travail par année. Par exemple, dans le cas des personnes qui déclarent être payées aux deux semaines, les gains bruts aux deux semaines sont multipliés par 26, puis cette estimation des gains annuels est divisée par l'estimation du nombre habituel d'heures par année (52 * heures habituelles par semaine).

Par la suite, une fois que le salaire horaire de chaque employé est calculé, on multiplie le taux horaire par le nombre habituel d'heures de l'employé pour déterminer le taux de rémunération hebdomadaire de cet employé.

L'un des indicateurs proposés par l'OIT est la proportion de travailleurs qui touchent des revenus inférieurs à la moitié du salaire médian, un seuil délimitant une rémunération inadéquate. Au Canada, le taux horaire médian s'établissait à 16,35 \$CAN en 2004. Environ 11,2 % des employés au Canada touchaient moins de la moitié de ce salaire médian en 2004.

Comme mesure d'une rémunération inadéquate, cet indicateur est peu adapté au contexte canadien. En effet, cet indicateur ne tient compte ni de l'âge ni de la situation de ces employés dans le ménage. Le salaire minimum au Canada varie d'une province à l'autre, mais il se rapproche de la moitié du salaire médian dans certaines des grandes provinces du pays. Par conséquent, toute analyse des employés touchant des revenus inférieurs à la moitié du salaire médian est en fait, à peu de choses près, une analyse des travailleurs au salaire minimum.

Selon une étude fondée sur les données de l'ECPA de 2003, la plupart des travailleurs au salaire minimum au Canada sont des jeunes qui vivent chez leurs parents. On ne peut pas vraiment considérer qu'il s'agit là de travailleurs touchant un revenu inadéquat, puisque le salaire qu'ils reçoivent ne leur servira probablement pas à subvenir à leurs besoins ou aux besoins d'autres personnes. La même étude révèle, cependant, que près du cinquième des travailleurs au salaire minimum vivent seuls, vivent avec un conjoint qui n'occupe pas un emploi ou élèvent des enfants sans conjoint – le salaire que touchent les personnes de ce groupe plus restreint est vraisemblablement inadéquat¹¹.

Les données relatives aux gains de l'Enquête sur la population active peuvent aussi servir à d'autres fins dans le cadre statistique du travail décent de l'OIT. Par exemple, on a proposé d'établir les ratios entre les salaires des femmes et ceux des hommes dans certaines professions – et l'ECPA se prête bien à cela (à condition que l'échantillon puisse soutenir le niveau de détail requis pour la profession). Les gains moyens de tous les travailleurs dans certaines professions forment un autre ensemble d'indicateurs, donnant une bonne idée du type de travail et des compétences qui sont valorisés sur le marché du travail actuel.

En fait, en tant qu'indicateur général de la qualité de l'emploi, les données sur les gains de l'ECPA sont assez éloquentes. Bien que les salaires des employés aient amorcé une remontée en 2005 au moment où le chômage atteignait un creux sans précédent depuis 30 ans, ils avaient tout juste suivi le rythme de croissance de l'inflation au cours des quatre années antérieures. On observe également une stabilité dans la répartition des emplois selon les salaires – les proportions de travailleurs peu rémunérés et bien rémunérés ont peu varié au Canada au cours des dernières années. Toutefois, derrière cette stabilité dans les chiffres globaux se profilent d'importants changements au chapitre de la rémunération. Une étude récente de Statistique Canada qui s'appuie sur diverses sources de données sur les gains a démontré que, par rapport à 1981, les hommes occupant un emploi depuis peu gagnent maintenant 13 % de moins que ce que touchaient leurs homologues 20 ans plus tôt; en revanche, les femmes ayant une longue expérience du marché du travail gagnent 14 % de plus que ce que gagnaient leurs homologues 20 ans plus tôt¹².

¹¹ Le critère de la moitié du salaire médian est mal adapté au contexte canadien non seulement parce qu'il ne tient pas compte de la situation des personnes dans les familles mais aussi parce qu'il ne prend pas en considération les dépenses des ménages. Les seuils de faible revenu (SFR) sont établis à partir des données de l'Enquête sur les dépenses des ménages. Ils correspondent au niveau de revenu en deçà duquel une famille se sentira dans la gêne parce qu'elle consacre une proportion plus élevée de son revenu aux biens et services de première nécessité que la famille moyenne de taille comparable. Les SFR sont les mesures les plus répandues des gains inadéquats au Canada.

¹² Morissette, R., Picot, G., *Sommaire de : le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans*, Statistique Canada, Ottawa, avril 2005.

Affiliation syndicale et couverture par une convention collective

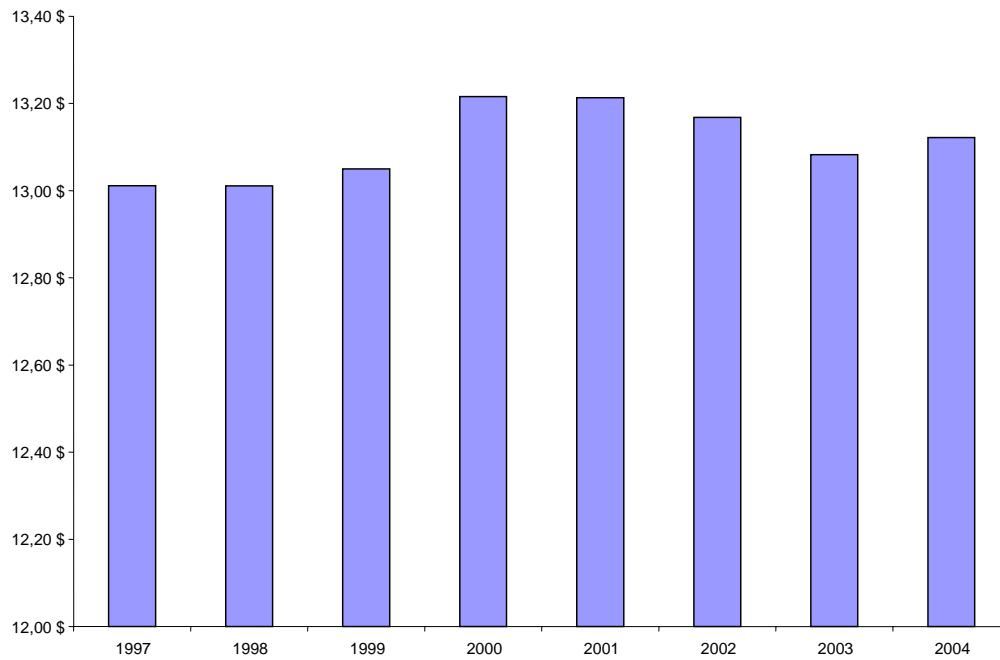
Le bloc de l'ECPA sur les gains est suivi de deux questions (réservées aux employés) se rapportant à l'affiliation syndicale et à la couverture par une convention collective :

220 ... est-[il/elle] syndiqué(e) à [nom de l'employeur]? *Non, passez à 221*

221 ... est-[il/elle] couvert(e) par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat?

Graphique 3 : Salaire horaire moyen des employés, corrigé en fonction de l'inflation (IPC), Canada, 1997 à 2004

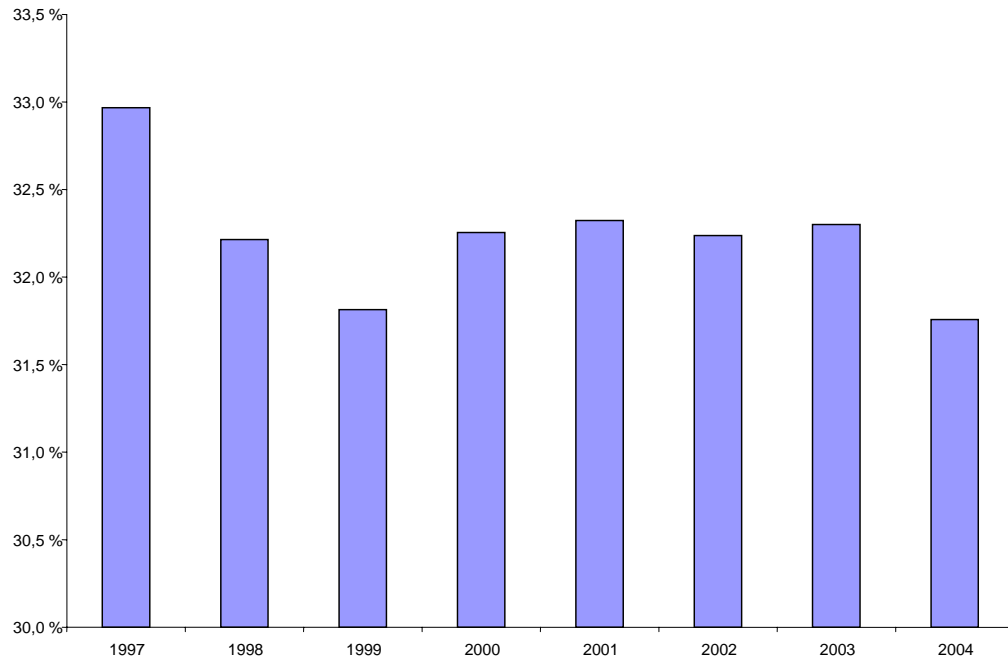
Salaire horaire moyen, employés (en \$ de 2001)



Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

Graphique 4 : Taux d'affiliation syndicale, Canada, 1997 à 2004

Employés affiliés à un syndicat ou couverts par une convention collective en pourcentage de l'ensemble des employés



Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

Depuis 1997, année où ces deux questions ont été ajoutées au questionnaire, l'ECPA est la principale source d'information sur l'affiliation syndicale au Canada, un élément clé de la dimension « protection sociale » dans le cadre du travail décent. Les employés qui répondent par l'affirmative à la question 220 ou à la question 221 sont considérés comme jouissant d'une protection syndicale. Tous les autres employés sont réputés ne pas bénéficier d'une protection syndicale.

Bien qu'il ait augmenté pendant une brève période en 2000 et 2001, le taux d'affiliation syndicale a suivi une tendance à la baisse au Canada au cours des huit dernières années. En 2004, 31,8 % des employés étaient affiliés à un syndicat ou couverts par une convention collective, en baisse de 1,2 point de pourcentage par rapport à 1997. Jusqu'en 1995, année de l'abrogation de la loi exigeant la production de ces renseignements, les mesures de l'affiliation syndicale au Canada étaient calculées à partir des données tirées d'un recensement annuel des syndicats. Selon ces données, le taux de syndicalisation a atteint 35,6 % en 1992 et s'est mis à redescendre par la suite.

Permanence de l'emploi

L'information sur la permanence de l'emploi constitue un autre ensemble de données de l'ECPA fort utile aux fins de la mesure de la qualité du travail. Ces renseignements sont recueillis au moyen des questions suivantes :

240 [L'emploi principal] de ... est-il permanent ou est-il d'une manière ou d'une autre non permanent (p. ex., emploi saisonnier, temporaire, d'une durée déterminée, occasionnel)? *Non permanent, passez à 241*

241 De quelle manière l'emploi de ... n'est-il pas permanent?

On cherche par ces questions à mieux comprendre la sécurité ou la stabilité d'emploi. On considère en général que les emplois non permanents sont de qualité inférieure.

Contrairement à la plupart des autres questions de l'Enquête canadienne sur la population active, celle-ci porte sur l'« emploi » plutôt que sur les caractéristiques de la personne qui occupe cet emploi. Si l'employé peut occuper son *emploi* aussi longtemps qu'il le veut ou tant que la conjoncture économique le permet, cet *emploi* est considéré comme « permanent ». Ces emplois permanents sont parfois désignés au Canada par le terme « postes de durée indéterminée ».

Cette question ne renvoie pas aux intentions du travailleur quant à la durée de l'emploi. Par conséquent, si une personne occupe un emploi permanent mais qu'elle a l'intention de démissionner, l'emploi reste un poste permanent. Les intervieweurs de l'ECPA maîtrisent ce concept et sont en mesure de démêler les situations confuses qui pourraient se présenter pendant l'interview. Le concept est également expliqué dans le manuel des intervieweurs, advenant que ceux-ci aient besoin de se rafraîchir la mémoire entre deux séances de formation.

Même si la permanence de l'emploi est un concept difficile à mesurer dans le cadre d'une enquête-ménage, la qualité des données obtenues est jugée acceptable. Une mauvaise compréhension de la question par certains répondants est manifeste – le nombre de travailleurs occupant un emploi « permanent » suit une légère courbe saisonnière au cours de l'année, alors qu'il ne le devrait pas. Toutefois, dans l'ensemble, on estime que les données de l'ECPA sur la permanence de l'emploi représentent bien la réalité qu'elles doivent représenter.

L'utilisation la plus importante de ces données au Canada revient à la banque centrale. La Banque du Canada utilise le salaire moyen des employés permanents comme un indicateur de l'inflation et elle publie l'estimation de l'ECPA en même temps que l'indice des prix à la consommation et d'autres données sur les coûts.

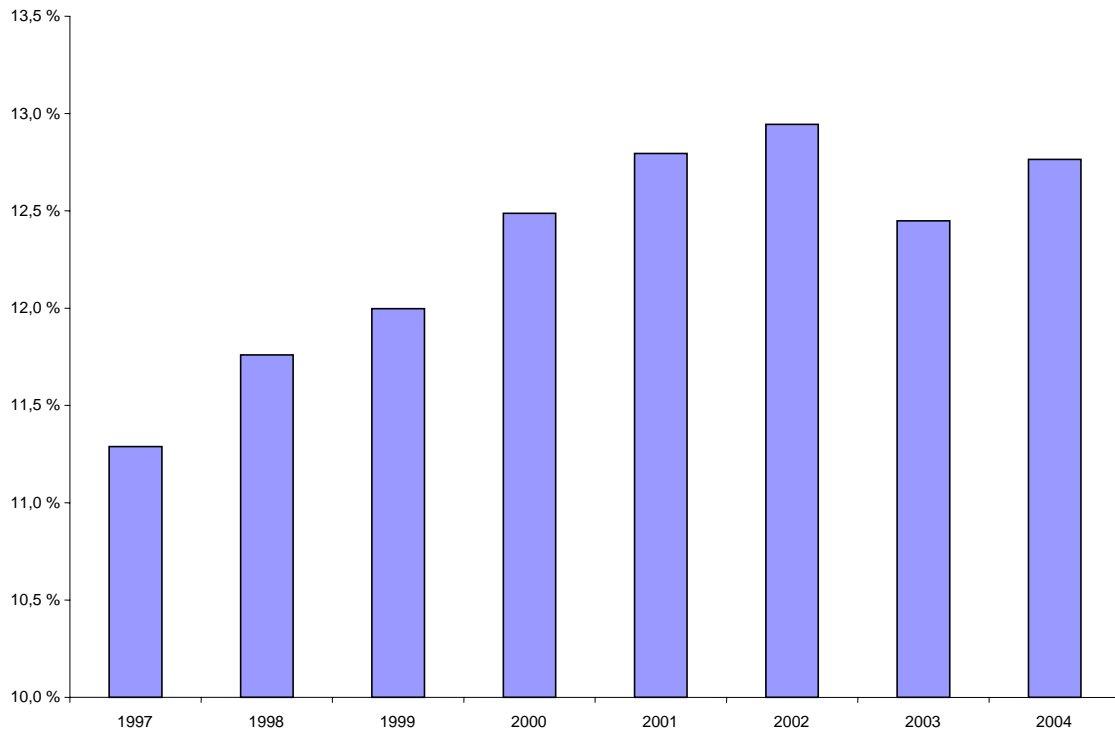
L'OIT a proposé d'utiliser le pourcentage des employés qui qualifient leur emploi de « temporaire » comme indicateur du travail décent. En 2004, 1,7 million des 13,5 millions d'employés au Canada occupaient un emploi temporaire, ce qui représente 12,8 % de l'ensemble des employés, comparativement à 11,3% en 1997.

La question 241 du questionnaire de l'ECPA permet de recueillir des renseignements importants sur la nature du travail temporaire au Canada. Les intervieweurs classent les réponses fournies par les répondants dans les catégories suivantes : a) emploi saisonnier; b) emploi temporaire, d'une durée déterminée ou à contrat; c) travail occasionnel; d) emploi obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire.

Il importe de définir chacune de ces catégories pour ceux qui cherchent à comprendre le type d'information recueillie par l'ECPA sur le travail temporaire. Les emplois saisonniers s'entendent des postes qui sont dotés et libérés à intervalle saisonnier, ce qui est courant au Canada. Les emplois temporaires, d'une durée déterminée ou à contrat sont ceux qui, comme l'a indiqué l'employeur, prendront fin à une date précise ou au terme d'une tâche ou d'un projet particulier. Le travail occasionnel renvoie aux emplois occupés par des employés au besoin et non selon un horaire établi au préalable. En ce qui concerne la dernière catégorie, les répondants sont souvent bien conscients qu'ils font partie de ce groupe, puisqu'ils reçoivent leur chèque de paie de l'agence de placement temporaire et non de l'entreprise ou de la personne qui a retenu leurs services.

Graphique 5 : Exemple de données de l'ECPA sur la permanence de l'emploi pouvant servir d'indicateur du travail décent pour l'OIT – Taux de travail temporaire, Canada, 1997 à 2004

Employés occupant un emploi (principal) temporaire en pourcentage de l'ensemble des employés



Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

Au Canada, les données sur la permanence de l'emploi ont été utilisées de concert avec les renseignements sur la catégorie de travailleurs et sur les heures de travail pour produire des estimations du nombre de travailleurs en situation d'emploi précaire. Selon une définition adoptée par des chercheurs de l'extérieur de Statistique Canada, toute personne qui n'occupe pas à titre d'employé un poste permanent à temps plein est considérée comme ayant un régime de travail « atypique »¹³. Depuis 1997, le pourcentage des personnes occupant un emploi atypique au Canada se maintient autour de 35 %. La progression du travail temporaire et le repli du travail indépendant qui l'a accompagné ont contribué à la stabilité générale du taux d'emplois atypiques.

Conclusion

En résumé, outre les grandes mesures de l'emploi et du chômage, l'Enquête canadienne sur la population active fournit une multitude d'« autres » renseignements sur le travail. Le présent document s'est concentré sur les questions clés et les concepts sur lesquels reposent ces données. En montrant comment la branche d'activité, la profession, la catégorie de travailleurs, les heures de travail, les salaires des employés, l'affiliation syndicale et la permanence de l'emploi sont mesurés par l'ECPA, nous espérons pouvoir aider les Canadiens qui utilisent nos données ainsi que les membres des bureaux nationaux de statistiques qui désirent tirer parti de notre expérience.

¹³ Krahn, H., *Accroissement des régimes de travail atypiques – L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, hiver 1995.

Bibliographie

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, Ph., Mehran, F. and Ritter, J., *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis, Working Paper No. 2. International Labour Office, Geneva, October 2002.

Krahn, H., *Non-standard work on the rise*, in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada, Ottawa, Winter 1995.

Maynard, J.P., and Bowlby, G. *Hours of Work Input into the SNA Revision*. Unpublished working paper submitted to OECD, Ottawa, July 2005.

Maynard, J.P., *Annual Measure of the Volume of Work Consistent with the SNA: the Canadian Experience*. Statistics Canada, Ottawa, August 2005.

Morissette, R., Picot, G., *Summary of: Low-paid Work and Economically Vulnerable Families over the Last Two Decades*, Statistics Canada, Ottawa, April 2005.

Statistics Canada, *Guide to the Labour Force Survey*, Statistics Canada, Ottawa, 2005

Statistics Canada, *Income in Canada: 2001*, Statistics Canada, Ottawa, 2003

Statistics Canada, *Labour Force Update: A new perspective on wages*, Ottawa, Summer 1998.

Statistics Canada, *Labour Force Update: The Self-employed*. Ottawa, Autumn 1997

Sunter, Kinack, Akeampong and Charrette, *"The Labour Force Survey: Development of a New Questionnaire for 1997"*, Statistics Canada, 199x(?).