

e.3

Canadian job vacancy survey

TECHNICAL APPENDIX

SERVITS STATISTIQUE
CANADA CANADA

1972

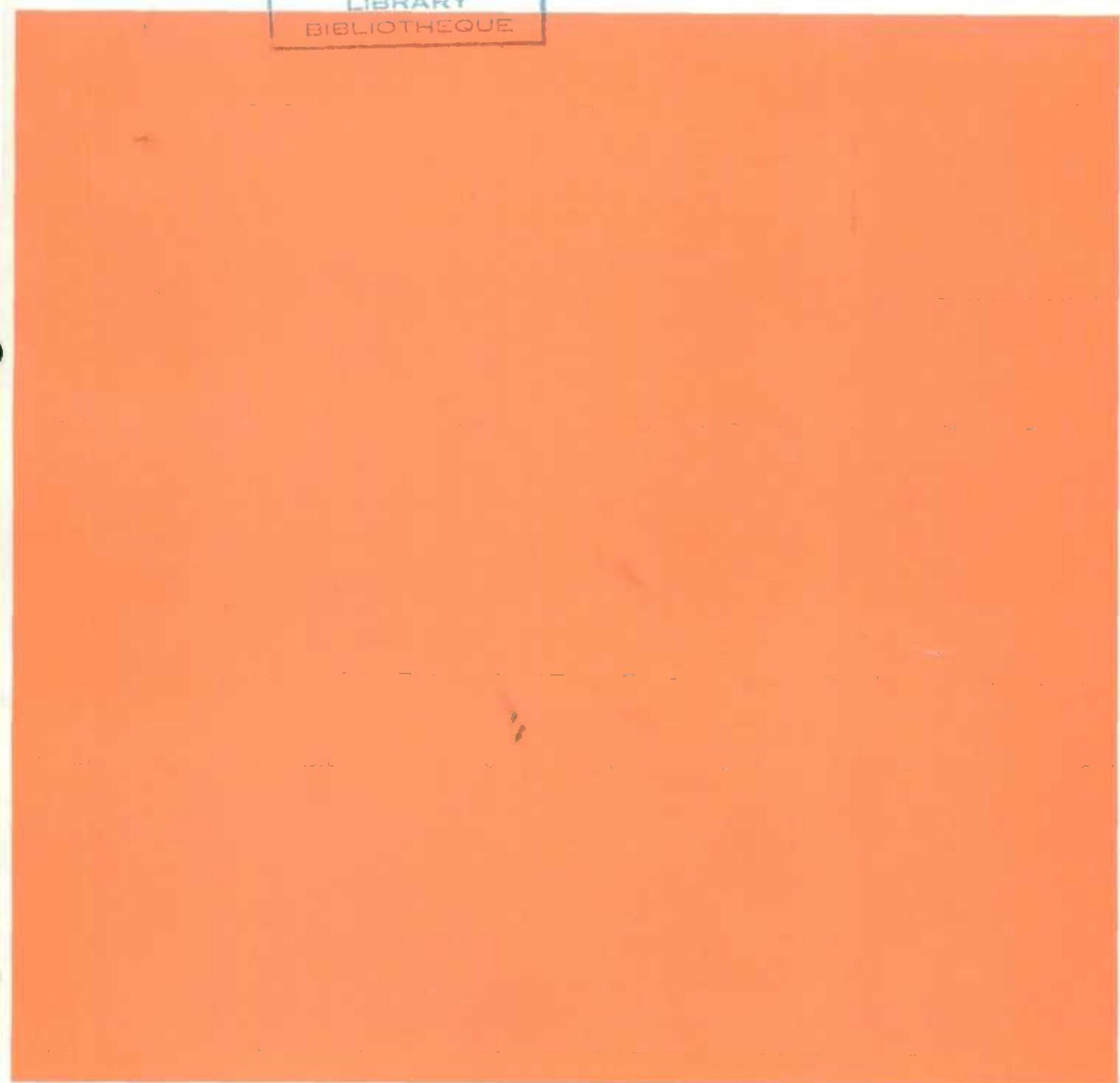
AUG 2 1972

LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE

Enquête canadienne sur les postes vacants

ANNEXE TECHNIQUE

1972





AUX6 3900587
C. 3

STATISTICS CANADA — STATISTIQUE CANADA
Labour Division — Division du travail
Job Vacancy Survey Section — Section de l'enquête sur les postes vacants

CANADIAN JOB VACANCY SURVEY: TECHNICAL APPENDIX

ENQUÊTE CANADIENNE SUR LES POSTES VACANTS: ANNEXE TECHNIQUE

1972

Published by Authority of
The Minister of Industry, Trade and Commerce

Publication autorisée par
le ministre de l'Industrie et du Commerce

July - 1972 - Juillet
8900-502

Price—Prix: 50 cents

Statistics Canada should be credited when republishing all or any part of this document
Reproduction autorisée sous réserve d'indication de la source: Statistique Canada

Information Canada
Ottawa



1. Conceptual and Definitional Problems

The development of the Job Vacancy Survey exemplifies the problem that often faces the designers of a new, major, continuing survey: the immediate needs for certain kinds of descriptive data for policy-determining purposes versus the longer term, and only partially defined, needs for analytic data for economic and social research. The essence of the conflict is that the flexibility of design required for the latter purpose may imply a certain loss of statistical efficiency in satisfying the former.(1)

The problem is compounded in the case of the present survey because the definition of a job vacancy is itself a matter of considerable difficulty and is likely to depend ultimately on the development of a more complete theory of the labour market. This is even more true of the definitions of different classes of job vacancy (e.g., long duration, hard to fill, future starting date vacancies).

A formal symmetry between jobs and workers provides the starting point for a definition of a job vacancy. Thus an unemployed worker is one who has not worked during a specified reference period and is actively seeking a job, by analogy, a vacant job is one that has not been occupied during some specified reference period and is actively seeking a worker.(2)

The core of the job vacancy definition is current activity, i.e., some objective recruiting action which has been undertaken during some precisely specified time period. Thus a major function of the interview phase of the survey is to ascertain the nature and date of activity with respect to each vacancy reported not because such information is desired per se (although it is potentially useful information and will be analysed at some later stage) but to ensure that the activity criterion of the definition is satisfied.

There is no doubt that one effect of an insistence on stringent application of the activity criterion is to exclude some genuine shortage vacancies; experience indicates that many employers will insist that they urgently require a particular type of labour but have given up looking because they are sure that action will produce no results. Our experience also shows, however, that it is difficult to elicit from such respondents a definite number of vacancies; the enumeration deteriorates into negotiation on estimates between the field officer and the respondent. This tends to create nebulous estimates which are based on subjective attitudes and differ widely between mail and interview surveys and between enumerators. Thus these vacancies, for which no recruiting action took place in the four weeks prior to the reference date, are excluded.

There are several implications for survey design in this rigorous commitment to the activity criterion. Thus experience has shown that to ascertain as

1. Difficultés de conception et de définition

L'élaboration de l'enquête sur les postes vacants illustre bien le problème qui se présente souvent aux concepteurs d'une nouvelle enquête permanente de quelque importance: le conflit entre le besoin immédiat de certains genres de données descriptives pour la définition de politiques et le besoin à plus long terme, et partiellement défini seulement, de données analytiques pour la recherche économique et sociale. L'essence du conflit réside dans le fait que la souplesse du plan nécessaire pour recueillir des données afin de satisfaire à des besoins à long terme peut amener une certaine perte d'efficacité statistique lors de l'obtention de données devant servir à la définition de politiques.(1)

Dans la présente enquête, le problème se complique du fait que la définition d'un poste vacant présente d'énormes difficultés et qu'en dernier ressort elle dépendra, en toute probabilité de l'élaboration d'une théorie plus complète du marché du travail. Cela est encore plus vrai dans le cas des définitions de différentes classes de postes vacants (par ex. vacants depuis longtemps, difficiles à remplir, à remplir à une date ultérieure).

Le point de départ de la définition d'un poste vacant est la symétrie formelle entre les postes et les travailleurs. Ainsi, si un travailleur en chômage est une personne qui n'a pas travaillé pendant une période de référence donnée et qui cherche activement un emploi, par analogie, un poste vacant est un poste qui n'a pas été occupé au cours d'une période de référence donnée et pour lequel on recherche activement un travailleur.(2)

Le noeud de la définition du poste vacant réside dans l'activité courante, c.-à-d. dans des mesures objectives de recrutement qui ont été prises au cours d'une période de référence bien déterminée. C'est ainsi qu'une des grandes fonctions de la phase de l'entrevue est de constater la nature et la date de ces mesures pour chaque poste vacant déclaré, non pas tellement parce que ces renseignements sont essentiels par eux-mêmes (toutefois, ces renseignements peuvent quand même être utiles et seront analysés à une étape ultérieure), mais plutôt pour s'assurer de l'observation du critère d'activité.

Sans aucun doute, l'un des effets de l'application stricte du critère d'activité est l'exclusion de certains postes véritablement vacants car l'expérience montre que de nombreux employeurs affirment qu'ils ont un besoin urgent d'un genre particulier de main-d'œuvre, mais qu'ils ont cessé leurs recherches étant convaincus de l'inutilité de celles-ci. Cependant, selon notre expérience encore, il est difficile d'obtenir de ces enquêtés un nombre précis; le dénombrement se transforme en tractations sur des estimations entre l'agent recenseur et l'enquêté. Les résultats auront tendance à être des estimations nébuleuses fondées sur des attitudes subjectives et comportant des différences considérables selon le genre d'enquête (postale ou par entrevue) et selon l'agent recenseur. C'est ainsi qu'en sont exclus les postes vacants pour lesquels on n'a pas pris de mesures de recrutement dans les quatre semaines précédant la date de référence.

Cette application rigoureuse du critère d'activité a plusieurs implications sur le plan de l'enquête. Aussi, l'expérience montre que pour évaluer aussi précisément que

(1) For an earlier discussion of definitional and design aspects of the survey, see page 11, reference 11. - Les définitions et le plan de l'enquête ont déjà fait l'objet d'une étude. Voir page 11, référence 11.

(2) The major variable which provides a link between labour demand and supply systems is occupation. Thus jobs must be identified at least by job title, a proxy for (i.e., codeable into) education, age, sex, etc. The Job Vacancy Survey at present identifies vacancies by occupation, industry and location, since labour markets have geographic as well as occupational dimensions. - La profession est la principale variable qui fait le lien entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les postes doivent donc être désignés au moins par leur titre, qui remplace la désignation de la profession (et permet de la coder). Il existe aussi d'autres "liens" plus ténus: activité économique, instruction, âge, sexe, etc. À l'heure actuelle, les postes vacants sont identifiés par profession, activité économique et endroit, les marchés du travail ayant des dimensions géographiques aussi bien que professionnelles.

accurately as possible the nature and timing of specific actions (and other elements in the definition) we need to secure information from a respondent engaged in or close to a center of recruiting activity in the enterprise because:

- (1) There are rarely complete or even partial statistical records within establishments or firms from which a comprehensive count of job vacancies can be made. Such records as exist may be entirely inappropriate to the ex ante, activity-centered definition adopted.
- (2) In few but the smallest of organizations is there a single locus of decision responsibility regarding recruitment and hiring. The responsibility is often dispersed both occupationally and geographically.

As a consequence, the Job Vacancy Survey itself was preceded by, and as an ongoing survey is paralleled by, a Profile Survey of large business organizations. Starting with a list of companies the task of the field staff in the Profile Survey was to group these companies into enterprises defined as the smallest group of companies which have to be considered together in setting up a job vacancy reporting structure. (In many, if not most, cases the enterprise and the company coincide. However, in many of the largest business organizations many companies are involved whose operations are integrated to the extent that their employment, and hence their vacancies, cannot be distinguished from that of the enterprise as a whole).

The persons or officers within the enterprise who have, or can get, immediate information about current job vacancies are then determined and descriptions of the class of jobs for which they can report are obtained. The descriptions are checked against each other and against the description (usually the names of a set of companies) of the enterprise as a whole to ensure, as far as possible, that the set of Job Vacancy Reporting Units (JVRU) whose addresses and descriptions were thus obtained are mutually exclusive with respect to the classes of jobs they cover and that together they exhaust the vacancies that can occur in the enterprise. These JVRU's are the sample units for the Job Vacancy Survey. Both the address (of necessity) and the description are printed on questionnaires mailed out to these units and on listings sent out to our field staff.

A second element in the definition of vacant jobs concerns the time dimension of the word "vacant". A reference period of one day was selected on the grounds that it would be relatively easy for a respondent to recall the situation on a particular day. This is important since many employers do not have adequate records on vacancies to consult. At the same time, vacancies open for less than one day are omitted as being difficult to recall even a short time after the event.

A third definitional criterion is "externality", i.e., the jobs must be seeking workers from outside, or at least must not be restricted to workers from inside, the firm. The measure of vacancies, therefore, will relate to the external market. It is assumed that labour requirements feed through the internal market before appearing as vacancies in the external market.(3)

A related definitional problem concerns the treatment of vacant jobs being held for workers on lay-off subject to definite recall. These are excluded in our definition on several grounds, namely, they do not satisfy either the activity or externality criteria. But it is important to note that workers on layoff subject to recall are classified as unemployed. This difference in the two measures can, however, be

possible la nature et la date de mesures déterminées (ainsi que d'autres éléments de la définition), il nous faut recueillir des renseignements auprès d'un enquête qui fait partie ou est voisin du centre de recrutement de l'entreprise, car:

- (1) il existe rarement, dans les établissements ou les entreprises, des dossiers statistiques complets ou même partiels d'où l'on puisse tirer un compte exhaustif des postes vacants. Les dossiers existants pourront ne pas convenir du tout à la définition a priori basée sur l'activité.
- (2) Sauf dans les plus petites entreprises, il existe rarement un lien unique de prise de décision concernant le recrutement et l'embauchage. Cette responsabilité est souvent dispersée tant pour les différents genres d'emploi que sur le plan géographique.

Par conséquent, une étude de profil de grandes entreprises a précédé l'enquête sur les postes vacants et sera désormais menée de front avec l'enquête. À partir d'une liste de sociétés, le personnel sur le terrain chargé de l'étude de profil devait regrouper ces sociétés en entreprises, les entreprises se définissant comme le plus petit groupe de sociétés qu'il faut considérer ensemble dans l'établissement d'un système de déclaration des postes vacants. (Dans de nombreux cas, sinon dans la plupart, l'entreprise et la société se confondent. Cependant, nombre de grandes organisations fort intervenir de nombreuses sociétés dont l'activité est tellement interdépendante que leurs effectifs, et par conséquent leurs postes vacants, ne peuvent être distingués de ceux de l'entreprise dans son ensemble).

On détermine alors les personnes ou les responsables au sein de l'entreprise qui ont, ou qui peuvent obtenir, des renseignements immédiats sur les postes couramment vacants et on obtient une description des catégories de postes pour lesquels il peuvent fournir des renseignements. On compare ces descriptions entre elles et avec la description (habituellement les noms d'un groupe de sociétés) de l'entreprise toute entière pour s'assurer, dans la mesure du possible, que l'ensemble des unités déclarantes de postes vacants (U.D.P.V.) dont on a ainsi obtenu les noms et adresses s'excluent mutuellement pour ce qui est des catégories de postes couverts, et qu'ensemble elles couvrent tous les postes vacants qui peuvent apparaître dans l'entreprise. Ces U.D.P.V. constituent les unités-échantillon de l'enquête sur les postes vacants. L'adresse (indispensable) et la description sont imprimées sur les questionnaires postaux de ces unités et sur les listes envoyées à notre personnel sur le terrain.

Le deuxième élément entrant dans la définition d'un poste vacant concerne la dimension "temporelle" du mot "vacant". On a choisi une période de référence d'une journée, en se disant que l'enquête pourrait se souvenir assez facilement de la situation d'une journée donnée. Cela est important, car de nombreux employeurs n'ont pas les dossiers sur les postes vacants nécessaires à une consultation. Par ailleurs, on exclut les postes qui ont été vacants pour moins d'une journée, car il est difficile de s'en souvenir, même peu de temps après.

Le troisième élément entrant dans la définition est le critère "d'extériorité", c.-à-d. que les postes doivent être accessibles à des personnes de l'extérieur ou, en tout cas, ne pas être réservés aux employés. La mesure du nombre de postes vacants, par conséquent, se rapportera au marché externe. On suppose que les besoins en main-d'œuvre passent d'abord par le marché interne avant d'apparaître sous la forme de postes vacants sur le marché externe.(3)

Un problème de définition assez voisin est celui de traitements des postes vacants gardés pour des employés en congédiement temporaire et qui seront sûrement rappelés. Notre définition exclut ces postes, pour plusieurs raisons, et plus précisément parce qu'ils ne répondent pas aux critères d'activité ou d'extériorité. Mais il est important de remarquer que les employés en congédiement temporaire et devant être rappelés sont classés comme chômeurs. Il est possible cependant de

(3) For a discussion of a treatment of the internal vacancies in a probabilistic model, see page 11, reference 12. - Les postes vacants internes dans un modèle probabiliste font l'objet d'une étude distincte. Voir page 11, référence 12.

reconciled so long as the temporary layoffs are classified as a subcategory of the unemployed. Further, it is unlikely that recall jobs ever form a significant proportion of total vacancies plus recalls.

The final element in the definition is that of "availability", i.e., when is the job available to the worker being actively sought? Two kinds of vacancies are included, but distinguished, in the survey: those immediately available (current vacancies) and those available at some specified future starting date (F.S.D. vacancies). Note that the seeking in both cases must be current. The reason for including F.S.D. vacancies is primarily operational. This kind of anticipatory recruiting is common practice in certain industries, e.g., education, construction, etc. If no provision is made on the questionnaire for reporting them separately from other vacancies, they are either never reported or are erroneously included in the "immediately available" category. It should be stressed to avoid confusion, that an F.S.D. vacancy is not a forecast vacancy. It is the recruiting which is anticipatory and not the job.

In summary, the definition of a vacant job used in the Job Vacancy Survey is a job:

- (1) That was vacant for the full reference day.
- (2) For which some specific recruiting action was undertaken during a specified time period.
- (3) That was open to workers from outside the establishment, and
- (4) Was either immediately available or available at a specified future starting date.

Such jobs are to be reported in terms of the job title used in the firm.

Several additional items of information are also requested: job location (if different from mailing address of the JVRU), full-time vacancies, part-time and casual vacancies, jobs vacant one month ago, and hiring rates for full-time jobs. The "jobs vacant one month ago" will, one hopes, provide some guidance to the "duration mix" of demand - a crucial series for potential analytical work.(4)

2. Operational Problems

An objective of the survey has been sufficient flexibility in its design and organization to respond with minimum difficulty to requirements for analytic data as they evolve.

Two major features of the survey design were that it would be (1) a two-phase survey, involving a first (mail) phase and a second (interview) phase as integral data collection features in each survey cycle, and (2) oriented to the estimation of three-month averages of vacancies.

The reasons behind the choice of two-phase design were:

- (1) The response rate, in the absence of follow-up action, to a business survey of this type varies from about 50 % to 80 % depending on the stratum (see next section on Sample Design for stratification criteria) to which the reporting unit belongs. The usual kind of mail follow-up for this survey is precluded by the requirement for tabulations as soon as possible after the reference date and the rapid deterioration of recall of information that is not a matter of record in most businesses. In the absence of rapid field

(4) For a discussion of the importance of duration indicators on both the demand and supply side, see page 11, reference 5. - L'importance des indicateurs de durée à la fois du côté de l'offre et du côté de la demande est examinée ailleurs. Voir page 11, référence 5.

réduire cet écart entre les deux mesures en classant les congédiements temporaires dans une sous-catégorie des chômeurs. De plus, il est peu probable que le nombre d'employés en attente d'être rappelés constitue une proportion importante de la somme des postes vacants et des employés en attente.

Le dernier élément de la définition est celui de la "disponibilité"; quand le poste sera-t-il mis à la disposition du travailleur activement recherché? L'enquête vise deux genres de postes vacants, et les distingue ainsi: les postes disponibles immédiatement et les postes à remplir à une date ultérieure (R.D.U.). A noter que dans les deux cas, la recherche doit être en cours le jour de référence. La raison de l'inclusion des postes vacants R.D.U. est surtout d'ordre opérationnel. Ce genre de recrutement par anticipation est pratique courante dans certaines activités économiques par ex., dans l'enseignement, le bâtiment et les travaux publics, etc. Si le questionnaire ne permettait pas de les indiquer séparément des autres postes vacants, ces postes seraient soit oubliés, soit inclus par erreur dans la catégorie des "postes disponibles immédiatement". Il faut bien souligner, afin d'éviter toute confusion, qu'un poste vacant R.D.U. n'est pas un poste que l'on prévoit devoir devenir vacant. C'est le recrutement qui est par anticipation, et non pas le poste.

En résumé, selon la définition utilisée dans le cadre de l'enquête sur les postes vacants, pour qu'un poste soit vacant, il faut:

- (1) qu'il soit vacant pendant toute la journée de référence
- (2) qu'on ait pris des mesures concrètes de recrutement au cours d'une période
- (3) qu'il soit accessible à des personnes étrangères à l'établissement, et
- (4) qu'il soit disponible immédiatement ou à une date ultérieure déterminée.

Il faut déclarer ces postes en citant le titre d'emploi utilisé dans l'entreprise.

D'autres éléments d'information sont également nécessaires: l'endroit du poste (s'il diffère de l'adresse postale de l'U.D.P.V.), les postes à plein temps vacants, les postes à temps partiel et occasionnels vacants, les postes vacants un mois plus tôt et enfin les taux de rémunération à l'embauche pour les postes à plein temps. On espère que l'indication des "postes vacants un mois plus tôt" pourra fournir quelque indication du "dosage de la durée" de la demande, ce qui constitue une série d'une importance cruciale pour des travaux possibles d'analyse.(4)

2. Problèmes Opérationnels

L'un des objectifs de l'enquête était que son plan et son organisation soient suffisamment souples pour permettre, avec le moins de difficultés possible, la production de toutes les données analytiques dont on pourrait avoir besoin.

Le plan de l'enquête présentait deux caractéristiques importantes. Premièrement l'enquête comporterait deux phases, la première postale et la seconde d'entrevue, comme moyens intégraux de collecte lors de chaque cycle d'enquête. La deuxième caractéristique était que l'enquête serait axée sur l'estimation de moyennes trimestrielles des postes vacants.

Les raisons qui ont motivé une enquête à deux phases sont les suivantes:

- (1) en l'absence d'une procédure de rappel le taux de réponse à une enquête de ce genre auprès des entreprises varie entre environ 50 % et 80 % selon la strate à laquelle appartient l'unité déclarante (voir la section suivante sur le plan de sondage pour les critères de stratification). La procédure de rappel par la poste qui est habituellement utilisée pour ce genre d'enquête est interdite par la nécessité d'une exploitation aussi rapide que possible après la date de référence et par le fait que les données qui ne sont pas consignées dans les registres de la plupart des entreprises sont rapidement

follow-up, imputations would have to be made for from 20 % to 50 % of the sample. Our early experiments and subsequent experience have failed, however, to reveal any satisfactory basis for imputations. Thus, satisfactory estimates are impossible without the rapid field follow-up built into our design.

- (2) An early pilot survey indicated a substantial downward bias in the response to the mail survey relative to that obtained in subsequent interview follow-ups, i.e., fewer vacancies were reported by mail than were reported in subsequent interviews of the mail respondents. Unfortunately the bias arising from the respondent's misunderstanding of the definitions or our misdirection was confounded with the lack of precision in defining suitable reporting units. Since that time a general tightening up of definitions and procedures on the one hand and the introduction of the Profile Survey on the other, appear to have effected substantial reductions in errors arising from both sources. In any event the apparent magnitude of the response bias of a pure mail survey was a major factor in our decision and it remains true, in spite of the considerable reduction we have achieved, that response bias would continue to be a troublesome feature in a mail survey.
- (3) It was clear that both the initial delineation and the continuing maintenance of the JVRU structures set up by the Profile Survey would require field work on the part of well-trained, high caliber field staff, and that once the ongoing survey was established it would be efficient to combine the tasks of interviewing as part of the Job Vacancy Survey itself with a systematic review of the JVRU structures.
- (4) It was clear that our ability to respond rapidly to request for the collection of information in the area of labour demand, additional to our regular data, would require a suitable staff of field enumerators.

The primary regular output of the survey is quarterly averages of numbers of job vacancies classified by occupation and location. The major factor in the decision to take this approach was economy, particularly in view of the previous decision to employ a permanent field staff, of spreading the workload of all the personnel required to maintain a complex survey system over time, rather than being obliged to concentrate it at points in time. In theory this decision adds a dimension to the design problem in that the sampler must consider sampling in the time dimension as well as in the "reporting unit dimension". In practice, however, the sampler does not have much freedom. It is necessary to introduce regularity or symmetry into the operation. This suggests that the operation should be periodic in nature. Thus the choice of procedure, with respect to time, has been determined by four considerations:

- (1) Estimates are required on a monthly basis both of the average (at fine levels of aggregation) for the three months ending with the current month, and of the average (at higher levels of aggregation) for the current month. Hence, the survey frequency could not be less than monthly.
- (2) The operational requirements of the assignment of workloads to field staff and the processing of results make it impracticable to have a frequency greater than twice monthly.
- (3) Different frequencies for different strata would lead to intolerably complicated operational problems.
- (4) Given the above constraints it is desirable to have a frequency as high as possible.

oubliées. En l'absence d'un rapide rappel sur le terrain, il faudrait faire des imputations portant sur la proportion de l'échantillon comprise entre 20 % et 50 %. Cependant, nos premiers essais et l'expérience que nous avons acquise par la suite n'ont pu faire ressortir de base d'imputation acceptable. Par conséquent, il est impossible de réaliser des estimations acceptables sans la procédure rapide de rappel sur le terrain qui fait partie intégrante de notre plan d'enquête.

- (2) une première enquête-pilote devait indiquer pour les réponses de l'enquête un biais vers le bas assez important par rapport à celui obtenu avec les entrevues de rappel, c.-à-d. que le nombre de postes vacants déclarés lors de l'enquête par la poste était inférieur à celui déclaré lors d'entrevues subséquentes auprès des mêmes enquêtés. Malheureusement, le biais causé par la mauvaise compréhension des définitions ou par nos instructions fautives s'est confondu avec le manque de précision dans la définition des unités déclarantes appropriées. Depuis, il semble qu'une application plus stricte des définitions et des procédures d'une part, et la mise en oeuvre des études de profil d'autre part, ont eu pour effet de réduire de façon appréciable le nombre d'erreurs provenant des deux sources. Quoiqu'il en soit, la grandeur apparente du biais de réponse d'une enquête faite uniquement par la poste a pesé lourd dans la balance et il demeure vrai qu'en dépit de la réduction considérable que nous avons obtenue le biais de réponse demeurerait une caractéristique fâcheuse de toute enquête postale.
- (3) il était clair que la délimitation initiale et le maintien des structures des U.D.P.V. établies par l'étude de profile nécessiteraient la participation d'un personnel sur le terrain bien formé et de haut calibre, et qu'une fois l'enquête bien lancée, il serait efficace de combiner les entrevues avec un examen systématique de la structure des U.D.P.V.
- (4) il était clair que, pour pouvoir donner suite rapidement au besoin de collecte de données dans le domaine de la demande de main-d'œuvre, données additionnelles à nos présentes statistiques, il nous faudrait un personnel convenable d'agents recenseurs.
- L'enquête a pour résultat premier l'établissement d'estimations trimestrielles du nombre de postes vacants par profession et par région. Le principal facteur qui a motivé cette approche, est l'économie (particulièrement à la lumière de la décision antérieure d'employer un personnel permanent sur le terrain) que permettrait une répartition de la charge de travail du personnel nécessaire au maintien d'un système complexe d'enquête à la place d'une concentration à certains moments déterminés. En théorie, cette décision complique le plan, en ce sens que celui qui définit l'échantillon doit considérer l'échantillonnage dans une perspective temporelle et non seulement dans la perspective de "l'unité déclarante". Dans la pratique, cependant, celui qui définit l'échantillon n'a guère le choix. Il doit faire entrer en jeu soit la régularité, soit la symétrie, ce qui sous-entend que l'enquête doit être de nature périodique. De ce fait, quatre considérations ont déterminé le choix de la technique par rapport à l'aspect temporel:
- (1) Il faut des estimations mensuelles à la fois de la moyenne (à des groupements plus restreints) de la période de trois mois prenant fin avec le mois en cours et de la moyenne (à des niveaux d'agrégation plus élevés du mois en cours). Ainsi, la périodicité de l'enquête ne saurait être moins que mensuelle.
 - (2) Les exigences opérationnelles de l'attribution des tâches au personnel sur le terrain et l'exploitation des résultats font qu'il est peu pratique d'avoir une périodicité supérieure à deux fois par mois.
 - (3) Le recours à des périodicités différentes pour différentes strates entraînerait des difficultés d'exécution d'une complexité prohibitive.
 - (4) Compte tenu de ces contraintes, il est souhaitable d'avoir une périodicité aussi élevée que possible.

A frequency of twice monthly was, therefore, chosen for the survey. The sample is a rotating one, with details of the rotation procedure given later, and the sample size and allocation have been determined with regard to the reliability of estimates when averaged over six survey cycles (i.e., averaged over three months). Our estimation procedures produce both-one cycle and two-cycle averages, as well as the six-cycle average, although we customarily produce them at higher levels of aggregation.

3. Sample Design

The sample design may be described briefly as an interview second phase stratified area sample of Job Vacancy Reporting Units superimposed on a mail first phase simple stratified list sample of these units. Sample replication is maintained through all phases of the sample selection to provide simple variance estimates as well as certain other features described more fully later. The mail sample is also stratified (i.e., post-stratified) by response class (mail respondents with vacancies, mail respondents with no vacancies, and non-respondents) prior to the interview phase, the post-stratification being maintained in the estimation procedure.

Mail Phase

The population of JVRU's is stratified on the basis of size, industry and location. This stratification is rough, since we are often in some doubt as to the proper size and industry classifications to assign to a unit. Furthermore the size in terms of employees is not always a reliable indicator of the expected number of vacancies. The industry classification is introduced as a rough indicator of the occupational mix of the employees in a JVRU. Thus the industry by location stratification bears a rough relation to our major domains of interest, which are vacancies cross-classified by occupation and location.

Within a stratum, say stratum h , JVRU's are assigned at random to M_h panels (numbered 0, 1, ..., M_h-1) and within a panel to two subpanels (numbered 0, 1). The subpanel designations control the sample replication mentioned earlier. One of these panels is chosen at random (actually systematically) on each survey occasion, the probability of selection of a JVRU in stratum h in the mail phase on a particular occasion being thus $1/M_h$.

There are advantages(5) in some strata, however, to restricting the sample rotation to a smaller set of panels than the whole M_h so that we introduce a rotation parameter S_h (which in practice always takes on the value 2, 4, or 8) not larger than M_h . The selection pattern for panels is then 0, 1, ..., S_h-1 , 0, 1, ..., i.e., only the first S_h panels ever enter the sample and they do so in rotation. The rotation feature is an operational consideration which does not affect the estimation procedure. Its main advantages are (a) it lightens the burden of determining the geographic distribution of the sampled units, a feature which is important in setting up the interview procedures, and (b) it should improve both the rate and the quality of response in the mail phase.

Interview Phase

The second (interview) phase sample uses both stratification and clustering. Stratification is the division of Canada into areas called Interview Districts (ID's); clustering is the division of ID's into

Nous avons donc choisi pour cette enquête une périodicité de deux fois par mois. L'échantillon est du type "rotatif" (les détails relatifs à la procédure de rotation seront donnés plus tard), tandis que la taille de l'échantillon et sa répartition sont déterminées en fonction de la fiabilité des estimations mises en moyenne sur six cycles d'enquête (c.-à-d., mises en moyenne sur trois mois). Notre technique d'estimation permet des moyennes pour un et deux cycles de même que la moyenne des six cycles, mais nous les calculons habituellement aux niveaux d'agrégation élevés.

3. Plan de L'échantillon

On peut décrire en un mot le plan de l'échantillon comme étant un échantillon aréolaire stratifié d'unités déclarantes de postes vacants (deuxième phase, entrevue) surimposé sur une simple liste stratifiée d'échantillons de ces unités (première phase, postale). Pendant toutes les phases du choix de l'échantillon, on maintient le redoublement de l'échantillon afin d'obtenir des estimations de la variance simple ainsi que certains autres paramètres décrits plus en détails plus loin. L'échantillon de l'enquête postale est également stratifié (c.-à-d. post-stratifié) selon la classe de réponse (par voie postale avec postes vacants, par voie postale sans postes vacants et non-réponses) avant la phase de l'entrevue, la post-stratification étant maintenue lors de l'application de ces procédures d'estimation.

Phase postale

La population des U.D.P.V. est divisée en strates en fonction de la taille, de l'activité économique et de l'endroit. Cette stratification est grossière, car nous hésitons souvent sur la taille et l'activité économique d'une unité. De plus, la taille exprimée par le nombre d'employés n'est pas toujours un indicateur fiable du nombre prévu de postes vacants. On fait intervenir l'activité économique comme indicateur approximatif du dosage professionnel des employés d'une U.D.P.V. De ce fait, la stratification de l'activité économique selon l'endroit correspond, grosso modo, à nos principaux secteurs d'intérêt, qui sont les postes vacants classés selon la profession et l'endroit.

À l'intérieur d'une même strate, par exemple la strate h , on assigne les U.D.P.V. au hasard à M_h échantillons (numérotés 0, 1, ..., M_h-1) et, au sein de chaque échantillon à deux sous-échantillons (numérotés 0, 1). La désignation des sous-échantillons régit le redoublement de l'échantillon mentionné plus haut. On choisit au hasard (en fait, systématiquement) un de ces échantillons constant lors de chaque occasion d'enquête; la probabilité de sélection d'une U.D.P.V. dans la strate h lors de la phase postale à une occasion donnée est donc de $1/M_h$.

Cependant on a avantage(5) dans certaines strates, à limiter la rotation à un nombre plus restreint d'échantillons que celui représenté par M_h et pour cela nous introduisons un paramètre de rotation S_h (qui, dans la pratique, prend toujours les valeurs 2, 4 ou 8) ne dépassant pas M_h . Le régime de la sélection des échantillons, sera donc 0, 1, ..., S_h-1 , 0, 1, ...; seuls les premiers échantillons S_h entrent dans l'enquête et ce, par rotation. La rotation fait suite à une considération d'ordre pratique et ne nuit pas à la technique d'estimation. Ses principaux avantages sont: (a) une réduction du fardeau qu'est la détermination de la distribution géographique des unités choisies (ce qui est important lorsque l'on établit la technique d'entrevue), et (b) l'amélioration probable du taux et de la qualité des réponses lors de la phase postale.

Phase de l'entrevue

L'échantillon utilisé dans la deuxième phase (celle de l'entrevue) fait appel à la fois à la stratification et à la mise en grappes. La stratification est la division du Canada en secteurs appelés districts d'entrevue (D.E.); la mise en

(5) In a two-phase mail interview survey there are also dangers of the "educational effect" on the interviewee that results from being interviewed. - Lors d'une enquête à deux phases (par la poste et par entrevues), il y a danger que la personne interrogée soit victime de "l'effet d'éducation".

clusters. Strictly speaking both the strata and the clusters are divisions of the list of JVRU's rather than the area which contains them. They do have some geographic connotation, however, and it is convenient, though not strictly accurate, to think of them as areas.

There are six clusters in each ID and on each survey occasion two of these six clusters are in-sample for interview purposes. In one of these clusters in each ID all mail-phase units with subpanel 0 designations are regarded as potential interviewees whatever their response status, which is of course unknown in advance, while in the other cluster all mail-phase units with subpanel 1 designations are potential interviewees. The next time this particular pair of clusters (the clusters are chosen systematically and in rotation) are in-sample the interview subpanels are reversed. The term "potential" is used above because in some of our response post-strata we allow further subsampling in the field as a means both of improving statistical efficiency and of controlling interviewer workloads.

The selection of the mail sample from the list of JVRU's and the selection of the clusters for the interview phase from the set of ID's are independent processes. The ID's and clusters are delineated with a view to equalization of workloads over survey occasions and over interviewers, two of whom are assigned to each ID, on each survey occasion. A mail phase unit is then in-sample for the interview phase if it has been assigned to a selected cluster and if it bears the appropriate subpanel designation for that cluster.

Each of the two interviewers assigned to an ID conducts the interviews in one cluster. The sample replication which began by splitting the mail sample into random halves (subpanels) within each selected panel in each stratum is therefore carried through in the interview phase to the interpenetration of enumerator assignments. There are a number of operational advantages, in addition of the technical one of simple variance estimates, to this procedure for assigning interviewer workloads:

- (1) One interviewer in each pair provides a "back-up" for the other. If one enumerator is unable to complete his assignment on a particular occasion no great harm would be done to the estimates for that occasion for, because of the sample interpenetration, the uncompleted assignment is represented by the completed one. This gives a built-in allowance for vacations, sickness, turnover, etc., among the field staff.
- (2) We always have readily available a random half of our sample for special assignments and enquiries both of a substantive and of a methodological nature.
- (3) The sample interpenetration allows us to isolate and estimate the interviewer contribution to response bias and response variance.

Attached is a note on the formulae used in the calculation of estimates from the sample data collected.

grappes est le partage des D.E. en grappes. À dire vrai, les strates et les grappes sont des divisions de la liste d'U.D.P.V. plutôt que du secteur qui les contient. Elles possèdent, cependant, certaines caractéristiques géographiques et il est utile, bien que pas tout à fait exact, de les considérer comme des secteurs.

Chaque D.E. a six grappes et, à chaque occasion d'enquête, deux de ces grappes sont prises comme échantillons aux fins de l'entrevue. Pour l'une de ces grappes, on considère toutes les unités de la phase postale portant la désignation de sous-échantillon 0 comme des unités pouvant être interrogées quelle que soit leur caractéristique de réponse, laquelle n'est évidemment pas connue d'avance; dans l'autre grappe, toutes les unités de la phase postale, portant la désignation de sous-échantillon 1, sont susceptibles d'être interrogées. La fois suivante que cette paire de grappes (les grappes sont choisies systématiquement et par rotation) fera partie de l'échantillon, on renversera l'ordre des sous-échantillons. Si l'on utilise le terme "susceptibles", c'est que dans certaine de nos post-strates (stratifiées selon la classe de réponses), nous procéderons sur le terrain à un sous-échantillonnage supplémentaire à la fois pour améliorer l'efficacité statistique et pour contrôler la charge de travail des enquêteurs.

Le choix de l'échantillon postal à partir de la liste des U.D.P.V. et le choix des grappes pour la phase de l'entrevue à partir de l'ensemble des D.E. sont des processus indépendants. On définit les D.E. et les grappes afin de répartir la charge de travail entre chaque enquêteur et entre les enquêteurs, dont deux sont affectés à chaque D.E. lors de chaque enquête. Une unité de la phase postale fait partie de l'échantillon de la phase de l'entrevue si elle a été affectée à une grappe choisie et si elle porte la désignation appropriée du sous-échantillon pour cette grappe.

Chacun des deux enquêteurs affectés à un D.E. fait les entrevues dans une grappe. Le redoublement de l'échantillon, qui a commencé par le fractionnement de l'échantillon postal en deux moitiés aléatoires (sous-échantillons) au sein de chaque échantillon choisi dans chaque strate est par conséquent effectué lors de la phase de l'entrevue jusqu'à l'interpénétration des tâches des enquêteurs. Ceci présente un certain nombre d'avantages au niveau de l'exécution lors de la répartition de la charge des enquêteurs, en plus de l'avantage technique des estimations de variance simple:

- (1) Un enquêteur de chaque paire constitue une "doublure" de l'autre. Si un enquêteur est incapable de mener à bien son travail lors d'une occasion donnée, les estimations n'en souffriront pas tellement car, par suite de l'interpénétration des échantillons, le travail non terminé est représenté par le travail terminé. Les vacances, la maladie, le renouvellement de personnel, etc., sont de ce fait des facteurs minimisés.
- (2) Nous avons toujours sous la main une moitié aléatoire de notre échantillon pour des tâches et des demandes spéciales de nature intrinsèque ou méthodologique.
- (3) L'interprétation des échantillons nous permet d'isoler et d'estimer la part introduite par l'enquêteur dans le biais de réponse et dans la variance de réponse.

Une note sur les formules utilisées dans le calcul des estimations à partir des données recueillies est annexée.

Calculation of Estimates

Notation:

y^α is the value of some characteristic, say total vacancies, for the domain of interest α , say, some occupation by location cross-classification,
 x_{hi}^α is that part of the value of the characteristic given in the mail return for the i th sample unit in stratum h (provided there is a mail return), which pertains to domain of interest α ,
 y_{hi} is the corresponding value in the interview return (if there is an interview return),
 $x_{hi}^s = \begin{cases} x_{hi}^\alpha & \text{if the } i\text{th unit in stratum } h \text{ is in sub-} \\ & \text{hi panel } s (s=0,1) \\ 0 & \text{otherwise.} \end{cases}$
 $y_{hi}^s = \begin{cases} y_{hi}^\alpha & \text{if the } i\text{th unit in stratum } h \text{ is in} \\ & \text{subpanel } s \\ 0 & \text{otherwise,} \end{cases}$
 $\delta_{hi} = \begin{cases} 1 & \text{if the unit indexed by } hi \text{ is a respondent} \\ & \text{in the mail phase} \\ 0 & \text{otherwise,} \end{cases}$
 $\epsilon_{hi} = \begin{cases} 1 & \text{if the unit indexed by } hi \text{ is interviewed} \\ & \text{in the interview phase} \\ 0 & \text{otherwise,} \end{cases}$
 $\eta_{hi} = \begin{cases} 1 & \text{if the unit indexed by } hi \text{ has at least} \\ & \text{one vacancy in its mail return} \\ 0 & \text{otherwise.} \end{cases}$

w_{ih} is the inverse of the probability of selection in the mail phase for units in the h -th stratum.

The first step in the calculation of the JVS estimates is the calculation of three weights for each of a set of "weighting groups" specified in terms of industrial and geographical classification as a collection of sampling strata. These are the "post-stratification" weights to be applied to the respondent-with-vacancy, respondent-with-no-vacancy, and non-respondent response classes respectively. In the case of the first of these weights there is a further breakdown to "weighting domains" specified in terms of occupational classifications of reported vacancies.

$$w_{1g}^\alpha = \frac{\sum w_{ih}}{\sum w_{ih}} \frac{\sum \delta_{hi} \epsilon_{hi} \eta_{hi} y_{hi}^\alpha}{\sum \delta_{hi} \epsilon_{hi} \eta_{hi} x_{hi}^\alpha}$$

$$w_{2g}^\alpha = \frac{\sum w_{ih}}{\sum w_{ih}} \frac{\sum \delta_{hi} (1-\eta_{hi})}{\sum \delta_{hi} \epsilon_{hi} (1-\eta_{hi})}$$

$$w_{3g}^\alpha = \frac{\sum w_{ih}}{\sum w_{ih}} \frac{\sum (1-\delta_{hi})}{\sum (1-\delta_{hi}) \epsilon_{hi}}$$

where g denotes the weighting group and α the weighting domain.

Calcul des estimations

Symboles:

y^α est la valeur d'une caractéristique (par exemple, le total des postes vacants) pour le domaine d'intérêt α , (par exemple, une profession classée selon l'endroit).
 x_{hi}^α est cette partie de la valeur de la caractéristique citée dans le questionnaire postal pour la i ème unité d'échantillon de la strate h (pourvu qu'il y ait un questionnaire postal) qui correspond au domaine d'intérêt α .
 y_{hi}^α est la valeur correspondante dans le questionnaire d'entrevue (pourvu qu'il y ait un tel questionnaire).
 $x_{hi}^s = \begin{cases} x_{hi}^\alpha & \text{si la } i\text{ème unité de la strate } h \text{ se trouve aussi} \\ & \text{dans le sous-échantillon } s (s=0,1) \\ 0 & \text{autrement,} \end{cases}$
 $y_{hi}^s = \begin{cases} y_{hi}^\alpha & \text{si la } i\text{ème unité de la strate } h \text{ se trouve aussi} \\ & \text{dans le sous-échantillon } s, \\ 0 & \text{autrement,} \end{cases}$
 $\delta_{hi} = \begin{cases} 1 & \text{si l'unité qu'indexe } hi \text{ est un enquêté de la} \\ & \text{phase postale} \\ 0 & \text{autrement,} \end{cases}$
 $\epsilon_{hi} = \begin{cases} 1 & \text{si l'unité qu'indexe } hi \text{ est interrogée lors de} \\ & \text{la phase de l'entrevue} \\ 0 & \text{autrement,} \end{cases}$
 $\eta_{hi} = \begin{cases} 1 & \text{si l'unité qu'indexe } hi \text{ a au moins un poste} \\ & \text{vacant dans son questionnaire postal} \\ 0 & \text{autrement.} \end{cases}$

w_{ih} est l'inverse de la probabilité de sélection des unités dans la h ième strate lors de la phase postale.

La première étape du calcul des estimations de l'E.P.V. est le calcul de trois poids pour chacun des "groupes de pondération" définis, en fonction d'un classement selon l'activité économique et selon l'endroit, comme un ensemble de strates d'échantillonnage. Il s'agit des poids de la "post-stratification" qui seront appliqués aux classes "avec poste vacant", "sans poste vacant" et "non-réponse". Pour le premier de ces poids, il y a une décomposition supplémentaire en "domaines de pondération" définis en fonction du classement par profession des postes vacants déclarés.

où g est le groupe de pondération et α le domaine de pondération.

An estimate(6) of half the number of vacancies in a given domain, α , is now given by

$$\begin{aligned}\hat{Y}_s^\alpha &= \sum_g \frac{W_g^\alpha}{g} \sum_{hg} w_{1h} \sum_i \delta_{hi} n_{hi} x_{hi}^{sa} \\ &+ \sum_g \frac{W_g^\alpha}{2g} \sum_{hg} w_{1h} \sum_i \delta_{hi} \epsilon_{hi} (1-n_{hi}) y_{hi}^{sa} \\ &+ \sum_g \frac{W_g^\alpha}{3g} \sum_{hg} w_{1h} \sum_i (1-\delta_{hi}) \epsilon_{hi} y_{hi}^{sa}\end{aligned}$$

The analytic expression for the variance is extremely complicated. Although we have derived a reasonable approximation to it for sample design purposes, we do not use it in any of our operational procedures. Fortunately the sample replication feature gives the very simple variance estimator:

$$\text{var } \hat{Y}_s^\alpha = (\hat{Y}_0^\alpha - \hat{Y}_1^\alpha)^2$$

where -- où

$$\hat{Y}_s^\alpha = \frac{\hat{Y}_0^\alpha + \hat{Y}_1^\alpha}{2}$$

is our estimate of Y^α . The extension of the last two formulas to the six-cycle average is quite straightforward.

The estimate given above is essentially unbiased. However, at fine levels of disaggregation it is likely to have large sampling variations, particularly for the one occasion estimates. In fact as the level becomes finer a point is reached at which the contribution to the mean square error of the estimates by the sampling variance will be larger than the contribution from the squared bias when we simply weight up for non-respondents. In this event a better estimate (though biased) than the one given above would be

$$\hat{Y}_s^\alpha = W \sum_h \sum_i \{ \delta_{hi} (1-\epsilon_{hi}) x_{hi}^{sa} + \epsilon_{hi} y_{hi}^{sa} \}$$

where -- où

$$W = \sum_h \sum_i w_{1h} / \sum_h \sum_i w_{1h} \{ \delta_{hi} (1-\epsilon_{hi}) + \epsilon_{hi} \}.$$

Originally it was our intention to publish the estimate with the smaller mean square error for each level of disaggregation. However the resulting lack of additivity was judged likely to create considerable confusion and as a consequence only the unbiased estimate will be published. The biased is still produced, however, and is useful for certain analytic work.

(6) A somewhat different form of the estimate is used for domains other than weighting domains. However, giving it here would necessitate complicating an already formidable notation and we omit it. - On utilise cette estimation sous une forme légèrement différente pour les domaines autres que les domaines de pondération. Cependant, les citer ici aurait pour effet de compliquer une formule déjà complexe et c'est pourquoi nous ne les reproduisons pas.

On obtient maintenant une estimation(6) de la moitié du nombre de postes vacants dans un domaine donné, α , par la formule

L'expression analytique de la variance est extrêmement compliquée. Bien que nous en ayons tiré une approximation raisonnable pour l'élaboration du plan de sondage, nous ne l'employons dans aucune de nos techniques opérationnelles. Heureusement, la caractéristique de redoublement de l'échantillon donne l'estimateur très simple suivant de la variance:

est notre estimation de Y^α . L'application de ces deux dernières formules à la moyenne des six cycles est assez facile.

L'estimation citée plus haut est essentiellement non biaisée. Cependant, à des niveaux de désagrégation assez poussés, il est probable que l'on obtienne d'importantes variations d'échantillonnage, particulièrement pour les estimations relatives à une seule occasion d'enquête. En fait, quand le niveau de désagrégation augmente, on atteint un point où la contribution de la variance d'échantillonnage à l'erreur quadratique moyenne des estimations est supérieure à celle du carré du biais lorsque nous tenons simplement compte des non-réponses dans la pondération. Dans ce cas, on obtiendrait une meilleure estimation (bien que biaisée) de la formule citée plus haut avec la formule suivante:

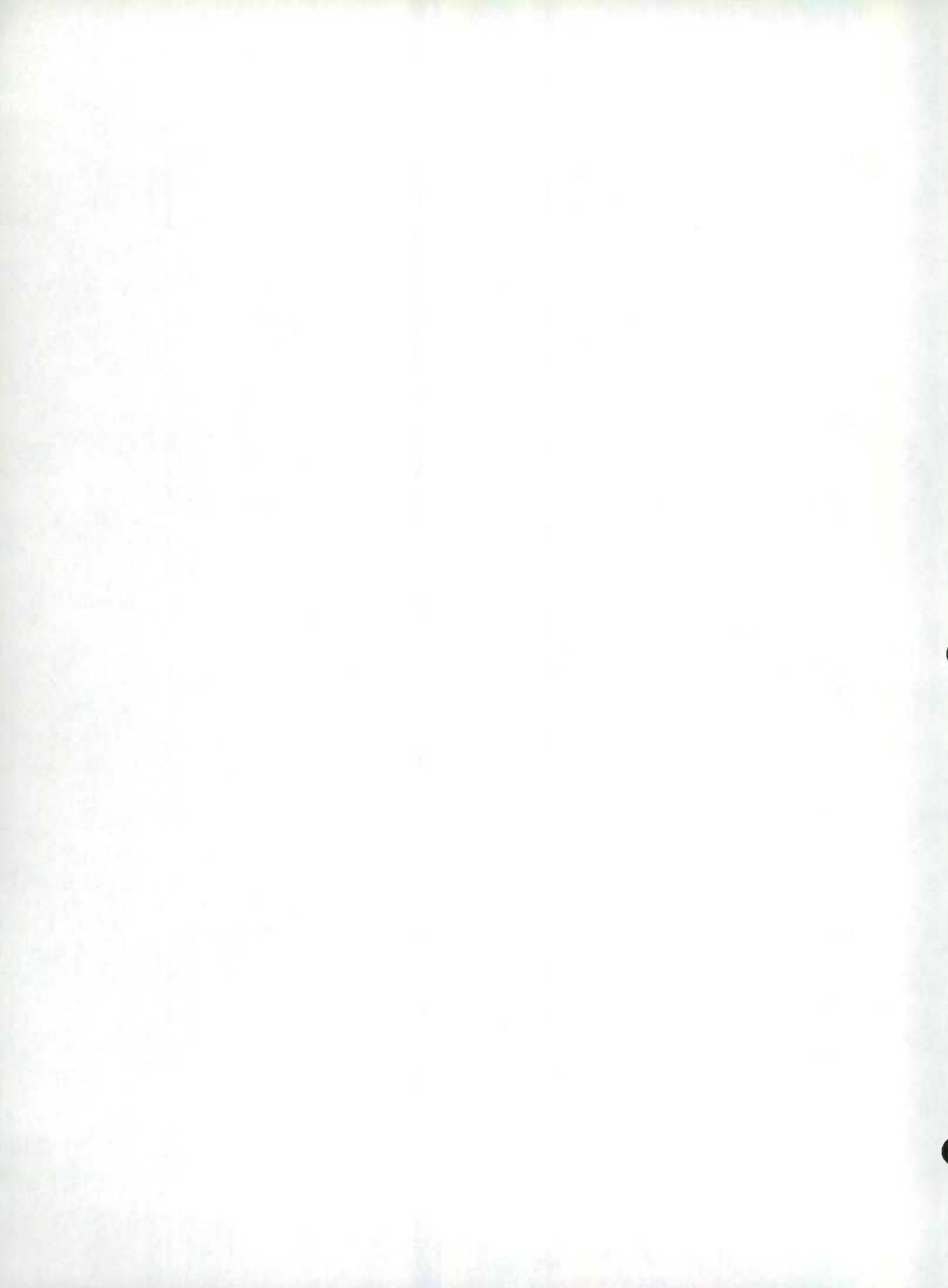
Au début, nous avions l'intention de publier l'estimation avec la plus petite erreur quadratique moyenne pour chaque niveau de désagrégation. Cependant l'on a estimé que le manque d'additivité qui en est résulté entraînerait une confusion considérable. C'est pourquoi seule l'estimation non biaisée sera publiée. L'estimation biaisée est quand même calculée et sert à certains travaux analytiques.

REFERENCES

- (1) Ferber, Robert and Ford, Neil, "The Time Dimension in the Collection of Job Vacancies," in National Bureau of Economic Research, ed., *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, New York: Columbia University Press, 1966.
- ✓(2) Fellegi, I.P., "Response Variance and Its Estimation," *Journal of the American Statistical Association*, 59 (1964), 1016-62.
- (3) Hansen, Morris H., Hurwitz, William N., and Bushad, Max A., "Measurement Errors in Censuses and Surveys," *Bulletin of the International Statistical Institute*, Volume 38, Book 2, 359-74.
- (4) Job Vacancy Statistics, A Report of the Subcommittee on Economic Statistics of the Joint Economic Committee of the United States, June 1966.
- (5) Joseph, Myron L., "Job Vacancy Measurement," *The Journal of Human Resources*, (Fall 1966).
- (6) Konstant, Raymond A. and Wingeard, Irvin F.O., "Analysis and Use of Job Vacancy Statistics: Part I," *Monthly Labor Review*, 91 (August 1968), 22-31.
- (7) Moore, Geoffrey H., "Long-Range Program Objectives for B.L.S.," *Monthly Labor Review*, 92 (October 1969), 3-6.
- (8) Myers, John G., *Job Vacancies in the Firm and the Labor Market, Studies in Business Economics*, No. 109, New York: National Industrial Conference Board, 1969.
- (9) Myers, John G. and Creamer, Daniel, *Measuring Job Vacancies, Studies in Business Economics*, No. 97, New York: National Industrial Conference Board, 1967.
- ✓(10) Ostry, Sylvia, "The Development and Use of Manpower," in *Proceedings of Industrial Relations Research Association*, December 1967, Washington, 332-5.
- ✓(11) Ostry, Sylvia and Sunter, A. B., "Definitional and Design Aspects of the Canadian Job Vacancy Survey", *Journal of the American Statistical Association*, 65(1970), 1059-1070.
- (12) White, Harrison, "Vacancy Chains: Interaction in Moves of Men Among Jobs," Paper presented at the 1968 Cornell Conference on Human Mobility, Ithaca, New York, October 1968.

RÉFÉRENCES

- (1) Ferber, Robert et Ford, Neil, "The Time Dimension in the Collection of Job Vacancies, dans National Bureau of Economic Research ed., *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, New York: Columbia University Press, 1966.
- (2) Fellegi, I.P., "Response Variance and Its Estimation," *Journal of the American Statistical Association*, 59 (1964), 1016-62.
- (3) Hansen, Morris H., Hurwitz, William N., et Bushad, Max A., "Measurement Errors in Censuses and Surveys," *Bulletin of the International Statistical Institute*, Volume 38, Book 2, 359-74.
- (4) Job Vacancy Statistics, A Report of the Subcommittee on Economic Statistics of the Joint Economic Committee of the United States, juin 1966.
- (5) Joseph, Myron L., "Job Vacancy Measurement," *The Journal of Human Resources*, (Automne 1966).
- (6) Konstant, Raymond A. et Wingeard, Irvin F.O., "Analysis and Use of Job Vacancy Statistics: Part I," *Monthly Labor Review*, 91 (août 1968), 22-31.
- (7) Moore, Geoffrey H., "Long-Range Program Objectives for B.L.S.," *Monthly Labour Review*, 92 (octobre 1969), 3-6.
- (8) Myers, John G., *Job Vacancies in the Firm and the Labor Market, Studies in Business Economics*, No. 109, New York: National Industrial Conference Board, 1969.
- (9) Myers, John G. et Creamer, Daniel, *Measuring Job Vacancies, Studies in Business Economics*, No. 97, New York: National Industrial Conference Board, 1967.
- (10) Ostry, Sylvia, "The Development and Use of Manpower", dans *Proceeding of Industrial Relations Research Association*, décembre 1967, Washington, 332-5.
- (11) Ostry, Sylvia et Sunter, A. B., "Definitional and Design Aspects of the Canadian Job Vacancy Survey", *Journal of the American Statistical Association*, 65(1970), 1059-1070.
- (12) White, Harrison, "Vacancy Chains: Interaction in Moves of Men Among Jobs", Document présenté à la "Cornell Conference in Human Mobility" de 1968, Ithaca, New York (octobre 1968).





Statistics Canada Statistique Canada

JOB VACANCY SURVEY

Please make any necessary changes in above name or mailing address

Report required under the Statistics Act of Canada, Chap. 15, Revised Statutes of Canada, 1970/71

Indiquez par un (x) si vous désirez recevoir ce questionnaire en français

Please read instructions
on back page,
then complete
and mail report
as soon as possible

Please report the
vacancies among the
group of employees
described above,
on the reference day
given below

REFERENCE DAY

IMPORTANT: Report the vacancies among the group of employees described on page 1 on the REFERENCE DAY of:
Before completing this form refer to GENERAL GUIDE on page 3.

INSTRUCTIONS FOR COMPLETING THIS REPORT

INCLUDE:	EXCLUDE:
<p>INCLUDE:</p> <p>CURRENT VACANCIES (columns 3 to 7)</p> <ul style="list-style-type: none">● jobs that were vacant for the full reference day indicated above <p>AND</p> <ul style="list-style-type: none">● were immediately available <p>AND</p> <ul style="list-style-type: none">● for which you were actively seeking new workers from outside your establishment by taking some action, within the last four weeks, such as: <ul style="list-style-type: none">● seeking assistance from Canada Manpower Centres, private employment agencies, schools or universities, unions, employees, etc.● advertising by newspapers, radio, etc.● interviewing "walk-ins", searching applicant files. <p>FUTURE STARTING DATE VACANCIES (columns 8 and 9)</p> <ul style="list-style-type: none">● jobs for which you were actively seeking full-time workers from outside your establishment to begin work at some specified future starting date.	<p>EXCLUDE:</p> <ul style="list-style-type: none">● jobs held open for employees on lay-off to be recalled within a specified period of time. <p>OR</p> <ul style="list-style-type: none">● to be filled by transfer, promotion or demotion of workers within your establishment or within your firm if you are one of several establishments which are branches of the same firm. <p>OR</p> <ul style="list-style-type: none">● for which new workers have been hired but are scheduled to start work at a later date. <p>OR</p> <ul style="list-style-type: none">● held open for workers on paid or unpaid leave. <p>OR</p> <ul style="list-style-type: none">● unoccupied because of an industrial dispute.

If you have no job vacancies to report, check (✓)
this box .

Sign below and return this report promptly.

If you have any questions, telephone the closest Regional Office of Statistics Canada.
These offices are located in the following cities: St. John's, Nfld. (726-0713), Halifax, N.S. (426-3110),
Montreal, P.Q. (879-5724), Ottawa, Ont. (992-0256), Toronto, Ont. (966-6591), Winnipeg, Man.
(985-4022), Edmonton, Alta. (424-1251 loc. 259), and Vancouver, B.C. (656-3760).

FOR STATISTICS CANADA USE ONLY	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
--------------------------------------	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

JOB TITLE OF VACANCY (Enter descriptive job title)	JOB LOCATION (if different from address on page 1)	FOR STATISTICS CANADA USE ONLY	CURRENT VACANCIES				FUTURE STARTING DATE VACANCIES for which full-time employees are being actively sought		
			All current job vacancies including: full-time, part-time, seasonal, casual, etc.	Current job vacancies reported in column 3 which are for full-time employees	Current job vacancies reported in column 4 which were vacant one month ago	Minimum hiring rate of pay for full-time jobs only	FOR STATISTICS CANADA USE ONLY		
1	2	3	4	5	6	7	8	Number of vacan- cies	Starting date Day, Mo., Yr.
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									

CERTIFICATION: To be signed by a responsible officer

I certify that the information reported is as accurate and complete as possible. It is understood that Statistics Canada may supply these data to the Department of Manpower and Immigration to use confidentially for purposes of analysis.

(Signature)

Print name of signer:

Official position occupied:

Telephone (Area code and Number)

Date:

GUIDE FOR REPORTING JOB VACANCIES

COLUMNS 1 and 2 apply to ALL job vacancies

Column 1

- 1 • In listing your vacancies be as specific as possible:
e.g. electrical mechanic, aircraft; cost accounting clerk; junior clerk-payroll (general office); traffic manager; etc.
- List titles for vacancies in ALL occupational categories (e.g. executive; professional and technical; sales; etc.) specified in description on page 1.
- If several classes or grades have similar job titles, list each class or grade as a separate vacancy.
- List job titles for both current vacancies and those with specific future starting dates.
- 2 • When job vacancies occur at locations different from the mailing address on front of this form show city and province in which vacancy exists.
• If vacancies for a specific job occur in more than one location, job title should be repeated and location listed separately for both current vacancies and those with specific future starting dates.

COLUMNS 3 to 7 apply to CURRENT vacancies only.

- 3 • Report total number of current vacancies for each job title and location for all types of jobs;
i.e. full time; part time; casual; seasonal; temporary; etc.
- 4 • Of the vacancies reported in Column 3, list number of full time jobs.
Full time jobs are those for which employees are expected to work at least the standard work week.
• Do NOT include jobs of less than one month's duration.
- 5 • List number of full time jobs (as reported in Column 4) which were vacant for at least one month prior to the reference day and for which you were actively seeking workers from outside your establishment during the last four weeks.
- 6 • For each vacancy listed as full time in Column 4, enter minimum pay rate offered to non-probationary employees.
• If job paid on piece work, commission or other incentive methods of wage payment, report minimum earnings a new worker may expect to receive.
- 7 • For each pay rate reported in Column 6 report basis on which it is offered:
i.e. hourly, daily, weekly, monthly, annually.

COLUMNS 8 and 9 apply to FUTURE STARTING DATE vacancies.

- 8 • Report total number of vacancies for full time jobs for which you are actively seeking workers from outside your establishment to start at a specific date in the future.
• Titles of jobs should appear in Column 1 and their location in Column 2, if the location is different from mailing address on front of this form.
- 9 • Insert day, month and year of starting date.



ENQUÊTE SUR LES EMPLOIS VACANTS

Prière de corriger le nom ou l'adresse ci-dessus, s'il y a lieu.

Déclaration exigée en vertu de la loi sur la statistique du Canada,
Chap. 15, Statuts revisés du Canada, 1970/71.

Indicate by (x) if you wish to receive this questionnaire in English



Veuillez lire les instructions au verso, puis remplir la présente formule et la renvoyer le plus tôt possible

Déclarer les emplois vacants dans la catégorie d'emploi susmentionnée, à la date de référence ci-après

DATE DE RÉFÉRENCE

IMPORTANT: Déclarez quels emplois du groupe indiqué à la page 1 étaient vacants à la DATE DE RÉFÉRENCE:
Veuillez référer au GUIDE de la page 3 avant de compléter cette formule.

COMMENT REMPLIR LA DÉCLARATION

COMPTEZ:

LES EMPLOIS PRÉSENTEMENT VACANTS (colonnes 3 à 7)

- emplois qui étaient vacants durant toute la journée de référence indiquée ci-dessus
ET
- qui étaient immédiatement accessibles
ET
- pour lesquels vous avez cherché activement de nouveaux travailleurs en dehors de votre établissement en prenant certaines dispositions, pendant les quatre semaines précédentes, par exemple:
 - en vous adressant au Centre de main-d'œuvre du Canada, à des services privés de placement, à des écoles ou universités, à des syndicats, à des employés, etc.
 - en faisant paraître des annonces dans les journaux, à la radio, etc.
 - en interviewant des personnes qui se sont présentées, en consultant des dossiers de candidats.

LES EMPLOIS VACANTS À REMPLIR À UNE DATE ULTÉRIEURE (colonnes 8 et 9)

- emplois pour lesquels vous avez cherché activement des travailleurs à plein temps en dehors de votre établissement, pour une date ultérieure précise.

Si vous n'avez pas d'emplois vacants à déclarer,
cochez (✓)
signez et renvoyez la formule immédiatement.

On obtient des renseignements supplémentaires en téléphonant au bureau régional le plus rapproché. La Statistique Canada a des bureaux dans les villes suivantes: Saint-Jean (T.-N.) 726-0713, Halifax (N.-É.) 426-3110, Montréal (P.Q.) 1879-5724, Ottawa (Ont.) 992-0256, Toronto (Ont.) 966-6591, Winnipeg (Man.) 985-4022, Edmonton (Alb.) 524-0251 local 259 et Vancouver (C.-B.) 666-3780.

À L'USAGE DE
STATISTIQUE CANADA
SEULEMENT →

8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

TITRE DE L'EMPLOI VACANT (Inscrivez le titre descriptif de l'emploi)	LIEU DE L'EMPLOI (Si l'emploi est ailleurs qu'à l'adresse figurant à la page 1)	À L'USAGE DE STATISTIQUE CANADA SEULEMENT	EMPLOIS PRÉSENTEMENT VACANTS					EMPLOIS VACANTS À REMPLIR À UNE DATE ULTERIEURE et pour lesquels vous cherchez activement des employés à plein temps	
			Tous emplois présentement vacants, y compris: à plein temps, à temps partiel, saisonniers, intermittents, etc.	Nombre d'emplois présentement vacants déclarés à la colonne 3, pour employés à plein temps	Nombre d'emplois présentement vacants déclarés à la colonne 4 qui étaient vacants il y a un mois	Traitement initial minimum pour les emplois à plein temps seulement	Indiquez: À l'heure, à la journée, à la semaine, au mois, à l'année		
	29-34	35-40	41-44	45-48	49-52	53-57	Taux %	Nombre d'empl- plois va- nts	Début de l'emploi (jour, mois, année)
1	2	3	4	5	6	7		58	59-62
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
ATTESTATION: À signer par une personne autorisée									
J'atteste que la présente déclaration est aussi exacte et complète que possible. Il est entendu que la Statistique Canada pourra communiquer ces données au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, qui les utilisera, à titre confidentiel, dans ses études.									
(Signature)									
Nom en lettres moulées s.v.p.:	Fonction officielle:			Téléphone (indicatif régional et numéro):			Date:		

GUIDE

Les COLONNES 1 et 2 visent TOUS les emplois vacants

Colonne

- 1 ● Enumérez vos emplois vacants de façon aussi précise et complète que possible:
e.g. électro-technicien, aéronautique; commis au prix de revient; commis junior à la paie (bureau central); surveillant des expéditions; etc.
- Enumérez les titres d'emplois vacants dans TOUTES les catégories d'emploi (e.g. la direction; catégories professionnelle et technique; ventes; etc.) précisées dans la description de la page 1.
- Si plusieurs classes ou grades ont les mêmes titres d'emploi, énumérez chaque classe ou grade comme emploi distinct.
- Inscrivez les titres d'emplois présentement vacants et ceux qui le seront à une date ultérieure précise.
- 2 ● S'il y a des emplois vacants ailleurs qu'à l'adresse figurant au recto de la formule, indiquez la ville et la province.
- Si les mêmes emplois sont vacants à plus d'un endroit, répétez le titre et indiquez séparément l'endroit de chacun des emplois présentement vacants ou qui le seront à une date ultérieure précise.

Les COLONNES 3 à 7 ne visent que les emplois PRÉSENTEMENT vacants

- 3 ● Déclarez le nombre total des emplois présentement vacants pour chaque genre d'emploi et chaque endroit:
i.e. à plein temps, à temps partiel, intermittent, saisonnier, temporaire, etc.
- 4 ● Parmi les emplois vacants déclarés à la colonne 3, indiquez le nombre de ceux qui sont à plein temps.
Les emplois à plein temps sont ceux qui exigent au moins la semaine régulière de travail.
- Ne comptez pas les emplois d'une durée de moins d'un mois.
- 5 ● Inscrivez le nombre d'emplois à plein temps (déclaré à la colonne 4) qui étaient vacants durant au moins un mois avant la date de référence et pour lesquels vous avez cherché activement de nouveaux travailleurs en dehors de votre établissement au cours des quatre semaines précédentes.
- 6 ● Pour chaque emploi vacant inscrit comme emploi à plein temps à la colonne 4, inscrivez le taux minimum de salaire offert aux employés non stagiaires.
- S'il s'agit d'un emploi payé à la pièce, à la commission ou suivant d'autres méthodes d'encouragement, déclarez les gains minimums qu'un nouveau travailleur pourrait toucher ordinairement.
- 7 ● Pour chaque taux de salaire déclaré à la colonne 6, indiquez si le taux est:
horaire, quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Les COLONNES 8 et 9 visent les emplois qui seront vacants à une DATE ULTÉRIEURE PRÉCISE

- 8 ● Déclarez le nombre total d'emplois à plein temps pour lesquels vous avez activement cherché des travailleurs en dehors de votre établissement et qui seront accessibles à une date ultérieure précise.
- Les titres d'emploi doivent être inscrits à la colonne 1 et le lieu d'emploi, à la colonne 2 si le lieu est ailleurs qu'à l'adresse figurant à la page 1.
- 9 ● Incrire la date à laquelle le travail doit commencer (jour, mois et année).



TITLE OF JOB VACANCY (Enter specific title used in your firm)	JOB LOCATION (if different from above mailing address)	FOR DBS USE ONLY	CURRENT VACANCIES				FUTURE STARTING DATE VACANCIES for which full-time employees are being actively sought				
			All current job vacancies including: full-time, part-time, seasonal, casual, etc.	Job vacancies reported in column 3 which are for full-time employees	Job vacancies reported in column 4 which were vacant one month ago	Minimum hiring rate of pay for full-time jobs only	FOR DBS USE ONLY	Number	Starting date (Month) (Day)		
			29 - 34	35 - 40	41 - 44	45 - 52	\$	Per hour Per day Week Month Year	58	59 - 62	63 - 65
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											

Signature of interviewer:

Name of interviewee

Date of interview

Actual interview time

Actual time at J.V.R.U. location

JOB VACANCY SURVEY

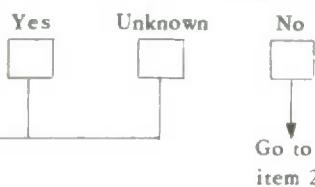
INTERVIEW REPORT – RESPONDENTS WITH NIL VACANCIES

Mailing Address

Description

TO BE COMPLETED BEFORE INTERVIEW

1. Is it more than 12 months since last completed JVS 11 interview?



GUIDE TO INTERVIEW

2. I note that you have reported no vacancies as of (RD) _____
Do you have any vacancies today in any of these categories?

Before interview enter occupational categories and/or locations

Large rectangular box for entering occupational categories and/or locations.

No Yes

8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

FOR D.B.S. USE ONLY

3. Also, do you have any vacancies today for any workers, such as:



Complete schedule below, as follows:

- (a) Enter data on shaded line
 (b) If bona fide vacancy on reference day repeat data on unshaded line
 (c) If not a bona fide vacancy on reference day – draw a line through and leave unshaded line blank.

4. When did you last hire somebody?

Write in approximate date _____

After RD	Before RD
----------	-----------

5. When did you initiate action to fill the job for which this person was hired?

Write in approximate date _____

After RD	Before RD
----------	-----------

TITLE OF JOB VACANCY (Enter specific title used in your firm)	JOB LOCATION (if different from above mailing address)	FOR DBS USE ONLY	CURRENT VACANCIES					FOR DBS USE ONLY	FUTURE STARTING DATE VACANCIES for which full-time employees are being actively sought			
			All current job vacancies including: full-time, part-time, seasonal, casual, etc. 41-44	Job vacancies reported in column 3 which are for full-time employees 45-48	Job vacancies reported in column 4 which were vacant one month ago 49-52	Minimum hiring rate of pay for full-time jobs only	\$		Per hour Per day Week Month Year	Number	Starting date (Month) (Day)	
29-34	35-40		3	4	5	6	7	58	59-62	63-65		
1											8	9
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												

Signature of interviewer:

Name of interviewee

Date of interview

Actual interview time

Actual time at J.V.R.U. location

ACTIVITY

3. What kind of action(s) did you take
to fill these vacancies?

Adv.	CMC	Union	Other (specify)
------	-----	-------	--------------------

4. When did you take these actions?

Line	Date	RD - 1 to RD	RD - 2 to RD - 1

5. Enter listed vacancies for
which no action was taken

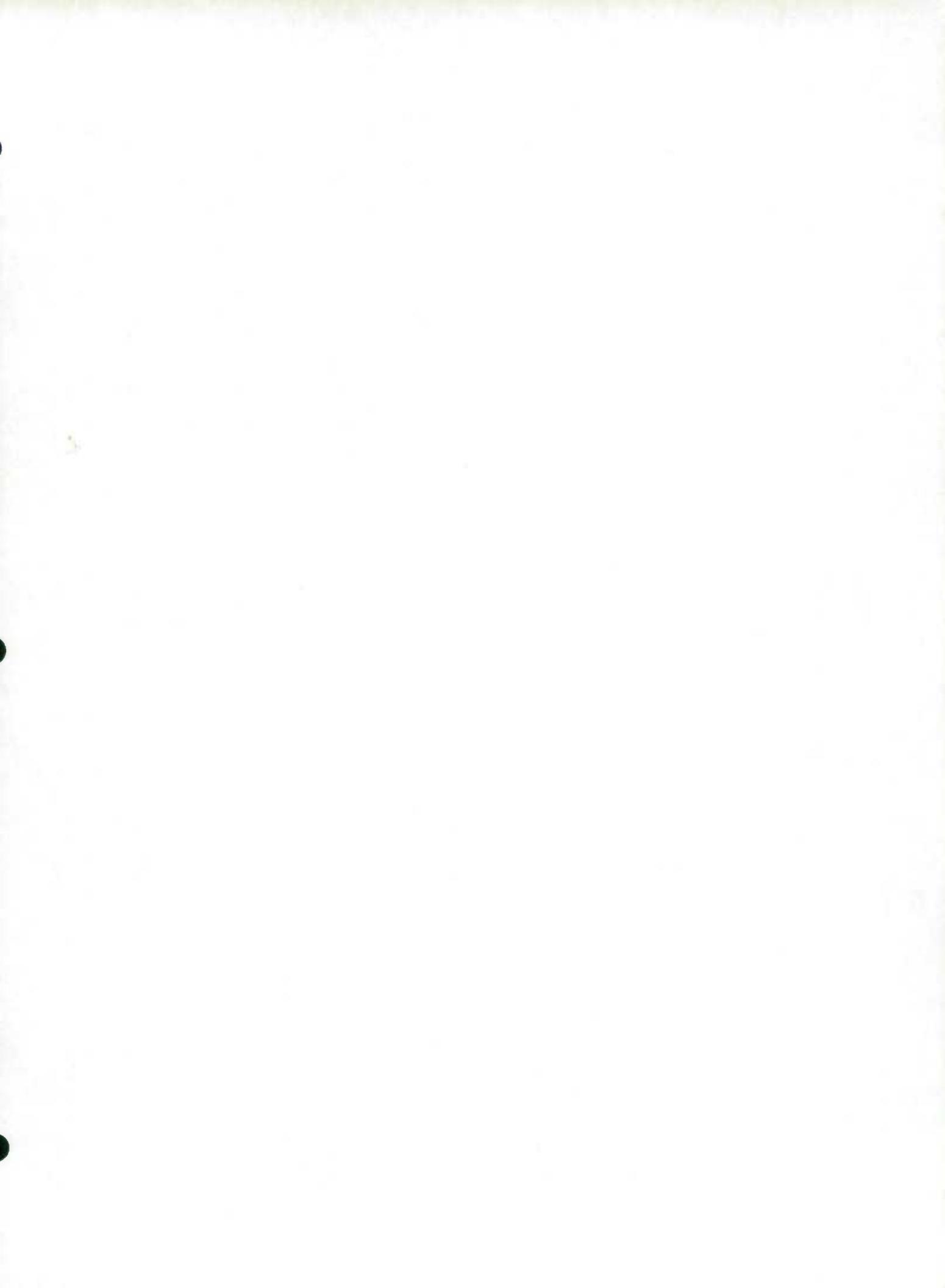
Line	No action	No action

AVAILABILITY

6. For job titles reported in columns 3 or 8,
on what date could qualified workers, if
available, have started work?

Ask for each job title
which satisfied activity
criterion.

Line	Immediate (as of R.D.)	Future Date (enter date)



JOB VACANCY SURVEY

INTERVIEW REPORT - NON-RESPONDENTS

Mailing Address

Description

TO BE COMPLETED BEFORE INTERVIEW

1. Is it more than 12 months since last completed JVS 11 interview?

Yes

Unknown

No

Complete JVS 11 before proceeding to item 2.

```

graph LR
    A[1. Is it more than 12 months since last completed JVS 11 interview? .....] -- Yes --> B[Go to item 2]
    A -- Unknown --> C[Go to item 2]
    A -- No --> D[Go to item 2]
  
```

GUIDE TO INTERVIEW

2. Reason for failure to return.

3. From (RD - 1) up until now have you been looking for workers in any of these categories:

Before interview enter occupational categories and/or locations

No

Yes

FOR D.B.S. USE ONLY

8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

4. From (RD - 1) have you been looking for any other workers such as:

- part time

No

Yes

- casual

No

Yes

- replacements for staff on sick leave, vacation, etc.

No

Yes

- other (specify)

No

Yes

Complete schedule below, as follows:

(a) Enter data on shaded line

(b) If bona fide vacancy on reference day repeat data on unshaded line

(c) If not a bona fide vacancy on reference day - draw a line through and leave unshaded line blank

5. When did you last hire somebody?

Write in approximate date

After RD

Before RD

6. When did you initiate action to fill the job for which this person was hired?

Write in approximate date

After RD

Before RD

TITLE OF JOB VACANCY (Enter specific title used in your firm)	JOB LOCATION (if different from above mailing address)	FOR DBS USE ONLY	CURRENT VACANCIES				FOR DBS USE ONLY	FUTURE STARTING DATE VACANCIES for which full-time employees are being actively sought	
			All current job vacancies including: full-time, part-time, seasonal, casual, etc. 41-44	Job vacancies reported in column 3 which are for full-time employees 45-48	Job vacancies reported in column 4 which were vacant one month ago 49-52	Minimum hiring rate of pay for full-time jobs only 53-57		\$	Per hour Per day Week Month Year
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									

Signature of interviewer:

Name of interviewee

Date of interview

Actual interview time

Actual time at J.V.R.U. location

ACTIVITY

3. What kind of action(s) did you take
to fill these vacancies? Adv. CMC Union Other (specify) _____

Line	Date	RD - 1 to RD	RD - 2 to RD - 1

4. When did you take these actions?

5. Enter listed vacancies for
which no action was taken

Line	No action	No action

AVAILABILITY

6. For job titles reported in columns 3 or 8,
on what date could qualified workers, if
available, have started work?

Ask for each job title
which satisfied activity
criterion.

Line	Immediate (as of R.D.)	Future Date (enter date)



JOB VACANCY SURVEY/ENQUÊTE SUR LES EMPLOIS VACANTS

This confidential report is required under the Statistics Act of Canada, Chap. 15 Revised Statutes of Canada, 1970/71.
Déclaration exigée en vertu de la Loi sur la Statistique, chap. 15, Statuts revisés du Canada, 1970/71.

Please correct any errors in the above address
Corriger, s'il y a lieu, le nom et l'adresse ci-dessus

REFERENCE DAY

Did you have any vacancies on the reference day?

Vacancies are:

jobs that were vacant for the full reference day, AND
were available immediately or at some specified future date AND
for which you sought new workers by taking some action such as advertising, interviewing "walk-ins", etc., during the four weeks before the reference date.

→ **NO** check (✓) here print your name, telephone number and position overleaf and mail report.

→ **YES** complete sections 1 to 7 on opposite page for each separate job title or job description for which you had vacancies on the reference day, and print your name, telephone number and position overleaf.

JOUR DE RÉFÉRENCE

Aviez-vous des emplois vacants le jour de référence?

Emplois vacants:

emplois qui sont vacants pendant tout le jour de référence ET
qui sont à remplir immédiatement ou à une date future déterminée ET
pour lesquels, dans les quatre dernières semaines précédant le jour de référence vous avez cherché de nouveaux employés, en interviewant des personnes qui se sont présentées, etc.

→ **NON** cochez (✓) ici et inscrivez votre nom en lettres moulées, votre numéro de téléphone et votre fonction au bas de la page, renvoyez la formule.

→ **OUI** veuillez répondre aux questions 1 à 7 sur la page 2 pour chaque titre ou description d'emploi pour lequel vous aviez des postes vacants le jour de référence, et inscrivez votre nom en lettres moulées, votre numéro de téléphone et votre fonction au bas de la page.

If you have any questions, phone your nearest Statistics Canada Regional Office:
Si vous avez des questions à poser, téléphonez à votre Bureau régional de Statistique Canada le plus rapproché:

St. John's, Nfld./T.-N. (726-0713)
Halifax, N.S./N.-E. (426-3110)
Montreal, Que./P.Q. (879-5724)
Ottawa, Ont. (992-0256)

Toronto, Ont. (966-6591)
Winnipeg, Man. (985-4022)
Edmonton, Alta./Alb. (424-0251 ext. 259)
Vancouver, B.C./C.-B. (666-3780)

JOB VACANCY SURVEY – ENQUÊTE SUR LES EMPLOIS VACANTS

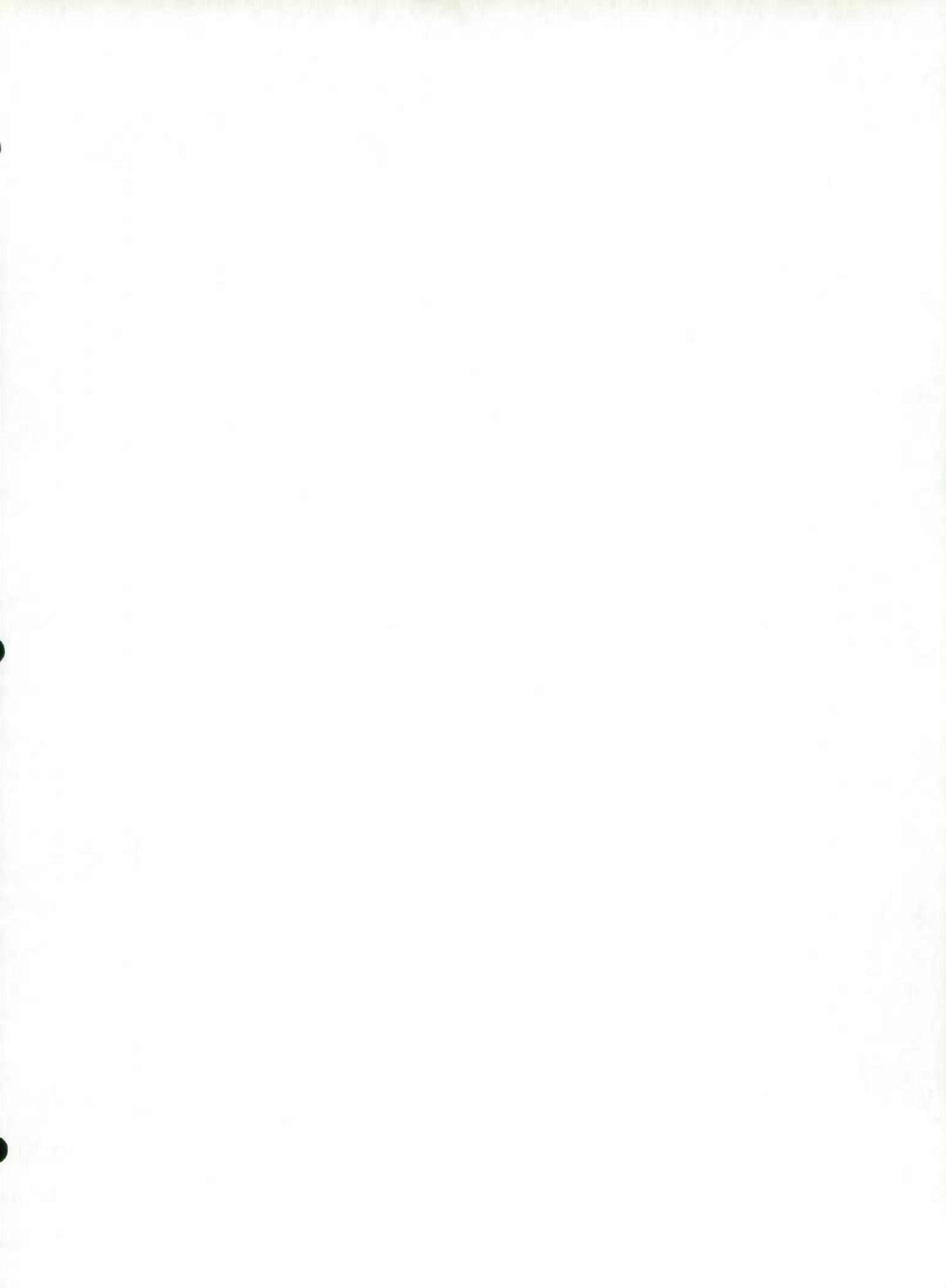
***Example:**

A restaurant had job openings for 4 waitresses still unfilled on the reference day. Of these advertised vacancies 2 were full-time jobs; one of the full-time jobs was vacant one month before the reference day. The wage was \$1.75 per hour and suitable applicants could have started work right away.

***Exemple:**

Un restaurant offre des emplois pour quatre serveuses et les postes ne sont toujours pas remplis au jour de référence. Deux de ces emplois annoncés, sont à plein temps et un d'entre eux est devenu vacant un mois avant le jour de référence. Le salaire est de \$1.75 l'heure et les candidats qualifiés pourraient commencer immédiatement.

	EXAMPLE* EXEMPLE*	1	2	3
1. Job title or description <i>Titre ou description de l'emploi</i>	<i>Waitress Serveuse</i>			
2. Number of vacancies on the reference day <i>Nombre de postes vacants le jour de référence</i>	<i>4</i>			
3. Did you try to fill these vacancies during the four weeks before the reference day by advertising, contacting employment agencies, or any other action? <i>Avez-vous tenté de remplir ces postes vacants au cours des quatre semaines précédant le jour de référence en publiant des annonces, en communiquant avec les services de placement ou avez-vous entrepris d'autres démarches?</i>	Yes Oui <input checked="" type="checkbox"/> No Non <input type="checkbox"/>	Yes Oui <input type="checkbox"/> No Non <input type="checkbox"/>	Yes Oui <input type="checkbox"/> No Non <input type="checkbox"/>	Yes Oui <input type="checkbox"/> No Non <input type="checkbox"/>
4. How many of these vacancies were full-time jobs? (that is, jobs lasting more than a month, for which employees work at least the standard week) <i>Combien de ces postes vacants étaient des emplois à plein temps (c.à.d. des emplois pour une période de plus d'un mois et permettant aux employés de faire la semaine normale de travail)</i>	<i>2</i>			
5. How many of these full-time job vacancies were you trying to fill one month before the reference date? <i>Combien de ces postes à plein temps cherchiez-vous à remplir un mois avant le jour de référence?</i>	<i>1</i>			
6. Minimum starting wage for employees in these full-time jobs? <i>Salaire minimum initial des employés dans ces postes à plein temps</i>	\$1.75 per/par Unit/Unité Hour/heure	Amount/Montant <input type="text"/> per/par Unit/Unité	Amount/Montant <input type="text"/> per/par Unit/Unité	Amount/Montant <input type="text"/> per/par Unit/Unité
7. For these full-time job vacancies what is the date on which new employees could start? <i>Dans le cas de ces postes à plein temps, quelle est la date où les nouveaux employés pourraient commencer à travailler?</i>	Immediately Immédiate- ment <input checked="" type="checkbox"/> or/ou Date <input type="text"/>	Immediately Immédiate- ment <input type="text"/> or/ou Date <input type="text"/>	Immediately Immédiate- ment <input type="text"/> or/ou Date <input type="text"/>	Immediately Immédiate- ment <input type="text"/> or/ou Date <input type="text"/>
Print your name – Écrire votre nom en lettres moulées:	Telephone (area code and number -- indicatif régional et numéro)			
Official Position Occupied – Fonction officielle:	Date:			



JOB VACANCY SURVEY

JVS 10

Reference date: _____

INTERVIEW REPORT - E.S.2 TYPE

Mailing Address

Description

STATUS

	Yes	No
Scheduled for follow up	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selected for follow up	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Follow Up	Interview <input type="checkbox"/>	
Types	Mail <input type="checkbox"/>	
	Telephone <input type="checkbox"/>	

This unit is: A Respondent with vacancies
 B Respondent with nil vacancies
 C Non-respondent

CHECK OR COMPLETE FOR ALL INTERVIEWEES

Male Female

FOR THE
WEEK
ENDED
ON THE
REFERENCE
DAY

- 1. Number of paid employees:
(Full & part time employees who worked more than 1 hrs. in the reference week)
- 2. Number of working owners:
- 3. Number of family members working regularly without pay

Total A Total B Total C Total of A, B and C

A. RESPONDENTS WITH VACANCIES

Check or complete sections 1 to 8 below for all reported vacancies.

Draw a line through those vacancies you judge not bona fide on the reference day.

1. Are you now looking for any other workers like (mention titles reported) or for part time help, casual help, replacement for your regular staff on vacation, off sick etc?

Yes → Complete sections 1 to 8 below relating to these vacancies, then go to

No →

B & C: RESPONDENTS WITH NIL VACANCIES AND NON-RESPONDENTS

1. Are you looking for any workers (full time, part time, casual, replacement, etc.) now?

Yes → Complete sections 1 to 8 below relating to these vacancies, then go to

No

A,B,C: ALL INTERVIEWEES

When did you last hire an extra worker or replace an employee?

After RD

Less than 6 months before RD

More than 6 months before RD

Complete sections 1 to 8 below if not already done. Reshape questions if necessary.

Complete sections 1 and 3 below.
For 3 ask "What action did you take to fill the vacancy?"

If no entry in section 3 below, ask

What kind of action do you usually take to fill a vacancy? Specify for:

Professional _____ Technical _____

Clerical _____ Sales _____

Service _____ Admin _____

1. Job title or description				
2. Number of vacancies on the reference day, with this job title or description.				
3. Have you taken any action prior to the RD to fill these vacancies (eg. contacted employment agencies, interviewed walk-ins, advertised, etc.)	Specify action			
	None			
	ADV.			
	C.M.C.			
	Union			
	Other (specify)			
Prior to RD - 2				
4. When did you initiate this action?	RD - 2 to RD - 1			
	RD - 1 to RD			
Prior to RD - 2				
5. When did you take subsequent action, if any?	RD - 2 to RD - 1			
	RD - 1 to RD			
6. Was this vacancy, or how many of these vacancies were for full time job(s)?				
7. Minimum starting wage for employees in this job.	Amount per	Amount per	Amount per	Amount per
8. For these full-time job vacancies what is the actual date on which new employees could start?	Immediately or	Immediately or	Immediately or	Immediately or
Signature of interviewer:	Interviewer's number:		Name of interviewee:	
Date of interview:	Actual interview time:		Actual time at JVRU location:	

Statistics Canada Library
Bibliothèque Statistique Canada



1010019182

Ca OOS

DATE DUE
DATE DE RETOUR

JAN 26 1979		
MAR 19 1979		
JUL - 8 1982 ✓		
MAY 22 1986		
160-003.		
MAR 29 1988		
SEP 22 1989		
MAY 1990		
JUL 24 1991 ✓		
NOV 24 1992		
	AVR 07 1995	

LOWE-MARTIN No. 1137

