

71-535-MPB  
no. 8

c.3

**Labour and  
Household  
Surveys Analysis  
Division**

**Division de l'analyse  
des enquêtes  
sur le travail  
et les ménages**

**Work  
Arrangements  
in the 1990s**

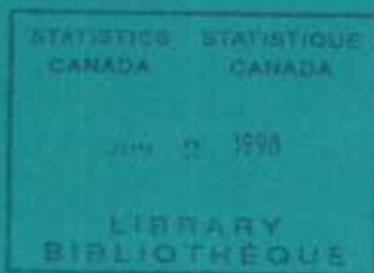
**Les horaires et  
conditions de  
travail des  
années 90**

Catalogue no. 71-535-MPB, no. 8

N° 71-535-MPB, n° 8 au catalogue

**Analytic  
Reports**

**Rapports  
analytiques**



Statistics Canada  
Statistique Canada

Canada

## Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

## How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Ernest B. Akyeampong, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4624) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

You can also visit our World Wide Web site:  
<http://www.statcan.ca>

Toll-free access is provided for all users who reside outside the local dialling area of any of the Regional Reference Centres.

National enquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing impaired	1 800 363-7629
Order-only line (Canada and United States)	1 800 267-6677

## Ordering/Subscription information

### All prices exclude sales tax

A paper version, Catalogue no. 71-535-MPB, no. 8, is published for \$53.00 in Canada. Outside Canada the cost is US\$53.00.

Please send orders to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 or by dialling (613) 951-7277 or 1 800 700-1033, by fax (613) 951-1584 or 1 800 889-9734 or by e-mail: [order@statcan.ca](mailto:order@statcan.ca). For change of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada publications may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

## Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.

## Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordiolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

## Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Ernest B. Akyeampong, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4624) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web :  
<http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)	1 800 267-6677

## Renseignements sur les commandes et les abonnements

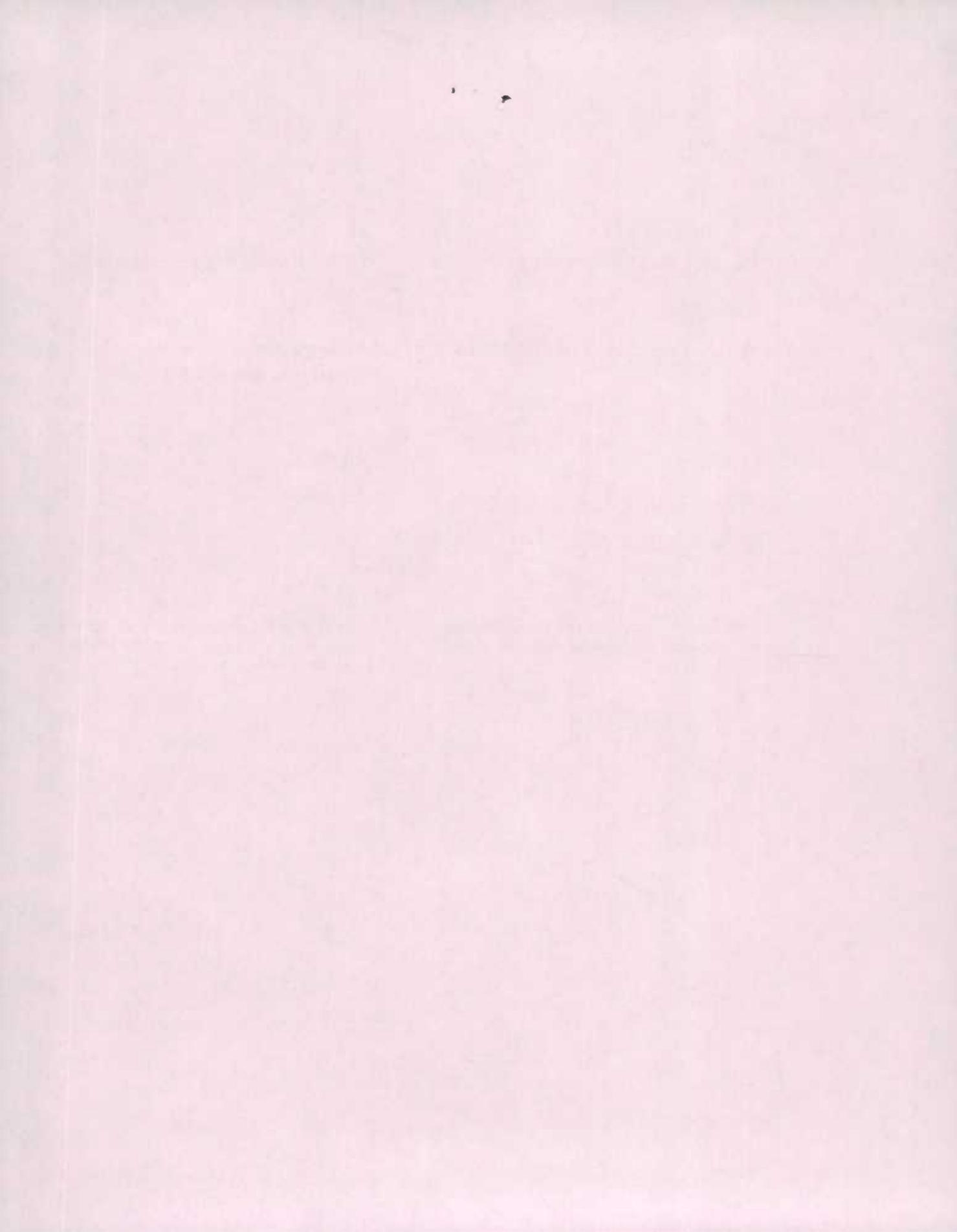
### Les prix n'incluent pas la taxe de vente

Une version papier, produit n° 71-535-MPB, n° 8 au catalogue est publié au coût de 53 \$ au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 53 \$ US.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6 ou commandez par téléphone au (613) 951-7277 ou au 1 800 700-1033, par télécopieur au (613) 951-1584 ou au 1 800 889-9734 ou par courrier électronique : [order@statcan.ca](mailto:order@statcan.ca). Pour tout changement d'adresse, veuillez fournir votre ancienne et votre nouvelle adresse. Vous pouvez aussi vous procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

## Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.



Catalogue no. 71-535-MPB, no. 8

N° 71-535-MPB, n° 8 au catalogue

**Work Arrangements in the 1990s**

**Les horaires et conditions de travail des années 90**

ERRATUM

ERRATUM

Page 14

Page 14

In the first paragraph of this page, "regular daytime schedule" should read "regular weekly schedule."

Dans le premier paragraphe de cette page, «horaire régulier de jour» devrait se lire «horaire hebdomadaire régulier».



Statistics Canada  
Labour and Household Surveys  
Analysis Division

# Work Arrangements in the 1990s

Statistique Canada  
Division de l'analyse des enquêtes  
sur le travail et les ménages

# Les horaires et conditions de travail des années 90

## Analytic Report No. 8

ISSN 0835-510X

Published by authority of the Minister  
responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1998

All rights reserved. No part of this publication  
may be reproduced, stored in a retrieval system or  
transmitted in any form or by any means, electronic,  
mechanical, photocopying, recording or otherwise,  
without prior written permission from Licence  
Services, Marketing Division, Statistics Canada,  
Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

May 1998

Catalogue no. 71-535-MPB, no. 8

ISBN 0-660-59372-6

Ottawa

## Rapport analytique n° 8

ISSN 0835-510X

Publication autorisée par le ministre  
responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 1998

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de  
transmettre le contenu de la présente publication, sous  
quelque forme ou par quelque moyen que ce soit,  
enregistrement sur support magnétique, reproduction  
électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou  
de l'emmagasiner dans un système de recouvrement,  
sans l'autorisation écrite préalable des Services de  
concession des droits de licence, Division du  
marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario,  
Canada K1A 0T6.

Mai 1998

N° 71-535-MPB, n° 8 au catalogue

ISBN 0-660-59372-6

Ottawa

---

### Note of Appreciation

*Canada owes the success of its statistical system to  
a long-standing co-operation involving Statistics  
Canada, the citizens of Canada, its businesses,  
governments and other institutions. Accurate and  
timely statistical information could not be produced  
without their continued co-operation and goodwill.*

---

### Note de reconnaissance

*Le succès du système statistique du Canada repose  
sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada  
et la population, les entreprises, les administrations  
canadiennes et les autres organismes. Sans cette  
collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible  
de produire des statistiques précises et actuelles.*

**Canadian Cataloguing in Publication  
Data**

Main entry under title:

Work arrangements in the 1990s = Les horaires  
et conditions de travail des années 90(Analytic report no. 8 = Rapport analytique n° 8)  
Text in English and French.  
CS71-535-MPB no. 8  
ISBN 0-660-59372-6

1. Hours of labor – Canada – Statistics.
  2. Work environment – Canada – Statistics.
  3. Home labor – Canada – Statistics.
  4. Work and family – Canada – Statistics.
  5. Self-employed – Canada – Statistics.
- I. Statistics Canada. Labour and Household Surveys  
Analysis Division. II. Title: Les horaires et condi-  
tions de travail des années 90. III. Series.

HD5108.2.C3 W67 1998      331.2'0971'021  
C98-988006-0E**Données de catalogage avant publication  
(Canada)**

Vedette principale au titre:

Work arrangements in the 1990s = Les horaires  
et conditions de travail des années 90(Analytic report no. 8 = Rapport analytique n° 8)  
Texte en anglais et en français.  
CS71-535-MPB n° 8  
ISBN 0-660-59372-6

1. Horaires de travail – Canada – Statistiques.
  2. Milieu de travail – Canada – Statistiques.
  3. Heures supplémentaires – Canada – Statistiques.
  4. Travail et famille – Canada – Statistiques.
  5. Travailleurs indépendants – Canada – Statistiques. I.  
Statistique Canada.
- Division de l'analyse des enquêtes sur le travail  
et les ménages. II. Title: Les horaires et conditions de  
travail des années 90. III. Collection.

HD5108.2.C3 W67 1998      331.2'0971'021  
C98-988006-0E

## Acknowledgements

This publication is the result of a co-operative effort by analysts from the Labour and Household Surveys Analysis Division, Labour Force Activity Section. Dominique Pérusse co-ordinated the project under the general direction of Ernest B. Akyeampong (Section Chief) and Ian Macredie (Divisional Director).

Also contributing were the staff of *Perspectives on Labour and Income* (Joanne Bourdeau, Catherine Hardwick, Ralph MacDonald, Henry Pold, Marc Saint-Laurent, Jeffrey Smith and Jeannine Usalcas) and members of the Information/Technology Management section (Pierre Bérard, Cynthia Fortura, Diane Joannis, Annamma John, Mary McAuley, Lucie Parisien and Ann Trépanier).

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to Ernest B. Akyeampong (613) 951-4624.

## Remerciements

La présente publication a été réalisée grâce à la collaboration des analystes de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, Section de l'activité sur le marché du travail. Dominique Pérusse a coordonné le projet sous la direction générale de Ernest B. Akyeampong (chef de section) et de Ian Macredie (directeur de division).

Ont également participé l'équipe de *L'emploi et le revenu en perspective* (Joanne Bourdeau, Catherine Hardwick, Ralph MacDonald, Henry Pold, Marc Saint-Laurent, Jeffrey Smith et Jeannine Usalcas) et les membres de la Section de la gestion de l'information et du matériel technique (Pierre Bérard, Cynthia Fortura, Diane Joannis, Annamma John, Mary McAuley, Lucie Parisien et Ann Trépanier).

Pour tout renseignement sur la publication ou sur les statistiques ou les services connexes, veuillez communiquer avec Ernest B. Akyeampong, au (613) 951-4624.

## Symbols

The following standard symbols are used in the tables of this publication:

- nil or zero
- amount too small to be expressed
- ... figures not appropriate or not applicable.

## Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les tableaux de cette publication :

- néant ou zéro
- nombres infimes
- ... n'ayant pas lieu de figurer.

**Table of contents**

	Page
<b>Highlights</b>	<b>7</b>
<b>Introduction</b>	<b>11</b>
<b>Analysis and tables</b>	
Business and work practices	13
Job quality	61
Balancing work and family	72
Juggling work and school	85
Work hour preferences	98
Aspects of self-employment	103
Provincial and regional overview	110
<b>Concepts and definitions</b>	<b>137</b>
<b>Survey design</b>	<b>147</b>
<b>References and related research</b>	<b>155</b>
<b>Questionnaires</b>	<b>157</b>
<b>Tables</b>	
<b>Business and work practices</b>	
1-1 Paid workers' number of workdays and days of work	20
1-2 Paid workers' schedules	28
1-3 Reason for not working a regular daytime schedule	32
1-4 Full- and part-time paid workers	34
1-5 Usual weekly paid overtime of paid workers	40
1-6 Paid workers' job status	42
1-7 Paid workers working at home	46
1-8 Paid workers with flexitime option	50
1-9 Hourly earnings of paid workers	54
1-10 Paid workers' non-wage benefits and other entitlements	58
<b>Job quality</b>	
2-1 Employees' average hourly earnings and benefits	68

**Table des matières**

	Page
<b>Faits saillants</b>	<b>7</b>
<b>Introduction</b>	<b>11</b>
<b>Analyse et tableaux</b>	
Pratiques d'emploi et de travail	13
Qualité de l'emploi	61
Concilier le travail et la famille	72
Concilier le travail et les études	85
Préférences quant aux heures de travail	98
Aspects du travail autonome	103
Aperçu provincial et régional	110
<b>Concepts et définitions</b>	<b>137</b>
<b>Plan de l'enquête</b>	<b>147</b>
<b>Documents consultés et travaux connexes</b>	<b>155</b>
<b>Questionnaires</b>	<b>157</b>
<b>Tableaux</b>	
<b>Pratiques d'emploi et de travail</b>	
1-1 Nombre de jours de travail et horaire des travailleurs rémunérés	20
1-2 Horaire des travailleurs rémunérés	28
1-3 Motif pour ne pas travailler selon un horaire régulier de jour	32
1-4 Travailleurs rémunérés à temps plein et à temps partiel	34
1-5 Heures supplémentaires habituelles rémunérées par semaine chez les travailleurs rémunérés	40
1-6 Situation d'emploi des travailleurs rémunérés	42
1-7 Travailleurs rémunérés faisant du travail à domicile	46
1-8 Travailleurs rémunérés pouvant se prévaloir d'un horaire flexible	50
1-9 Gains horaires des travailleurs rémunérés	54
1-10 Avantages sociaux et autres droits des travailleurs rémunérés	58
<b>Qualité de l'emploi</b>	
2-1 Gains horaires moyens et avantages sociaux des employés	68

**Table of contents (concluded)**

	Page
<b>Tables</b>	
<b>Balancing work and family</b>	
3-1 Labour force participation of persons in couples and of lone parents with children at home	77
3-2 Work arrangements of paid workers by sex, type of family and age of children	78
3-3 Reasons for alternative work arrangement, and preferred hours of work of paid workers, by sex, type of family and age of children	82
3-4 Work arrangements of paid workers in dual-earner couples with children	84
<b>Juggling work and school</b>	
4-1 Labour force characteristics by age and school enrolment status	90
4-2 The balance between work and school by age	91
4-3 Job characteristics and work arrangements of persons balancing school and work	92
<b>Work hour preferences</b>	
5-1 Work hour preferences of paid workers by sex and age	100
5-2 Work hour preferences of paid workers in dual-earner families by weekly earnings	102
<b>Aspects of self-employment</b>	
6-1 The self-employed	106
6-2 Main reason for self-employment and whether business operates from home	108
<b>Provincial and regional overview</b>	
7-1 Paid workers' work hour preferences and volume of work	116
7-2 Selected job characteristics of paid workers	122
7-3 Union coverage, workplace size and sector of paid workers	128
7-4 Characteristics of the self-employed	134

**Table des matières (fin)**

	Page
<b>Tableaux</b>	
<b>Concilier le travail et la famille</b>	
3-1 Taux d'activité des personnes formant un couple et des personnes monoparentales avec enfants à la maison	77
3-2 Conditions de travail des travailleurs rémunérés, selon le sexe, le type de famille et l'âge des enfants	78
3-3 Motifs à l'origine de travail non conventionnels et préférences quant aux heures de travail chez les travailleurs rémunérés, selon le sexe, le type de famille et l'âge des enfants	82
3-4 Conditions de travail des travailleurs rémunérés chez les couples à deux revenus ayant des enfants	84
<b>Concilier le travail et les études</b>	
4-1 Caractéristiques de la population active selon l'âge et l'inscription à un programme d'études	90
4-2 Modalités de conciliation du travail et des études selon l'âge	91
4-3 Caractéristiques des emplois et régimes de travail des personnes qui concilient le travail et les études	92
<b>Préférences quant aux heures de travail</b>	
5-1 Préférences des travailleurs rémunérés quant aux heures de travail, selon le sexe et l'âge	100
5-2 Préférences des travailleurs rémunérés quant aux heures de travail chez les familles à deux revenus, selon les gains hebdomadaires	102
<b>Aspects du travail autonome</b>	
6-1 Les travailleurs autonomes	106
6-2 Principal motif à l'origine du travail autonome et selon que l'entreprise est opérée ou non à domicile	108
<b>Aperçu provincial et régional</b>	
7-1 Préférences quant aux heures de travail et volume de travail des travailleurs rémunérés	116
7-2 Certaines caractéristiques des emplois des travailleurs rémunérés	122
7-3 Situation syndicale, taille de l'établissement et secteur des travailleurs rémunérés	128
7-4 Caractéristiques des travailleurs autonomes	134

## Highlights

### Business and work practices

The labour market has undergone a dramatic transformation in the past few decades. As a result, the five-day, Monday-to-Friday, 9-to-5 work routine is giving way to alternative patterns. Diane Galarneau looks at some of these emerging work arrangements. Included in her findings are the following:

- The five-day work week was the norm for the majority of employees in both 1991 and 1995. Over that period, however, the proportion working more than five days rose from 4% to 7%, and that working fewer than five days inched up from 9% to 10%.
- Similarly, the proportion of employees working weekends grew from 11% to 15%.
- More workers had the option of choosing when to start and end the workday in 1995: 24% of employees enjoyed this privilege, up from 17% in 1991.
- Approximately 14% of employees in November 1995 indicated that they regularly put in some paid overtime each week.
- Working from home has become more common. In 1991, approximately 6% of employees said they performed some or all of their paid duties at home; by 1995 the proportion had risen to 9%.

### Job quality

The quality of jobs is generally thought to have deteriorated over time. Whether this is true remains to be substantiated, but data from the 1995 SWA do provide some information on job attributes of Canadian workers. A few of these are presented by Dave Gower. Among his findings:

- In November 1995, workers with higher pay tended to have more non-wage benefits, such as employer-sponsored pension, health and dental plan coverage, paid sick leave and vacation leave.
- Although women generally reported lower earnings than men, their other job characteristics, such as work schedule, job permanence and flexitime, differed only slightly from men's.
- People who worked for larger firms and those covered by collective agreements generally enjoyed better pay and many non-wage benefits.

## Faits saillants

### Pratiques d'emploi et de travail

Au cours des dernières décennies, le marché du travail a subi une transformation spectaculaire. On délaisse par conséquent de plus en plus l'horaire traditionnel de 9 à 5, du lundi au vendredi, au profit d'autres régimes de travail. Diane Galarneau examine quelques-unes de ces nouvelles modalités de travail et présente, entre autres, les conclusions suivantes :

- En 1991 et en 1995, la semaine de travail de cinq jours était la norme pour la majorité des travailleurs rémunérés. Dans l'intervalle, toutefois, la proportion de ceux qui travaillent plus de cinq jours est passée de 4 % à 7 %, et celle des salariés qui travaillent moins de cinq jours, de 9 % à 10 %.
- De même, la proportion de salariés qui travaillent la fin de semaine est passée de 11 % à 15 %.
- En 1995, un plus grand nombre de travailleurs avaient la possibilité de choisir l'heure à laquelle ils commencent et terminent leur journée de travail : 24 % des salariés bénéficiaient de cet avantage, contre 17 % en 1991.
- En novembre 1995, environ 14 % des salariés ont déclaré travailler régulièrement des heures supplémentaires rémunérées chaque semaine.
- Le travail à domicile a tendance à se répandre. En 1991, environ 6 % des salariés déclaraient travailler une partie ou la totalité de leurs heures rémunérées à la maison; en 1995, cette proportion atteignait 9 %.

### Qualité de l'emploi

On estime en général que la qualité de l'emploi s'est détériorée avec le temps. Il reste à prouver cette hypothèse, mais les données tirées de l'EHCT de 1995 offrent des renseignements sur les caractéristiques de l'emploi des travailleurs canadiens. Dave Gower en présente quelques-unes :

- En novembre 1995, les travailleurs les mieux payés bénéficiaient habituellement de plus d'avantages sociaux, notamment des régimes de retraite, de soins de santé et de soins dentaires d'employeur, ainsi que des vacances et des congés de maladie payés.
- Si les gains des femmes étaient généralement inférieurs à ceux des hommes, les autres caractéristiques d'emploi – horaire de travail, permanence de l'emploi et horaire flexible – ne différaient presque pas de celles des hommes.
- Les employés des grandes entreprises et les travailleurs protégés par une convention collective bénéficiaient en général d'une meilleure rémunération et de nombreux avantages sociaux.

### Balancing work and family

Over the past several decades, women, especially mothers with young children, have entered the workforce in growing numbers. How have working parents (lone parents or those in dual-earner families) responded to the conflicting demands of the workplace and home? Katherine Marshall examines this issue. Among her findings from the 1995 SWA are the following:

- The presence of dependent children, particularly preschoolers, increases the incidence of non-standard work arrangements like part-time work, irregular work schedule and shift work.
- Among mothers with preschool aged children, 23% worked an irregular schedule in November 1995 because of child care or the care of other family members; hardly any fathers did so for this reason.
- Some 83% of fathers who worked part time and had preschool aged children at home would have preferred more work hours; this was true of only 38% of mothers in similar situations.

### Juggling work and school

Many young people and adults combine work and school. Data from the 1995 SWA show how this juggling act is accomplished through work schedules and arrangements, examined here by Lee Grenon. Among his findings:

- One in four 15 to 18 year-olds balanced school and work in November 1995; one in six 19 to 24 year-olds did so. Only one in thirty 25 to 64 year-olds took courses while holding a job.
- Most young students with a job attended school full time and worked part time, while adults combining work and school typically worked full time and attended school part time.
- Among youths (aged 15 to 24) combining school and work, approximately 48% worked an irregular schedule; only 23% had a regular daytime schedule. Among full-time adult workers, regular daytime was the norm for 83%. Furthermore, about 50% of younger students with jobs did some weekend work, compared with just 7% of adults.

### Concilier le travail et la famille

Un nombre grandissant de femmes, en particulier de mères de jeunes enfants, sont entrées sur le marché du travail ces dernières décennies. Comment les parents qui travaillent (qu'ils soient seuls ou membres d'une famille à deux revenus) composent-ils avec les exigences parfois contradictoires du travail et du foyer? Katherine Marshall examine la question. Grâce aux données de l'EHCT de 1995, elle a fait les constatations suivantes :

- La présence d'enfants à charge, surtout s'ils sont d'âge préscolaire, accroît la fréquence de modalités de travail non conventionnelles comme le travail à temps partiel, l'horaire de travail irrégulier et le travail par postes.
- En novembre 1995, 23 % des mères d'enfants d'âge préscolaire travaillaient selon un horaire irrégulier pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres membres de la famille; très peu de pères invoquaient cette raison.
- Environ 83 % des pères travaillant à temps partiel et ayant des enfants d'âge préscolaire à la maison auraient préféré travailler plus d'heures, contre seulement 38 % des mères dans la même situation.

### Concilier le travail et les études

Bon nombre de jeunes gens et d'adultes concilient le travail et les études. Les données tirées de l'EHCT de 1995 montrent comment ils y arrivent grâce aux horaires et aux modalités de travail. À cet égard, Lee Grenon présente notamment les conclusions suivantes :

- En novembre 1995, 1 personne sur 4 âgée de 15 à 18 ans conciliait les études et le travail; 1 personne sur 6 âgée de 19 à 24 ans en faisait autant. Seulement 1 personne sur 30 âgée de 25 à 64 ans suivait des cours tout en occupant un emploi.
- La plupart des jeunes étudiants ayant un emploi suivaient des cours à temps plein et travaillaient à temps partiel, alors que les adultes qui conciliaient le travail et les études travaillaient ordinairement à temps plein et suivaient des cours à temps partiel.
- Parmi les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) qui conciliaient les études et le travail, environ 48 % travaillaient selon un horaire irrégulier et seulement 23 %, selon un horaire régulier de jour. Chez les travailleurs adultes à temps plein, 83 % travaillaient selon un horaire régulier de jour. En outre, environ 50 % des jeunes étudiants qui avaient un emploi travaillaient en partie la fin de semaine, contre seulement 7 % des adultes.

## Work hour preferences

The 1995 survey also looked at the issues of underemployment, overemployment and the redistribution of work. Among other questions, the survey asked whether employees would, at their current wage rate, prefer to work more hours for more pay, fewer hours for less pay, or the same hours for the same pay. The following are among Gary L. Cohen's findings:

- Roughly 66% of employees preferred to work the same hours; another 6% chose fewer hours, and 28% favoured more hours.
- Those who preferred to work more hours for more pay tended to have lower earnings. This group included part-time workers, young workers, persons in low-paying occupations and lone parents.

## Aspects of self-employment

Between November 1991 and November 1995, self-employment among Canadian workers aged 15 to 69 grew by 15% (to 2.1 million), about five times faster than the rate of increase in the number of employees. The self-employed represented 16% of the total workforce in 1995, up from 14% four years earlier. Observations by Gary L. Cohen include the following:

- Self-employed workers tend to work long hours: approximately 37% put in 50 hours or more per week in November 1995.
- The main reasons for engaging in self-employment were enjoyment of independence (40%), carrying on a family business (16%), no other work available (12%), and a desire to make more money (10%).

## Provincial and regional overview

Work arrangements differ noticeably by province. Factors contributing to such differences include industry mix and provincial laws. Dominique Pérusse examines this topic and makes the following observations, among others:

- Employees in four provinces, namely, Prince Edward Island, Alberta, Ontario and New Brunswick, exhibited higher-than-average proportions of persons working more than 40 hours a week in November 1995.

## Préférences quant aux heures de travail

L'enquête de 1995 portait également sur le sous-emploi, le suremploi et la redistribution du travail. Entre autres questions, on a demandé aux travailleurs rémunérés s'ils préféreraient, au taux de rémunération actuel, travailler plus d'heures pour une rémunération accrue, moins d'heures pour une rémunération moindre, ou le même nombre d'heures pour la même rémunération. Voici à cet égard quelques-unes des conclusions de Gary L. Cohen :

- Environ 66 % des salariés préféreraient travailler le même nombre d'heures; 6 % opteraient pour moins d'heures, et 28 % travailleraient plus d'heures.
- Ceux qui préféreraient travailler plus d'heures pour une rémunération accrue touchent habituellement de faibles gains. Ce groupe comprend les travailleurs à temps partiel, les jeunes travailleurs, les personnes à faible revenu et les parents seuls.

## Aspects du travail autonome

Entre novembre 1991 et novembre 1995, le travail autonome chez les travailleurs canadiens âgés de 15 à 69 ans a progressé de 15 % (on comptait 2,1 millions de travailleurs autonomes en 1995). Cette augmentation est d'environ cinq fois supérieure à celle du nombre de salariés. Les travailleurs autonomes représentaient en 1995 16 % de la main-d'oeuvre, contre 14 % quatre années plus tôt. Gary L. Cohen présente notamment les observations suivantes :

- Les travailleurs autonomes ont tendance à travailler de nombreuses heures : en novembre 1995, environ 37 % travaillaient 50 heures ou plus par semaine.
- Les principales raisons invoquées pour être travailleur autonome sont le goût de l'indépendance (40 %), l'exploitation d'une entreprise familiale (16 %), la difficulté de trouver du travail (12 %) et le désir de gagner plus d'argent (10 %).

## Aperçu provincial et régional

Les modalités de travail diffèrent beaucoup d'une province à l'autre en raison notamment de la composition industrielle et des lois provinciales. Dominique Pérusse examine le sujet et présente, entre autres, les observations suivantes :

- En novembre 1995, les travailleurs rémunérés de quatre provinces, soit l'Île-du-Prince-Édouard, l'Alberta, l'Ontario et le Nouveau-Brunswick, travaillaient plus de 40 heures par semaine dans des proportions supérieures à la moyenne.

- Non-permanent employment was higher in the Atlantic provinces and Quebec than in the western provinces and Ontario.
- Workers in British Columbia and Ontario commanded the highest hourly wage rate. Ontario, Newfoundland and Manitoba registered higher percentages of employees covered by employer-sponsored pension plans and supplemental health plans.
- Self-employment was more common in Saskatchewan and Prince Edward Island, and less common in New Brunswick and Newfoundland.
- L'emploi non permanent était plus répandu dans les provinces de l'Atlantique et au Québec que dans les provinces de l'Ouest et en Ontario.
- Les travailleurs de la Colombie-Britannique et de l'Ontario avaient le taux de rémunération horaire le plus élevé. L'Ontario, ainsi que Terre-Neuve et le Manitoba, enregistraient un pourcentage plus fort de salariés bénéficiant de régimes de retraite et de régimes de soins de santé d'employeur.
- Le travail autonome était plus répandu en Saskatchewan et à l'Île-du-Prince-Édouard, et moins répandu au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve.

## Introduction

In November 1991, Statistics Canada funded and conducted the Survey of Work Arrangements (SWA), the first comprehensive national survey to gather detailed information on the weekly, daily and hourly work routines of Canadian paid workers (employees). It released the survey results in a special statistical compendium (Siroonian, 1993) and in various analytical studies. A number of government and private organizations made extensive use of the information gleaned from the survey.

Continued and growing interest in the data led Human Resources Development Canada to fund a second survey in November 1995. The latter one was to ascertain what changes (if any) had occurred to work arrangements over the years. It also expanded the content, especially that relating to job quality, and extended coverage to the self-employed.

An overview of the 1995 SWA results was made available as an advance release in late 1996 and republished in early 1997. It was followed by several analytical studies by the Agency and others. Statistics Canada's quarterly publication *Perspectives on Labour and Income* has released six articles on the 1995 SWA to date (Akyeampong, Spring and Winter 1997; Galarneau, 1997; Grenon and Chun, 1997; Marshall, 1997; Pérusse, 1997). As well, the Agency's Analytical Studies Branch has published a comprehensive research paper (Drolet and Morissette, 1997), which was adapted for the Winter 1997 issue of *Perspectives*. Furthermore, Human Resources Development Canada has produced three studies using data from the survey (Lipsett and Reesor, June and December 1997; Reesor and Lipsett, 1998).

Several academics and labour market practitioners, both public and private, have also made use of data from the survey. For example, a paper by Professor Pradeep Kumar of Queen's University drew extensively from the SWA (Kumar, 1998).

This publication is intended to provide a comprehensive statistical package of information and observations from some of the aforementioned, in addition to data not previously released. Unlike the 1993 compendium, which simply presented tabulations of responses to individual questions, the material here is designed primarily to shed light on four major themes: changing business and work practices; job quality; work and family; and work and school. Attention is also paid to work hour preferences, self-employment, and provincial and regional variations.

## Introduction

En novembre 1991, Statistique Canada a financé et réalisé l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), première enquête nationale exhaustive à recueillir des renseignements détaillés sur les modalités de travail hebdomadaires, quotidiennes et horaires des travailleurs rémunérés (employés) canadiens. Les résultats ont été publiés dans un recueil spécial de statistiques (Siroonian, 1993) et dans diverses études analytiques. Un certain nombre d'organismes publics et privés ont abondamment utilisé les renseignements tirés de l'enquête.

L'intérêt manifeste et croissant pour les résultats a incité Développement des ressources humaines Canada à financer une seconde enquête, menée en novembre 1995, dans le but de vérifier si les modalités de travail avaient évolué au fil des ans. On en a profité pour approfondir le contenu, notamment en ce qui concerne la qualité de l'emploi, et pour étendre le champ aux travailleurs autonomes.

Un aperçu d'ensemble des résultats de l'EHCT de 1995 a fait l'objet d'une parution anticipée à la fin de 1996 et a été publiée de nouveau au début de 1997. Plusieurs autres études analytiques ont ensuite été produites par Statistique Canada et d'autres organismes. Le trimestriel *L'emploi et le revenu en perspective* de Statistique Canada a jusqu'ici publié six articles d'après les données de l'EHCT de 1995 (Akyeampong, Printemps et Hiver 1997; Galarneau, 1997; Grenon et Chun, 1997; Marshall, 1997; Pérusse, 1997). De même, la Direction des études analytiques de l'organisme a publié un document de recherche approfondi (Drolet et Morissette, 1997), document dont on a tiré une adaptation parue dans le numéro d'Hiver 1997 de *Perspective*. Développement des ressources humaines Canada a en outre fait paraître trois études basées sur les données de l'enquête (Lipsett et Reesor, juin et décembre 1997; Reesor et Lipsett, 1998).

Plusieurs chercheurs et spécialistes liés au domaine du marché du travail, issus tant des milieux public que privé, ont également eu recours aux données de l'enquête. Par exemple, le professeur Pradeep Kumar de la Queen's University s'est abondamment servi des données de l'EHCT dans une de ses études (Kumar, 1998).

La présente publication regroupe une foule de renseignements et d'observations statistiques détaillés tirés des différentes études mentionnées ci-dessus, de même que certaines données jusqu'ici non publiées. Contrairement au recueil de 1993, dont les totalisations ne reflétaient que les réponses aux différentes questions, le présent document est conçu principalement pour faire la lumière sur quatre thèmes majeurs : évolution des pratiques d'emploi et de travail; qualité de l'emploi; travail et famille; travail et études. On accorde en outre une attention aux préférences quant aux heures de travail, aux aspects du travail autonome, et aux données provinciales et régionales.

For each of the seven sections a discussion of the issue(s) is followed by tables. In some cases, both the 1991 and 1995 results are presented. For a number of reasons, comparison of results should be made carefully. For instance, some survey questions were reworded in 1995. (This is noted, where appropriate.) Furthermore, totals in various tables for either year may differ slightly because of variations in non-response rates to survey questions. Also, even though both surveys were held in November, thus eliminating seasonal effects, they took place in different phases of the business cycle. This makes it difficult to detect real trends as opposed to cyclical patterns. Finally, it is unclear to what extent shifts over time in industries and occupations may have contributed to revised business and work practices.

Ernest B. Akyeampong  
Chief  
Labour Force Activity Section  
Labour and Household Surveys Analysis  
Division

Dans chacune des sept sections, un aperçu des enjeux est suivi de tableaux. Dans certains cas, on donne les résultats des enquêtes de 1991 et de 1995. Pour diverses raisons, il faut comparer les résultats avec précaution. Par exemple, certaines questions ont été reformulées lors de l'enquête de 1995. (Le cas échéant, on le précise.) Qui plus est, le taux de non-réponse aux différentes questions de l'enquête peut faire varier légèrement les totaux de certains tableaux, que ce soit pour 1991 ou 1995. En outre, même si les deux enquêtes ont été menées en novembre, ce qui élimine les effets saisonniers, elles ont eu lieu pendant différentes phases du cycle économique, d'où la difficulté de dégager les tendances réelles, par opposition aux fluctuations cycliques. Enfin, on ne sait trop dans quelle mesure l'évolution des industries et des professions a contribué à la transformation des pratiques d'emploi et de travail.

Ernest B. Akyeampong  
Chef  
Section de l'activité sur le marché du travail  
Division de l'analyse des enquêtes sur le travail  
et les ménages

## Business and work practices

*Diane Galarneau*

The labour market has experienced a number of dramatic changes in the last few decades. For example, women's participation rates have climbed, computer use has become widespread, and part-time jobs and early retirement have become more common. Service industries now account for about three-quarters of all jobs in Canada. Globalization has also made new demands on the production process (with the emergence of "just-in-time" production, for example) and therefore on employees.

As a result of these and other labour market dynamics, work arrangements are now different from those of a decade or two ago. The traditional Monday-to-Friday, 9-to-5 schedule – although still very common – is giving way to alternatives.

Schedules and other practices have changed partly because workers have demanded it, in order to meet family responsibilities, education requirements, and so on. And businesses have had to respond to competition and to changes in technology, staffing needs, collective agreements, legislation and social norms.

This section describes some of these practices and changes. Five aspects of business practice are examined: work schedule (for example, regular daytime, night shift, rotating shift and weekend work), work intensity (part-time/full-time, job sharing and overtime), job status (permanent/non-permanent), employment arrangements (like flexitime and home-based work) and earnings and benefits (pension plans and dental plans, for example). These practices are examined through various employee dimensions (sex, age, occupation and unionization) and business variables (industry, public/private sector and workplace size).

Wherever possible, results of 1995 are compared with those of 1991. (Because the 1991 data presented in this publication are rebased on the 1991 Census results, they may differ from those released in previous studies and publications.) It should be noted, however, that the two surveys were conducted at different phases of the business cycle: 1991 was a year of recession, and 1995, one of expansion. Also, in some cases, revisions to the wording of questions make meaningful comparisons difficult (see "Concepts and definitions").

## Pratiques d'emploi et de travail

*Diane Galarneau*

Le marché du travail a subi un certain nombre de modifications en profondeur au cours des dernières décennies. Par exemple, le taux d'activité des femmes est monté en flèche, le recours à l'informatique s'est généralisé et le travail à temps partiel ainsi que la retraite anticipée sont maintenant choses courantes. Les industries des services fournissent aujourd'hui à peu près les trois quarts de tous les emplois au Canada. La mondialisation a en outre imposé de nouvelles exigences sur le plan des processus de production (la production «juste-à-temps», notamment) et, par conséquent, des ressources humaines.

En raison de ces facteurs, et d'autres éléments de la dynamique du marché du travail, les conditions de travail diffèrent aujourd'hui de ce qu'elles étaient il y a 10 ou 20 ans. L'horaire traditionnel de 9 à 5, du lundi au vendredi, bien qu'il soit encore très courant, est de plus en plus remplacé par d'autres modalités de travail.

Les horaires et autres pratiques en matière de travail se sont en partie transformés parce que les travailleurs l'ont exigé, afin de s'acquitter de responsabilités familiales, d'obligations liées aux études, etc. Les entreprises ont en outre dû s'adapter à la concurrence et aux progrès de la technologie, aux besoins en matière de dotation en personnel, aux conventions collectives, aux lois et aux normes sociales.

La présente section aborde certaines de ces pratiques et transformations. On y étudie cinq aspects des pratiques d'emploi : horaire de travail (par exemple, horaire normal de jour, postes de nuit, postes rotatifs et travail la fin de semaine), intensité du travail (temps partiel/temps plein, partage d'emploi et heures supplémentaires), situation d'emploi (emploi permanent/emploi non permanent), conditions d'emploi (horaires flexibles et travail à domicile) ainsi que gains et avantages sociaux (régimes de retraite et régimes de soins dentaires, par exemple). Ces pratiques sont étudiées en fonction de diverses caractéristiques des employés (sexe, âge, profession, situation syndicale) et variables des entreprises (industrie, entreprise publique/privée et taille de l'établissement).

Dans la mesure du possible, les résultats de 1995 sont comparés à ceux de 1991. (Les données pour 1991 dont il est fait état dans la présente publication ont été réajustées d'après les résultats du Recensement de 1991; aussi ces données peuvent être légèrement différentes de celles ayant jusqu'ici paru dans certaines études et publications.) Il faut toutefois noter que les deux enquêtes ont été menées à des stades différents du cycle économique : 1991 a été une année de récession et 1995, une année d'expansion. En outre, des modifications apportées à la formulation des questions rendent parfois difficile l'établissement de comparaisons significatives (voir «Concepts et définitions»).

## Work schedule

- According to SWA data, the proportion of paid workers who had a regular ~~daytime~~ <sup>weekly</sup> schedule increased from 75% in 1991 to 81% in 1995 (Table I-1). This arrangement remained more common among men than women (83% and 79%, respectively).
- A majority of paid workers (63% in 1991 and 65% in 1995) worked a five-day week. A growing percentage worked more than five days (4% in 1991 and 7% in 1995), while the proportion working fewer than five days was almost unchanged (10%, compared with 9% in 1991). The remaining 19% had a variable work week in 1995. Some 410,000 paid workers (4% of the total) worked seven days a week, up substantially from the 114,000 (1%) who did so in 1991.
- In 1995, men were more likely to work five days a week (68%, compared with 61% for women) or more than five days a week (9% and 5%, respectively). On the other hand, a larger percentage of women than men worked fewer than five days a week (13%, compared with 7%).
- The under-five-day week was also more common among young people, non-unionized workers, and workers in sales and service occupations. Industries in which this arrangement was common were retail trade; accommodation, food and beverage services; and personal and amusement services. The private sector and small businesses were more likely to have employees working four days a week or less.
- Longer work weeks were more likely for non-unionized workers, those in primary occupations, and those in primary industries, and finance, insurance and real estate. This schedule was reported more often in the private sector and small business.
- Weekend work is on the rise. In 1995, 15% of paid workers were on the job Saturdays and/or Sundays, compared with 11% in 1991. A larger proportion of paid workers had to work both Saturdays and Sundays (7%, compared with 4% in 1991). Saturday work was more common than Sunday work (7%, compared with 1%).

## Horaire de travail

- Selon les données de l'EHCT, la proportion de travailleurs rémunérés ayant un horaire ~~régulier~~ <sup>hebdomadaire</sup> de jour est passée de 75 % en 1991 à 81 % en 1995 (tableau I-1). Cet horaire est toujours celui d'une plus grande proportion d'hommes (83 %) que de femmes (79 %).
- Une majorité de travailleurs rémunérés (63 % en 1991 et 65 % en 1995) avaient un horaire de 5 jours-semaine. Un pourcentage croissant de travailleurs avaient un horaire de plus de 5 jours (4 % en 1991 et 7 % en 1995), tandis que demeurait presque inchangée la proportion de ceux qui avaient un horaire de moins de 5 jours (9 % comparativement à 10 % en 1995). La balance des travailleurs, soit 19 %, avaient un horaire à jours variables en 1995. Quelque 410 000 travailleurs rémunérés (4 % de l'ensemble) étaient au travail 7 jours-semaine, ce qui constitue une augmentation appréciable comparativement à 1991 où seulement 114 000 (1 %) travaillaient tous les jours.
- En 1995, les hommes étaient plus susceptibles de travailler 5 jours-semaine (68 % des hommes et 61 % des femmes) ou plus de 5 jours (9 % et 5 %, respectivement). Par ailleurs, les femmes avaient plus de chances que les hommes de travailler moins de 5 jours (13 % contre 7 %, respectivement).
- L'horaire de moins de 5 jours était également plus courant parmi les jeunes, les non-syndiqués, de même que chez les travailleurs de la vente et des services. Il touchait aussi davantage les travailleurs des industries suivantes : commerce de détail; hébergement et restauration; services personnels et divertissements. Les entreprises du secteur privé et les petites entreprises étaient plus susceptibles d'avoir des employés travaillant 4 jours ou moins.
- Les horaires de plus de 5 jours étaient plus courants chez les non-syndiqués, les travailleurs des professions primaires, ainsi que chez ceux des industries primaires et ceux des finances, assurances et affaires immobilières. De tels horaires étaient en outre plus fréquents dans le secteur privé et dans les petites entreprises.
- Le travail de fin de semaine est en hausse. À cet égard, 11 % des travailleurs rémunérés étaient en fonction le samedi et/ou le dimanche en 1991, comparativement à 15 % en 1995. Une proportion accrue de travailleurs rémunérés doivent être en poste à la fois le samedi et le dimanche; en 1991, cela était le cas de 4 % d'entre eux, comparativement à 7 % en 1995. Une plus grande part de travailleurs assument leurs fonctions le samedi (7 %) plutôt que le dimanche (1 %).

- Weekend work was more frequent among young people (under age 25) and non-unionized workers. It was also more prevalent in sales, service, and primary occupations, as well as in primary industries; transportation and storage; retail trade; finance, insurance and real estate; and some services (accommodation, food and beverage services; personal and amusement services). Jobs in the private sector and small business (under 20 employees) were more likely to require weekend work.
- The variable work week has become less prevalent: 19% of paid workers had this type of schedule in 1995, compared with 25% in 1991. In both years, the variable week was more common among women and young people (under 25). It was reported more frequently in primary industries; transportation and storage; retail trade; and certain service industries (health and social services; and accommodation, food and beverage services).
- In 1995, 68% of paid workers had regular daytime schedules, compared with 70% in 1991 (Table 1-2). The proportions of men and women with regular daytime schedules were almost identical (67% and 69%, respectively).
- In 1995, the proportion of workers with schedules other than regular daytime (32%) was essentially unchanged from 1991. Those schedules were distributed as follows among the paid worker population: regular evening shift, 5%; regular night shift, 2%; rotating and split shifts, 11%; and irregular schedules, 14%.
- Regular non-daytime schedules were more common among men, young people, unionized employees, and workers in service occupations, processing and fabricating, and material handling. This type of schedule was also more frequent in other primary industries; durable goods manufacturing; transportation and storage; health and social services; and accommodation, food and beverage services; as well as in workplaces with 100 or more employees, and in the private sector.
- Irregular schedules were slightly more common among women, young people and non-unionized workers. They were more often associated with jobs in sales, service, and transport equipment operating. This was also the case for the following industries: agriculture; transportation and storage; retail trade; real estate; accommodation, food and
- Le travail de fin de semaine était plus courant chez les jeunes (moins de 25 ans) et chez les travailleurs non syndiqués. Il était également plus fréquent dans les professions de la vente, des services et dans les professions du secteur primaire, de même que dans les industries primaires; le transport et l'entreposage; le commerce de détail; les finances, assurances et affaires immobilières; et dans certains services (hébergement et restauration; services personnels et divertissements). Le secteur privé était plus susceptible d'offrir du travail durant les fins de semaine de même que les petites entreprises (moins de 20 employés).
- L'horaire de travail à jours variables a connu une baisse; en 1991, 25 % des travailleurs rémunérés avaient un tel horaire, comparativement à 19 % en 1995. Tant en 1991 qu'en 1995, les femmes et les jeunes (moins de 25 ans) étaient relativement plus nombreux à avoir ce type d'horaire. La fréquence des jours variables était plus élevée dans les industries primaires, le transport et l'entreposage, le commerce de détail, certaines industries des services (soins de santé et services sociaux, et hébergement et restauration).
- L'horaire régulier de jour touchait 70 % des travailleurs rémunérés en 1991, comparativement à 68 % en 1995 (tableau 1-2). Cette dernière année, une part semblable d'hommes (67 %) et de femmes (69 %) travaillaient selon cet horaire.
- En 1995, la proportion de travailleurs ayant des horaires autres que «régulier de jour» était sensiblement la même qu'en 1991. De tels horaires touchaient 32 % des travailleurs rémunérés répartis de la façon suivante : horaire régulier par postes de soirée (5 %), de nuit (2 %), rotatifs ou fractionnés (11 %), et, finalement, horaire irrégulier (14 %).
- L'horaire régulier autre que «de jour» était plus fréquent chez les hommes, les jeunes, les travailleurs syndiqués, de même que dans les professions suivantes : services, transformation et fabrication, et manutention. Ce type d'horaire était aussi plus fréquent dans les industries mentionnées ci-après : autres industries primaires, fabrication de biens durables, transport et entreposage, soins de santé et services sociaux, hébergement et restauration, de même que les grandes entreprises (100 employés et plus) et dans le secteur privé.
- L'horaire irrégulier était légèrement plus fréquent chez les femmes, les jeunes et les non-syndiqués. On l'associait aussi un peu plus aux professions de la vente, des services et de l'opération de matériel de transport. Il en était de même dans certaines industries : agriculture, transport et entreposage, commerce de détail, affaires immobilières, hébergement et restauration, services personnels et

beverage services; and personal and amusement services; as well as in the private sector. The larger the workplace, the less common irregular schedules were.

- When workers who did not have a regular daytime schedule were asked to state the *main* reason, 78% said they had no choice (Table 1-3), up from 72% in 1991. Moreover, 91% of people who worked rotating or split shifts reported that they did not have an alternative.
- For the remaining 22%, who were able to pick their schedules, education was the most frequent reason for their choice; 12% of paid workers were in this situation in 1995. Women and non-unionized workers were a little more likely to attribute their choice to education or the need to care for children or the elderly. People who worked evenings or irregular schedules cited education most often as the reason for doing so.

### Work intensity

- The proportion of paid workers who were working full time has remained steady (81%); 9 out of 10 men and 7 out of 10 women worked full time in 1995 (Table 1-4).
- Part-time work was more common among young people (under 25) and non-unionized workers. It was also more widespread in clerical, sales and service occupations, as well as in the agriculture; retail trade; finance, insurance and real estate; education; health and social services; personal and amusement services; and accommodation, food and beverage service industries; and in the private sector. In addition, the larger the workplace, the less likely was part-time work.
- In 1995, only 171,000 part-time paid workers, 8% of the total, were sharing jobs (no data are available for 1991). Job sharing was more frequent among women, workers aged 45 to 54, unionized employees, professionals, health and social service workers, and public sector employees.
- In November 1995, 14% of paid workers worked paid overtime on a regular basis (Table 1-5). Overtime was more common for men, workers aged 25 to 44, unionized employees, and workers in processing; construction; transport equipment operating; and material handling occupations. Paid overtime was also reported more often in the primary industries;

divertissements, et enfin, dans les entreprises du secteur privé. La fréquence de l'horaire irrégulier diminue lorsque s'accroît la taille de l'entreprise.

- Lorsqu'on a demandé aux travailleurs sans horaire régulier de jour quelle était la raison *principale* à l'origine de leur horaire actuel, la plupart (78 %) ont dit ne pas avoir le choix (tableau 1-3), comme cela était le cas de 72 % des travailleurs en 1991. L'horaire imposé touchait en outre 91 % des personnes effectuant du travail par postes rotatifs ou fractionnés.
- Pour les 22 % restants, soit ceux qui pouvaient choisir leur horaire, les études constituaient la raison principale qui en motivait le choix; cette situation touchait 12 % des travailleurs rémunérés en 1995. Les femmes et les non-syndiqués étaient un peu plus susceptibles de donner cette raison ou d'invoquer les soins à prodiguer aux enfants ou aux personnes âgées. Également, les personnes travaillant en soirée ou de façon irrégulière étaient les plus susceptibles d'invoquer les études pour motiver leur choix d'horaire.

### Intensité du travail

- La proportion de travailleurs rémunérés à temps plein est demeurée stable (81 %); 9 hommes sur 10 et 7 femmes sur 10 travaillaient à temps plein en 1995 (tableau 1-4).
- Les jeunes (moins de 25 ans) et les non-syndiqués étaient plus susceptibles d'avoir un travail à temps partiel. Ce dernier était d'ailleurs plus fréquent dans les professions liées au travail de bureau, la vente et les services, ainsi que dans certaines industries : agriculture, commerce de détail; finances, assurances et affaires immobilières; enseignement; soins de santé et services sociaux; services personnels et divertissements; hébergement et restauration; et dans le secteur privé. Par ailleurs, la probabilité du travail à temps partiel diminue lorsqu'augmente la taille de l'entreprise.
- Parmi les travailleurs rémunérés à temps partiel en 1995, seulement 171 000, soit 8 % de l'ensemble, partageaient leur emploi (aucune donnée n'est disponible à cet égard pour 1991). Le partage d'emploi était plus fréquent chez les femmes, les travailleurs âgés de 45 à 54 ans, les employés syndiqués, les professionnels, les travailleurs de la santé et des services sociaux et chez ceux du secteur public.
- En novembre 1995, 14 % des travailleurs rémunérés faisaient du surtemps rémunéré sur une base régulière (tableau 1-5). La fréquence du surtemps était relativement plus élevée chez les hommes, les personnes de 25 à 44 ans, les employés syndiqués, ainsi que dans les professions liées à la transformation, la construction, le transport et la manutention. Le surtemps rémunéré était

urable goods manufacturing; construction; transportation and storage; and utilities; as well as in workplaces with 100 or more employees. The 1991 survey covered only overtime worked the week preceding the survey, not regular overtime, whereas the 1995 survey covered both. For the sake of comparison, 7% of paid workers worked paid overtime during the reference week in 1995, while 8% did so in 1991.

- The average weekly amount of paid overtime was 5.7 hours in 1995 (6.3 hours for men and 4.2 for women). It was higher for non-unionized employees and workers in primary occupations, in primary and construction industries, in large workplaces (over 500 employees) and in the private sector.

### Job status

- About 9.7 million paid workers (88% of the total) had permanent employment in 1995, compared with over 10 million (95%) in 1991. (The definition of job permanency differed slightly in the two surveys [See "Concepts and definitions"].) In general, people with permanent jobs – especially men – were more likely to be working full time.
- Women were more likely to have non-permanent work (13%, compared with 11% of men), as were young people (under 25) and non-unionized workers. Non-permanent employment was more prevalent in primary and construction occupations, in the agriculture and construction industries, in some types of service industries (education; recreation), and in small businesses (Table 1-6).

### Employment arrangements

- Working at home – whether the entire workday or only part of it – is another growing trend. In 1995, 9% of all paid workers worked at home, compared with only 6% in 1991.<sup>1</sup> Proportionally more women took advantage of this arrangement (10%, compared with 8% of men). People between ages 45 and 54 were more likely to work at home. In addition, working at home was more prevalent in managerial and professional occupations; in the agriculture; finance, insurance and real estate; and education industries; and in the public sector (Table 1-7).

également plus fréquent dans les industries primaires, l'industrie de la fabrication de biens durables, la construction, le transport et l'entreposage, les services publics, de même que dans les établissements comptant 100 employés et plus. L'enquête de 1991 ne traitait pas du surtemps effectué sur une base régulière mais de celui effectué la semaine précédant l'enquête, tandis que celle de 1995 traitait des deux : à titre de comparaison, 7 % des travailleurs rémunérés avaient fait des heures supplémentaires rémunérées durant la semaine de référence de 1995, comparativement à 8 % en 1991.

- Le nombre hebdomadaire moyen d'heures supplémentaires rémunérées s'établissait à 5,7 en 1995 (6,3 heures chez les hommes et 4,2 chez les femmes). Il était plus élevé pour les non-syndiqués, les travailleurs des professions primaires, de même que dans les industries primaires, la construction, les grandes entreprises (plus de 500 employés) et dans le secteur privé.

### Situation d'emploi

- Environ 9,7 millions de travailleurs rémunérés (88 % de l'ensemble) avaient un emploi permanent en 1995 contre plus de 10 millions (95 % de l'ensemble) en 1991. (La définition de la permanence de l'emploi était légèrement différente dans les deux enquêtes [voir «Concepts et définitions»].) De façon générale, les personnes ayant des emplois permanents – et plus particulièrement les hommes – étaient plus susceptibles de travailler à temps plein.
- Les femmes étaient légèrement plus susceptibles d'être dans cette situation (cela étant le cas de 13 % d'entre elles contre 11 % des hommes), de même que les jeunes (moins de 25 ans) et les non-syndiqués. Les emplois non permanents se retrouvaient plus souvent dans les professions primaires et dans celles liées à la construction, de même que dans les industries de l'agriculture, de la construction, dans certaines industries des services (enseignement, divertissements) et dans les petites entreprises (tableau 1-6).

### Conditions d'emploi

- Le travail à domicile – qu'il s'agisse de l'ensemble des heures de travail ou d'une partie seulement – est un autre phénomène en croissance. En 1995, 9 % des travailleurs rémunérés s'y adonnaient contre à peine 6 % en 1991<sup>1</sup>. Les femmes se prévalaient plus souvent de cet avantage : 10 % d'entre elles travaillaient à la maison en 1995, contre 8 % des hommes. Les personnes ayant entre 45 et 54 ans étaient plus susceptibles de travailler à domicile. En outre le travail à la maison était plus fréquent parmi les gestionnaires et les professionnels, ainsi que dans les industries suivantes : agriculture; finances, assurances et affaires immobilières; enseignement; et dans le secteur public (tableau 1-7).

- People who worked at home did so for an average 12.4 hours per week. Workers in service industries had a much higher average (about 30 hours a week). The average number of hours worked at home was also high in agriculture; finance, insurance and real estate; business services; and health and social services.
- Only 35% of home workers were supplied with any kind of equipment to do their jobs in 1995. They were more often young, non-unionized employees, and managerial and clerical workers. These workers were found more often in the primary industries; durable goods manufacturing; wholesale trade; finance, insurance and real estate; and business services, as well as in the private sector.
- Flexible schedules are becoming more common: 24% of paid workers (2.6 million) had such arrangements in 1995, compared with 17% (1.8 million) in 1991. Men were slightly more likely than women to have flexible schedules (53% and 47%, respectively) (Table 1-8).
- Flexible schedules were more prevalent among workers aged 25 and over, non-unionized employees, and managerial and administrative workers. The agriculture; communication; finance, insurance and real estate; business services; and government services industries were more likely to allow this type of schedule, as were the public sector and large workplaces (more than 500 employees).
- Les travailleurs à la maison effectuaient en moyenne 12,4 heures-semaine à leur domicile. Les travailleurs liés au domaine des services avaient à cet égard une moyenne nettement plus élevée (près de 30 heures-semaine). Le nombre moyen d'heures de travail à domicile était en outre relativement élevé dans l'agriculture; les finances, assurances et affaires immobilières; les services aux entreprises et dans les soins de santé et les services sociaux.
- Seulement 35 % des travailleurs à la maison se sont vu fournir un équipement quelconque pour effectuer leurs tâches en 1995. Il s'agissait plus souvent de jeunes travailleurs, d'employés non syndiqués, de gestionnaires et de travailleurs de bureau. Ils se retrouvaient plus souvent dans les industries primaires; les industries de la fabrication de biens durables; le commerce de gros; les finances, assurances et affaires immobilières; les services aux entreprises de même que dans le secteur privé.
- Les horaires flexibles sont en croissance; 24 % des travailleurs rémunérés (2,6 millions) se prévalaient de cet avantage en 1995 contre 17 % (1,8 million) en 1991. L'horaire flexible était celui d'une proportion légèrement plus élevée d'hommes que de femmes (53 % et 47 % respectivement) (tableau 1-8).
- L'horaire flexible était plus fréquent parmi les travailleurs de 25 ans et plus, les non-syndiqués, et les gestionnaires. L'agriculture; les communications; les finances, assurances et affaires immobilières; les services aux entreprises et les services gouvernementaux étaient parmi les industries les plus susceptibles de permettre ce type d'horaire à leurs employés, de même que le secteur public et les grandes entreprises (plus de 500 employés).

### Earnings and benefits

- Average hourly earnings were \$15.12 in November 1995, compared with \$14.54 in 1991. Men earned an average \$16.58 an hour, while women made \$13.63. Average hourly earnings were high in other primary industries (\$19.97), utilities (\$21.29), educational services (\$19.88) and government services (\$19.38). Public sector workers had higher hourly earnings than private sector workers. Earnings were also higher for employees of large companies and for unionized workers (Table 1-9).

### Gains et avantages sociaux

- Les gains horaires moyens étaient de 14,54 \$ en 1991 comparativement à 15,12 \$ en novembre 1995. Les hommes gagnaient en moyenne 16,58 \$ l'heure comparativement à 13,63 \$ pour les femmes. Les gains horaires moyens étaient parmi les plus élevés dans les autres industries primaires (19,97 \$), les services publics (21,29 \$), l'enseignement (19,88 \$) et dans les services gouvernementaux (19,38 \$). Les travailleurs du secteur public se voyaient offrir des gains horaires plus élevés que ceux du secteur privé, à l'instar des salariés des grandes entreprises et des travailleurs syndiqués (tableau 1-9).

- In 1995, 73% of paid workers had paid vacation leave; 57%, paid sick leave; 51%, a pension plan; 59%, a supplementary health insurance plan; and 55%, a dental insurance plan. These benefits were more common for men, workers aged 45 to 54, and unionized employees. They were provided more often in utilities; finance, insurance and real estate; and government services; as well as in the public sector and by large companies (Table 1-10).
- En 1995, 73 % des travailleurs rémunérés avaient droit à des vacances payées, 57 %, à des congés de maladie payés, 51 % étaient couverts par un régime de retraite, 59 % avaient un régime de soins de santé privé, et 55 % bénéficiaient d'un régime de soins dentaires. Ces avantages touchaient plus particulièrement les hommes, les travailleurs âgés de 45 à 54 ans et ceux qui étaient syndiqués. Les industries des services publics; des finances, assurances et affaires immobilières; des services gouvernementaux; ainsi que le secteur public et les grandes entreprises offraient plus fréquemment ce type d'avantage (tableau 1-10).

---

*Note*

- 1 Overtime hours worked at home were not considered in the 1991 question, but were included in the 1995 survey, which could, in part, explain the difference. Since the two questions were different, the 1991 data are not presented here; they are reported in a 1993 publication on work arrangements (Siroonian, 1993). Future issues of *Perspectives on Labour and Income* (Catalogue no. 75-001-XPE) will feature articles on work at home (Pérusse, forthcoming).

---

*Note*

- 1 La question de 1991 excluait les heures supplémentaires faites à la maison, mais celle de 1995 en tenait compte, ce qui pourrait en partie expliquer les différences. Comme il s'agit de deux questions différentes, les données relatives à 1991 ne sont pas présentées ici, mais font partie de la publication de 1993 sur les horaires et conditions de travail (Siroonian, 1993). Des articles qui paraîtront dans les prochains numéros de *L'emploi et le revenu en perspective* (n° 75-001-XPF au catalogue) porteront sur le travail à la maison (Pérusse, à paraître).



Tableau 1-1a

**Nombre de jours de travail et horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991**

Usual days of work Horaire habituel								Variable days Horaire variable	
Weekdays only Jours ouvrables seulement			Weekends ** La fin de semaine **						
Total	Monday to Friday	Some weekdays	Total	Saturday	Sunday	Both days			
	Lundi au vendredi	Certains jours de la semaine		Samedi	Dimanche	Les deux jours			
'000									
6,934	6,466	468	1,129	649	104	376	2,639	Travailleurs rémunérés	
%									
65	61	4	11	6	1	4	25	<b>Les deux sexes</b>	
67	65	2	11	6	1	4	22	Hommes	
63	56	7	10	6	1	3	28	Femmes	
65	61	4	11	6	1	4	25	<b>Âge</b>	
40	35	5	24	13	2	9	36	15 à 24	
70	66	4	8	5	1	2	22	25 à 44	
74	70	4	6	3	--	2	20	45 à 54	
66	60	6	8	4	--	3	26	55 à 69	
65	61	4	11	6	1	4	25	<b>Situation syndicale</b>	
68	65	3	5	3	1	2	27	Travailleurs syndiqués *	
63	58	5	13	8	1	4	23	Travailleurs non syndiqués	
65	61	4	11	6	1	4	25	<b>Profession</b>	
80	78	2	8	6	--	1	12	Gestion et administration	
66	60	5	6	2	1	3	29	Professionnels	
73	66	8	7	4	--	2	20	Travail de bureau	
43	39	4	22	16	--	5	35	Vente	
38	34	4	23	11	3	9	39	Services	
47	45	--	24	9	--	15	29	Secteur primaire Transformation, usinage et fabrication	
78	76	2	5	4	--	--	17		
82	80	--	5	4	--	--	13	Construction	
56	52	--	13	6	--	5	32	Opération de matériel de transport	
61	58	--	9	7	--	--	29	Manutention et autres métiers	

Table 1-1a  
**Paid workers' number of workdays and days of work, by selected characteristics,**  
**November 1991 (concluded)**

	Paid workers Travailleurs rémunérés	Total	Usual days of work Horaire habituel			
			Total	Number of workdays Nombre de jours de travail		
				1-4	5	6-7
	'000		%			
<b>Industry</b>	<b>10,702</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>9</b>	<b>63</b>	<b>4</b>
Primary	336	100	69	4	50	15
Agriculture	114	100	69	--	27	34
Other primary	222	100	69	--	62	6
Manufacturing	1,788	100	86	4	80	2
Durable	853	100	89	2	83	3
Non-durable	934	100	84	5	77	2
Construction	481	100	85	4	75	5
Utilities	134	100	86	--	78	--
Transportation and storage	433	100	69	6	59	4
Communication	288	100	82	--	77	--
Trade	1,861	100	66	12	50	5
Wholesale	481	100	89	5	79	5
Retail	1,381	100	58	14	39	5
Finance, insurance and real estate	663	100	87	6	77	4
Finance and insurance	500	100	92	7	84	--
Real estate operators and insurance agencies	163	100	73	--	56	12
Business services	483	100	85	7	76	--
Government services	868	100	80	4	75	--
Educational services	937	100	89	7	80	2
Health and social services	1,176	100	55	10	44	--
Accommodation, food and beverage services	715	100	59	23	31	4
Personal, amusement, and other services	537	100	76	17	52	8
<b>Sector</b>	<b>10,702</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>9</b>	<b>63</b>	<b>4</b>
Public	2,249	100	80	5	74	1
Private	8,453	100	74	10	60	4

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

\*\* Weekend workers may also work on weekdays.

Tableau 1-1a

**Nombre de jours de travail et horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)**

Usual days of work Horaire habituel							
Weekdays only Jours ouvrables seulement			Weekends ** La fin de semaine **				Variable days Horaire variable
Total	Monday to Friday Lundi au vendredi	Some weekdays Certains jours de la semaine	Total	Saturday Samedi	Sunday Dimanche	Both days Les deux jours	
%							
65	61	4	11	6	1	4	25 <b>Industrie</b>
52	49	--	18	7	--	10	31 Industries primaires
30	26	--	39	17	--	22	31 Agriculture
63	61	--	7	--	--	--	31 Autres industries primaires
82	79	3	4	3	--	--	14 Fabrication
80	76	4	4	2	--	--	16 Biens durables
85	83	2	4	3	--	--	11 Biens non durables
79	75	4	6	5	--	--	15 Construction
84	78	--	--	--	--	--	14 Services publics
58	55	--	12	4	--	5	31 Transport et entreposage
79	76	--	--	--	--	--	18 Communications
48	44	4	19	14	--	3	34 Commerce
81	78	4	8	6	--	--	11 De gros
37	32	4	22	17	--	4	42 De détail
79	76	4	8	4	--	3	13 Finances, assurances et affaires immobilières
87	83	4	5	5	--	--	8 Intermédiaires financiers et assurances
56	54	--	17	--	--	13	27 Services immobiliers et agences d'assurances
81	76	5	5	--	--	--	15 Services aux entreprises
79	75	4	2	--	--	--	20 Services gouvernementaux
85	79	6	4	2	--	--	11 Enseignement
50	44	6	5	--	--	3	45 Soins de santé et services sociaux
26	21	4	33	13	4	17	41 Hébergement et restauration
51	43	8	26	17	--	6	24 Services personnels, divertissements et autres services
65	61	4	11	6	1	4	25 <b>Secteur</b>
77	74	4	4	2	--	2	20 Public
62	57	5	12	7	1	4	26 Privé

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

\*\* Les personnes qui travaillent la fin de semaine peuvent également travailler pendant les jours ouvrables.

Table 1-1b  
**Paid workers' number of workdays and days of work, by selected characteristics,  
 November 1995**

	Paid workers  Travailleurs rémunérés	Total	Usual days of work Horaire habituel				
			Total	Number of workdays Nombre de jours de travail			
				1-4	5	6-7	
							'000
<b>Paid workers</b>		<b>11,074</b>	<b>9,007</b>	<b>1,089</b>	<b>7,157</b>	<b>761</b>	
	'000			%			
<b>Both sexes</b>	<b>11,074</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>10</b>	<b>65</b>	<b>7</b>	
Men	5,770	100	83	7	68	9	
Women	5,304	100	79	13	61	5	
<b>Age</b>	<b>11,074</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>10</b>	<b>65</b>	<b>7</b>	
15 to 24	1,796	100	71	26	38	7	
25 to 44	6,348	100	83	7	69	7	
45 to 54	2,158	100	84	5	72	6	
55 to 69	772	100	83	8	68	8	
<b>Union coverage</b>	<b>10,920</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>10</b>	<b>65</b>	<b>7</b>	
Unionized *	4,141	100	80	6	69	5	
Non-unionized	6,779	100	82	12	62	8	
<b>Occupation</b>	<b>11,074</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>10</b>	<b>65</b>	<b>7</b>	
Managerial/administrative	1,609	100	91	4	82	6	
Professional	2,249	100	79	9	64	6	
Clerical	1,845	100	85	13	69	4	
Sales	946	100	71	16	45	10	
Service	1,404	100	68	19	41	9	
Primary	196	100	79	--	45	27	
Processing, machining and fabricating	1,507	100	88	5	77	6	
Construction	466	100	91	--	80	9	
Transport equipment operating	417	100	78	5	62	11	
Material handling and other crafts	434	100	76	13	57	6	

Tableau 1-1b

**Nombre de jours de travail et horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995**

Usual days of work Horaire habituel									
Weekdays only Jours ouvrables seulement			Weekends ** La fin de semaine **				Both days Les deux jours	Variable days Horaire variable	
Total	Monday to Friday Lundi au vendredi	Some weekdays Certains jours de la semaine	Total	Saturday Samedi	Sunday Dimanche				
'000									
7,344	6,804	540	1,663	729	115	818	2,067	<b>Travailleurs rémunérés</b>	
%									
66	61	5	15	7	1	7	19	<b>Les deux sexes</b>	
67	65	2	16	7	1	8	17	Hommes	
66	58	8	14	6	1	7	21	Femmes	
66	61	5	15	7	1	7	19	<b>Âge</b>	
40	34	6	31	14	3	15	29	15 à 24	
71	66	5	12	5	1	6	17	25 à 44	
74	70	4	11	4	--	6	16	45 à 54	
70	64	6	13	6	--	6	17	55 à 69	
66	61	5	15	7	1	7	19	<b>Situation syndicale</b>	
70	67	4	10	3	1	6	20	Travailleurs syndiqués *	
64	58	6	18	9	1	8	18	Travailleurs non syndiqués	
66	61	5	15	7	1	7	19	<b>Profession</b>	
82	79	3	10	5	--	4	9	Gestion et administration	
69	63	6	10	3	--	7	21	Professionnels	
74	67	7	11	5	--	5	15	Travail de bureau	
46	40	6	25	14	--	10	29	Vente	
38	33	5	30	11	2	16	32	Services	
45	42	--	35	11	--	22	21	Secteur primaire	
								Transformation, usinage et fabrication	
77	75	3	11	6	--	4	12	Construction	
81	79	--	10	5	--	5	9	Opération de matériel de transport	
61	58	--	17	5	--	11	22	Manutention et autres métiers	
61	53	7	15	8	--	6	24		

Table 1-1b  
**Paid workers' number of workdays and days of work, by selected characteristics,  
 November 1995 (concluded)**

	Paid workers  Travailleurs rémunérés	Total	Usual days of work Horaire habituel			
			Total	Number of workdays Nombre de jours de travail		
				1-4	5	6-7
	'000		%			
<b>Industry</b>	<b>11,074</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>10</b>	<b>65</b>	<b>7</b>
Primary	341	100	77	5	52	20
Agriculture	111	100	80	--	35	33
Other primary	230	100	75	--	60	13
Manufacturing	2,012	100	90	5	80	5
Durable	1,016	100	92	3	83	6
Non-durable	997	100	88	7	76	4
Construction	464	100	91	--	79	9
Utilities	145	100	91	--	84	--
Transportation and storage	428	100	76	4	61	11
Communication	303	100	92	--	83	--
Trade	1,864	100	72	14	49	9
Wholesale	522	100	89	6	78	5
Retail	1,342	100	66	17	38	10
Finance, insurance and real estate	643	100	93	8	79	6
Finance and insurance	483	100	96	7	87	--
Real estate operators and insurance agencies	161	100	83	--	55	18
Business services	623	100	90	8	78	4
Government services	761	100	85	5	78	2
Educational services	938	100	92	9	79	4
Health and social services	1,230	100	66	12	48	6
Accommodation, food and beverage services	724	100	64	24	31	9
Personal, amusement, and other services	597	100	82	18	53	10
<b>Sector</b>	<b>11,074</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>10</b>	<b>65</b>	<b>7</b>
Public	2,058	100	86	6	77	3
Private	9,015	100	80	11	62	8
<b>Workplace size</b>	<b>10,771</b>	<b>100</b>	<b>81</b>	<b>10</b>	<b>65</b>	<b>7</b>
Under 20 employees	3,798	100	82	15	57	10
20 to 99 employees	3,504	100	82	8	68	6
100 to 500 employees	2,292	100	80	6	70	4
Over 500 employees	1,178	100	82	6	71	5

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

\*\* Weekend workers may also work on weekdays.

Tableau 1-1b

**Nombre de jours de travail et horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)**

Usual days of work								
Horaire habituel								
Weekdays only			Weekends **					
Jours ouvrables seulement			La fin de semaine **					
Total	Monday to Friday	Some weekdays	Total	Saturday	Sunday	Both days	Variable days	
	Lundi au vendredi	Certains jours de la semaine		Samedi	Dimanche	Les deux jours	Horaire variable	
%								
<b>66</b>	<b>61</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>Industrie</b>
52	50	--	25	8	--	16	23	Industries primaires
33	31	--	47	17	--	28	20	Agriculture
61	59	--	14	-	--	11	25	Autres industries primaires
82	78	3	8	4	--	3	10	Fabrication
84	82	2	8	5	--	3	8	Biens durables
79	74	5	9	4	--	3	12	Biens non durables
80	78	--	10	5	--	5	9	Construction
87	83	--	--	--	-	--	--	Services publics
59	56	--	18	4	--	11	24	Transport et entreposage
84	83	--	--	--	--	--	8	Communications
48	43	5	24	14	1	9	28	Commerce
78	74	--	11	7	--	--	11	De gros
36	31	6	30	17	1	11	34	De détail
82	76	5	11	6	--	5	7	Finances, assurances et affaires immobilières
89	84	5	7	6	--	--	--	Intermédiaires financiers et assurances
60	54	--	23	--	--	16	17	Services immobiliers et agences d'assurances
83	77	5	8	--	--	--	10	Services aux entreprises
81	77	4	4	--	--	3	15	Services gouvernementaux
87	78	8	6	3	--	3	8	Enseignement
54	47	7	12	3	--	9	34	Soins de santé et services sociaux
25	21	5	39	13	--	22	36	Hébergement et restauration
52	45	7	30	14	--	14	18	Services personnels, divertissements et autres services
<b>66</b>	<b>61</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>Secteur</b>
80	75	5	6	1	--	4	14	Public
63	58	5	17	8	1	8	20	Privé
<b>66</b>	<b>61</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>Taille de l'établissement</b>
60	53	7	22	11	1	9	18	Moins de 20 employés
68	64	4	14	6	1	7	18	20 à 99 employés
70	67	3	9	3	--	6	20	100 à 500 employés
73	69	4	9	2	--	6	18	Plus de 500 employés

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

\*\* Les personnes qui travaillent la fin de semaine peuvent également travailler pendant les jours ouvrables.

Table 1-2a  
Paid workers' schedules, by selected characteristics, November 1991

Tableau 1-2a  
Horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991

	Paid workers Travailleurs rémunérés	Regular shift schedule Horaire régulier par postes							Irregular/other Irrégulier et autre
		Total	Regular daytime Régulier de jour	Total				Rotating/split Rotatif ou fractionné	
				Evening De soirée	Night or graveyard De nuit	Rotating/split Rotatif ou fractionné	Irregular/other Irrégulier et autre		
<b>Paid workers</b>	<b>10,702</b>	<b>7,501</b>	<b>1,739</b>	<b>521</b>	<b>149</b>	<b>1,070</b>	<b>1,462</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>	
	'000			%					
<b>Both sexes</b>	<b>10,702</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>Les deux sexes</b>
Men	5,604	100	70	18	5	2	11	12	Hommes
Women	5,098	100	70	14	5	1	8	16	Femmes
<b>Age</b>	<b>10,702</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>Âge</b>
15 to 24	1,984	100	51	22	10	1	10	28	15 à 24
25 to 44	6,141	100	74	15	4	1	10	10	25 à 44
45 to 54	1,781	100	76	14	3	1	9	10	45 à 54
55 to 69	796	100	71	15	4	--	10	14	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>10,648</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized *	3,780	100	68	24	5	2	17	9	Travailleurs syndiqués *
Non-unionized	6,868	100	71	12	5	1	6	16	Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>10,702</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>Profession</b>
Managerial/administrative	1,483	100	89	3	--	--	3	8	Gestion et administration
Professional	2,025	100	72	16	4	2	10	12	Professionnels
Clerical	2,017	100	78	9	4	1	4	14	Travail de bureau
Sales	876	100	58	14	5	--	9	28	Vente
Service	1,460	100	46	31	14	3	15	23	Services
Primary	208	100	66	19	--	--	18	15	Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	1,311	100	72	24	4	2	18	4	Transformation, usinage et fabrication
Construction	507	100	90	4	--	--	3	5	Construction
Transport equipment operating	398	100	53	24	--	--	17	23	Opération de matériel de transport
Material handling and other crafts	419	100	56	29	7	--	19	15	Manutention et autres métiers

Table 1-2a  
Paid workers' schedules, by selected characteristics, November 1991 (concluded)

Tableau 1-2a  
Horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)

		Regular shift schedule							
		Horaire régulier par postes							
Paid workers Travailleurs rémunérés	Total	Regular daytime Régulier de jour	Total	Evening De soirée	Night or grave- yard De nuit	Rota- ting/ split ou frac- tionné	Irreg- ular/ other Irrégu- lier et autre		
								'000	%
<b>Industry</b>	<b>10,702</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>Industrie</b>
Primary	336	100	68	19	--	--	18	13	Industries primaires
Agriculture	114	100	72	--	--	--	--	23	Agriculture
Other primary	222	100	66	26	--	--	25	8	Autres industries primaires
Manufacturing	1,788	100	73	23	5	2	16	4	Fabrication
Durable	853	100	72	25	4	--	19	4	Biens durables
Non-durable	934	100	74	21	5	2	14	5	Biens non durables
Construction	481	100	86	--	--	--	--	12	Construction
Utilities	134	100	88	--	--	--	--	--	Services publics
Transportation and storage	433	100	55	25	4	--	17	20	Transport et entreposage
Communication	288	100	79	14	--	--	--	7	Communications
Trade	1,861	100	65	12	4	--	8	23	Commerce
Wholesale	481	100	88	5	--	--	--	7	De gros
Retail	1,381	100	57	15	5	--	10	28	De détail
Finance, insurance and real estate	663	100	83	5	--	--	--	12	Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	500	100	91	--	--	--	--	6	Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	163	100	59	--	--	--	--	32	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	483	100	88	5	--	--	3	7	Services aux entreprises
Government services	868	100	80	14	--	--	12	6	Services gouvernementaux
Educational services	937	100	84	7	5	--	3	9	Enseignement
Health and social services	1,176	100	61	25	5	3	17	14	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	715	100	37	33	18	3	12	30	Hébergement et restauration
Personal, amusement, and other services	537	100	62	16	10	--	5	21	Services personnels, divertissements et autres services
<b>Sector</b>	<b>10,702</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>Secteur</b>
Public	2,249	100	78	15	3	1	10	7	Public
Private	8,453	100	68	17	5	1	10	15	Privé

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-2b  
Paid workers' schedules, by selected characteristics, November 1995

Tableau 1-2b  
Horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

	Paid workers Travailleurs rémunérés	Regular shift schedule Horaire régulier par postes							Irreg- ular/ other Irrégu- lier et autre
		Total	Regular daytime Régulier de jour	Total				Rota- ting/ split ou frac- tionné	
				Evening De soirée	Night or grave- yard De nuit	Rotatif	Irrégu- lier et autre		
				%					
<b>Paid workers</b>	<b>11,075</b>	<b>7,535</b>	<b>2,004</b>	<b>560</b>	<b>205</b>	<b>1,239</b>	<b>1,536</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>	
	'000			%					
<b>Both sexes</b>	<b>11,075</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>Les deux sexes</b>	
Men	5,770	100	67	21	5	2	14	Hommes	
Women	5,305	100	69	15	5	1	9	Femmes	
<b>Age</b>	<b>11,075</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>Âge</b>	
15 to 24	1,796	100	46	25	11	3	12	15 à 24	
25 to 44	6,348	100	71	18	4	2	12	25 à 44	
45 to 54	2,158	100	74	15	4	1	10	45 à 54	
55 to 69	773	100	74	15	3	--	9	55 à 69	
<b>Union coverage</b>	<b>10,919</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>Situation syndicale</b>	
Unionized *	4,141	100	66	24	5	3	17	Travailleurs syndiqués *	
Non-unionized	6,777	100	69	15	5	1	8	Travailleurs non syndiqués	
<b>Occupation</b>	<b>11,075</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>Profession</b>	
Managerial/administrative	1,611	100	87	5	--	--	4	7 Gestion et administration	
Professional	2,247	100	71	16	4	2	10	13 Professionnels	
Clerical	1,844	100	76	11	4	1	6	12 Travail de bureau	
Sales	947	100	56	15	5	--	10	28 Vente	
Service	1,405	100	41	36	15	3	18	23 Services	
Primary	197	100	65	18	--	--	15	17 Secteur primaire	
Processing, machining and fabricating	1,507	100	66	28	6	3	20	5 Transformation, usinage et fabrication	
Construction	466	100	87	6	--	--	4	7 Construction	
Transport equipment operating	417	100	56	20	--	--	15	24 Opération de matériel de transport	
Material handling and other crafts	434	100	53	32	7	--	20	15 Manutention et autres métiers	

Table 1-2b  
**Paid workers' schedules, by selected characteristics, November 1995 (concluded)**

Tableau 1-2b  
**Horaire des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)**

	Paid workers Travailleurs rémunérés	Total	Regular shift schedule Horaire régulier par postes						Irregular/ other Irrégulier et autre
			Regular daytime Régulier de jour	Total	Evening De soirée	Night or grave- yard De nuit	Rota- ting/ split Rotatif ou frac- tionné		
			'000						
<b>Industry</b>	<b>11,075</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>Industrie</b>
Primary	341	100	65	21	--	--	19	14	Industries primaires
Agriculture	111	100	64	--	--	--	--	27	Agriculture
Other primary	230	100	65	27	--	--	25	7	Autres industries primaires
Manufacturing	2,014	100	70	25	5	3	17	5	Fabrication
Durable	1,016	100	68	28	6	2	20	4	Biens durables
Non-durable	998	100	73	22	4	4	14	5	Biens non durables
Construction	465	100	88	--	--	--	--	8	Construction
Utilities	145	100	86	--	--	--	--	--	Services publics
Transportation and storage	428	100	54	23	--	--	17	23	Transport et entreposage
Communication	303	100	83	9	--	--	--	8	Communications
Trade	1,863	100	61	16	5	2	10	23	Commerce
Wholesale	522	100	83	9	--	--	--	8	De gros
Retail	1,342	100	52	19	5	1	12	29	De détail
Finance, insurance and real estate	643	100	85	5	--	--	--	10	Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	483	100	90	--	--	--	--	6	Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	161	100	69	--	--	--	--	23	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	620	100	85	7	--	--	4	8	Services aux entreprises
Government services	761	100	79	15	--	--	14	6	Services gouvernementaux
Educational services	940	100	83	6	3	--	2	11	Enseignement
Health and social services	1,230	100	59	26	5	4	17	15	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	725	100	34	38	20	3	16	28	Hébergement et restauration
Personal, amusement and other services	597	100	55	21	10	--	8	23	Services personnels, divertissements et autres services
<b>Sector</b>	<b>11,075</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>Secteur</b>
Public	2,059	100	79	13	2	1	10	8	Public
Private	9,016	100	66	19	6	2	11	15	Privé
<b>Workplace size</b>	<b>10,770</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>Taille de l'établissement</b>
Under 20 employees	3,798	100	68	14	5	1	8	18	Moins de 20 employés
20 to 99 employees	3,504	100	70	16	5	2	9	14	20 à 99 employés
100 to 500 employees	2,292	100	67	24	5	2	16	10	100 à 500 employés
Over 500 employees	1,176	100	67	25	4	3	18	9	Plus de 500 employés

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-3a  
Reason for not working a regular daytime schedule, \* by selected characteristics, November 1991

Tableau 1-3a  
Motif pour ne pas travailler selon un horaire régulier de jour \*, selon certaines caractéristiques, novembre 1991

	Reason for not working a regular daytime schedule							Total *
	Motif pour ne pas travailler selon un horaire régulier de jour							
	Total	Total	Earn more	Care for family**	School	Job requirements	Other	
			Gagner plus	Soins de la famille**	Études	Exigences de l'emploi		
<b>Total *</b>	<b>3,057</b>	<b>3,057</b>	<b>111</b>	<b>146</b>	<b>427</b>	<b>2,204</b>	<b>169</b>	<b>Total *</b>
	'000				%			
<b>Both sexes</b>	<b>3,057</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>Les deux sexes</b>
15 to 24	942	100	4	--	42	50	3	15 à 24
25 to 44	1,496	100	4	8	2	81	6	25 à 44
45 to 54	401	100	--	4	--	84	8	45 à 54
55 to 69	219	100	--	--	-	83	11	55 à 69
<b>Men</b>	<b>1,592</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>--</b>	<b>13</b>	<b>78</b>	<b>6</b>	<b>Hommes</b>
15 to 24	474	100	3	--	40	54	--	15 à 24
25 to 44	781	100	3	--	--	87	7	25 à 44
45 to 54	203	100	--	--	--	89	--	45 à 54
55 to 69	134	100	--	--	-	89	--	55 à 69
<b>Women</b>	<b>1,465</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>66</b>	<b>5</b>	<b>Femmes</b>
15 to 24	468	100	5	--	44	46	--	15 à 24
25 to 44	714	100	4	14	--	75	5	25 à 44
45 to 54	197	100	--	--	--	79	10	45 à 54
55 to 69	85	100	--	--	-	74	15	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>3,046</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized †	1,159	100	3	5	3	84	6	Travailleurs syndiqués †
Non-unionized	1,887	100	4	5	21	65	6	Travailleurs non syndiqués
<b>Work schedule</b>	<b>3,057</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>Horaire de travail</b>
Shift work	1,645	100	4	5	10	76	6	Travail par postes
Evening	470	100	5	11	22	52	10	De soir
Night or graveyard	143	100	--	10	--	65	13	De nuit
Rotating and split shift	1,033	100	2	2	5	88	2	Rotatif et fractionné
Irregular and other	1,412	100	4	4	19	68	5	Horaire irrégulier et autre

Source: Survey of Work Arrangements  
 \* Applies only to paid workers with the following types of schedule: shift work (evening; night or graveyard; rotating and split shift); irregular and other.  
 \*\* Refers to children or other family members.  
 † Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail  
 \* Ne concerne que les travailleurs rémunérés qui ont l'un des horaires suivants: travail par postes (de soir, de nuit, rotatif et fractionné), horaire irrégulier et autre.  
 \*\* Soins des enfants ou d'autres membres de la famille.  
 † Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-3b  
Reason for not working a regular daytime schedule,\* by selected characteristics, November 1995

Tableau 1-3b  
Motif pour ne pas travailler selon un horaire régulier de jour \*, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

		Reason for not working a regular daytime schedule							
		Motif pour ne pas travailler selon un horaire régulier de jour							
		Earn more	Care for family**	School	Job require-ments	Other			
		Gagner plus	Soins de la famille**	Études	Exigences de l'emploi	Autre			
		'000							
Total *	Total	91	120	430	2,752	142	Total *		
		%							
<b>Both sexes</b>	<b>3,535</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>78</b>	<b>4</b>	<b>Les deux sexes</b>	
15 to 24	969	100	3	--	40	53	3	15 à 24	
25 to 44	1,811	100	2	5	2	86	4	25 à 44	
45 to 54	551	100	--	--	--	89	5	45 à 54	
55 to 69	203	100	--	--	--	89	--	55 à 69	
<b>Men</b>	<b>1,911</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	--	<b>11</b>	<b>82</b>	<b>4</b>	<b>Hommes</b>	
15 to 24	483	100	--	--	38	55	--	15 à 24	
25 to 44	1,018	100	2	--	--	90	4	25 à 44	
45 to 54	288	100	--	--	-	95	--	45 à 54	
55 to 69	122	100	--	--	-	92	--	55 à 69	
<b>Women</b>	<b>1,624</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>73</b>	<b>4</b>	<b>Femmes</b>	
15 to 24	486	100	4	--	42	51	--	15 à 24	
25 to 44	793	100	--	10	--	82	4	25 à 44	
45 to 54	263	100	--	--	--	83	8	45 à 54	
55 to 69	81	100	--	--	-	84	--	55 à 69	
<b>Union coverage</b>	<b>3,489</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>78</b>	<b>4</b>	<b>Situation syndicale</b>	
Unionized <sup>1</sup>	1,387	100	2	4	4	86	4	Travailleurs syndiqués <sup>1</sup>	
Non-unionized	2,103	100	3	3	18	73	4	Travailleurs non syndiqués	
<b>Work schedule</b>	<b>3,535</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>78</b>	<b>4</b>	<b>Horaire de travail</b>	
Shift work	1,999	100	2	4	8	82	4	Travail par postes	
Evening	558	100	--	8	20	63	6	De soir	
Night or graveyard	203	100	--	--	--	77	--	De nuit	
Rotating and split shift	1,238	100	--	1	4	91	2	Rotatif et fractionné	
Irregular and other	1,536	100	3	3	17	73	4	Horaire irrégulier et autre	

Source: Survey of Work Arrangements

\* Applies only to paid workers with the following types of schedule: shift work (evening; night or graveyard; rotating and split shift); irregular and other.

\*\* Refers to children or other family members.

<sup>1</sup> Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Ne concerne que les travailleurs rémunérés qui ont l'un des horaires suivants: travail par postes (de soir, de nuit, rotatif et fractionné), horaire irrégulier et autre.

\*\* Soins des enfants ou d'autres membres de la famille.

<sup>1</sup> Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-4a  
Full- and part-time paid workers, by selected characteristics, November 1991

Tableau 1-4a  
Travailleurs rémunérés à temps plein et à temps partiel, selon certaines caractéristiques, novembre 1991

	Both sexes			Men			Women			
	Les deux sexes			Hommes			Femmes			
	Total	Full-time	Part-time	Total	Full-time	Part-time	Total	Full-time	Part-time	
		Temps plein	Temps partiel		Temps plein	Temps partiel		Temps plein	Temps partiel	
	'000									
<b>Paid workers</b>	<b>10,702</b>	<b>8,685</b>	<b>2,017</b>	<b>5,604</b>	<b>5,007</b>	<b>597</b>	<b>5,098</b>	<b>3,678</b>	<b>1,420</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
	'000	%		'000	%		'000	%		
<b>Age</b>	<b>10,702</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,604</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>5,098</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>Âge</b>
15 to 24	1,984	55	45	1,011	58	42	973	52	48	15 à 24
25 to 44	6,141	88	12	3,183	96	4	2,958	78	22	25 à 44
45 to 54	1,781	88	12	923	97	3	857	77	23	45 à 54
55 to 69	796	81	19	487	92	8	309	62	38	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>10,648</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,573</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>5,076</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized *	3,780	89	11	2,124	96	4	1,656	80	20	Travailleurs syndiqués *
Non-unionized	6,868	77	23	3,449	85	15	3,419	68	32	Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>10,702</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,604</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>5,098</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>Profession</b>
Managerial/ administrative	1,483	96	4	835	99	--	647	93	7	Gestion et administration
Professional	2,025	81	19	838	92	8	1,186	74	26	Professionnels
Clerical	2,017	75	25	397	82	18	1,620	73	27	Travail de bureau
Sales	876	67	33	430	79	21	445	56	44	Vente
Service	1,460	61	39	672	69	31	788	54	46	Service
Primary	208	87	13	172	91	9	35	69	31	Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	1,311	97	3	1,065	98	2	246	92	8	Transformation, usinage et fabrication
Construction	507	97	3	501	97	3	--	--	--	Construction
Transport equipment operating	398	87	13	362	90	10	35	54	46	Opération de matériel de transport
Material handling and other crafts	419	80	20	330	82	18	88	72	28	Manutention et autres métiers

Table 1-4a  
Full- and part-time paid workers, by selected characteristics, November 1991 (concluded)

Tableau 1-4a  
Travailleurs rémunérés à temps plein et à temps partiel, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)

	Both sexes			Men			Women			
	Les deux sexes			Hommes			Femmes			
	Total	Full-time	Part-time	Total	Full-time	Part-time	Total	Full-time	Part-time	
		Temps plein	Temps partiel		Temps plein	Temps partiel		Temps plein	Temps partiel	
'000	%		'000	%		'000	%			
<b>Industry</b>	<b>10,702</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,604</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>5,098</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>Industrie</b>
Primary	336	89	11	260	94	6	77	72	28	Industries primaires
Agriculture	114	72	28	67	78	22	47	63	37	Agriculture
Other primary	222	98	--	193	99	--	30	88	--	Autres industries primaires
Manufacturing	1,788	96	4	1,271	98	2	517	91	9	Fabrication
Durable	853	98	2	683	99	--	171	93	--	Biens durables
Non-durable	934	94	6	588	97	3	346	90	10	Biens non durables
Construction	481	92	8	417	95	5	64	72	28	Construction
Utilities	134	94	--	102	98	--	33	79	--	Services publics
Transportation and storage	433	87	13	349	91	9	85	66	34	Transport et entreposage
Communication	288	92	8	172	97	--	116	86	14	Communications
Trade	1,861	72	28	972	81	19	890	62	38	Commerce
Wholesale	481	93	7	329	96	4	152	86	14	De gros
Retail	1,381	65	35	643	74	26	738	57	43	De détail
Finance, insurance and real estate	663	86	14	239	93	--	423	82	18	Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	500	87	13	168	97	--	331	82	18	Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	163	81	19	71	84	--	92	79	21	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	483	88	12	242	93	--	242	83	17	Services aux entreprises
Government services	868	93	7	486	97	3	383	89	11	Services gouvernementaux
Educational services	937	79	21	367	89	11	571	72	28	Enseignement
Health and social services	1,176	71	29	220	79	21	956	69	31	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	715	53	47	287	55	45	428	51	49	Hébergement et restauration
Personal, amusement, and other services	537	69	31	221	75	25	316	64	36	Services personnels, divertissements et autres services
<b>Sector</b>	<b>10,702</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,604</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>5,098</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>Secteur</b>
Public	2,249	88	12	1,123	95	5	1,126	80	20	Public
Private	8,453	79	21	4,480	88	12	3,972	70	30	Privé

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-4b  
**Full- and part-time paid workers, and job sharers, by selected characteristics,  
 November 1995**

	Both sexes			Men		
	Les deux sexes			Hommes		
	Total	Full-time Temps plein	Part-time Temps partiel	Total	Full-time Temps plein	Part-time Temps partiel
	'000					
<b>Paid workers</b>	<b>11,084</b>	<b>8,968</b>	<b>2,116</b>	<b>5,776</b>	<b>5,192</b>	<b>584</b>
	'000		%	'000		%
<b>Age</b>	<b>11,084</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,776</b>	<b>90</b>	<b>10</b>
15 to 24	1,799	53	47	913	59	41
25 to 44	6,355	87	13	3,308	96	4
45 to 54	2,158	87	13	1,109	97	3
55 to 69	773	82	18	446	91	9
<b>Union coverage</b>	<b>10,924</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,677</b>	<b>90</b>	<b>10</b>
Unionized *	4,143	87	13	2,278	96	4
Non-unionized	6,781	77	23	3,399	86	14
<b>Job status</b>	<b>10,955</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,709</b>	<b>90</b>	<b>10</b>
Permanent	9,683	84	16	5,100	93	7
Non-permanent	1,272	54	46	609	67	33
<b>Occupation</b>	<b>11,084</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,776</b>	<b>90</b>	<b>10</b>
Managerial/administrative	1,611	95	5	843	98	--
Professional	2,253	79	21	885	92	8
Clerical	1,846	75	25	371	84	16
Sales	947	66	34	430	81	19
Service	1,406	63	37	678	71	29
Primary	197	85	15	163	91	9
Processing, machining and fabricating	1,508	96	4	1,225	97	3
Construction	466	96	--	460	96	--
Transport equipment operating	417	89	11	375	93	7
Material handling and other crafts	434	80	20	345	84	16

Tableau 1-4b

**Travailleurs rémunérés à temps plein et à temps partiel et travailleurs partageant un emploi, selon certaines caractéristiques, novembre 1995**

Total	Women Femmes		Part- timers  Travailleurs à temps partiel	Job sharers **  Travailleurs partageant un emploi **	
	Full-time Temps plein	Part-time Temps partiel			
	'000				
<b>5,309</b>	<b>3,776</b>	<b>1,532</b>	<b>2,106</b>	<b>171</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
'000		%	'000	%	
<b>5,309</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>2,106</b>	<b>8</b>	<b>Âge</b>
886	46	54	847	5	15 à 24
3,047	77	23	840	10	25 à 44
1,049	77	23	281	12	45 à 54
327	69	31	138	--	55 à 69
<b>5,247</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>2,090</b>	<b>8</b>	<b>Situation syndicale</b>
1,865	78	22	514	12	Travailleurs syndiqués *
3,382	67	33	1,575	7	Travailleurs non syndiqués
<b>5,246</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>2,086</b>	<b>8</b>	<b>Situation d'emploi</b>
4,583	75	25	1,511	9	Permanent
663	43	57	575	5	Non permanent
<b>5,309</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>2,106</b>	<b>8</b>	<b>Profession</b>
768	91	9	87	--	Gestion et administration
1,367	71	29	468	12	Professionnels
1,475	72	28	463	8	Travail de bureau
517	53	47	322	5	Vente
728	55	45	523	7	Service
35	58	--	30	--	Secteur primaire
					Transformation, usinage et fabrication
283	93	--	61	--	Construction
--	--	--	--	-	Opération de matériel de transport
42	--	48	47	--	Manutention et autres métiers
89	66	34	87	--	

Table 1-4b  
**Full- and part-time paid workers, and job sharers, by selected characteristics,  
 November 1995 (concluded)**

	Both sexes			Men		
	Les deux sexes			Hommes		
	Total	Full-time Temps plein	Part-time Temps partiel	Total	Full-time Temps plein	Part-time Temps partiel
	'000					
<b>Industry</b>	<b>11,084</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,776</b>	<b>90</b>	<b>10</b>
Primary	341	89	11	255	95	5
Agriculture	111	73	27	66	82	--
Other primary	230	97	--	189	99	--
Manufacturing	2,015	96	4	1,416	97	3
Durable	1,016	98	2	822	99	--
Non-durable	998	93	7	595	96	4
Construction	465	93	7	407	96	--
Utilities	145	93	--	111	97	--
Transportation and storage	428	89	11	340	94	6
Communication	303	89	11	184	92	--
Trade	1,865	71	29	973	83	17
Wholesale	522	90	10	365	93	--
Retail	1,343	63	37	608	77	23
Finance, insurance and real estate	643	86	14	230	90	--
Finance and insurance	483	88	12	155	96	--
Real estate operators and insurance agencies	161	78	22	75	79	--
Business services	625	86	14	305	92	--
Government services	762	93	7	420	96	--
Educational services	940	75	25	340	88	12
Health and social services	1,231	72	28	223	91	9
Accommodation, food and beverage services	725	56	44	306	57	43
Personal, amusement, and other services	597	68	32	265	79	21
<b>Sector</b>	<b>11,084</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,776</b>	<b>90</b>	<b>10</b>
Public	2,061	85	15	984	94	6
Private	9,023	80	20	4,792	89	11
<b>Workplace size</b>	<b>10,776</b>	<b>81</b>	<b>19</b>	<b>5,579</b>	<b>90</b>	<b>10</b>
Under 20 employees	3,799	73	27	1,820	85	15
20 to 99 employees	3,507	82	18	1,893	89	11
100 to 500 employees	2,292	88	12	1,209	95	5
Over 500 employees	1,178	90	10	657	98	--

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

\*\* Applies only to part-time workers. No similar data exist for 1991.

Tableau 1-4b

**Travailleurs rémunérés à temps plein et à temps partiel et travailleurs partageant un emploi, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)**

Total	Women Femmes		Part- timers  Travailleurs à temps partiel	Job sharers **  Travailleurs partageant un emploi **	
	Full-time Temps plein	Part-time Temps partiel			
					'000
<b>5,309</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>2,106</b>	<b>8</b>	<b>Industrie</b>
86	73	27	37	--	Industries primaires
45	59	41	30	--	Agriculture
41	87	--	--	--	Autres industries primaires
598	92	8	87	--	Fabrication
194	97	--	19	--	Biens durables
404	89	11	68	--	Biens non durables
57	76	--	31	--	Construction
34	81	--	--	--	Services publics
88	72	28	45	--	Transport et entreposage
120	84	16	34	--	Communications
891	57	43	544	5	Commerce
157	82	18	54	--	De gros
734	52	48	490	5	De détail
					Finances, assurances et
413	83	17	92	--	affaires immobilières
327	85	15	57	--	Intermédiaires financiers et assurances
					Services immobiliers et agences
86	78	22	35	--	d'assurances
320	80	20	85	--	Services aux entreprises
342	89	11	54	--	Services gouvernementaux
600	68	32	231	8	Enseignement
1,007	67	33	346	15	Soins de santé et services sociaux
					Hébergement et
419	56	44	317	--	restauration
					Services personnels, divertissements
332	59	41	192	--	et autres services
<b>5,309</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>2,106</b>	<b>8</b>	<b>Secteur</b>
1,077	77	23	306	11	Public
4,231	70	30	1,800	8	Privé
<b>5,196</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>2,050</b>	<b>8</b>	<b>Taille de l'établissement</b>
1,979	63	37	1,018	8	Moins de 20 employés
1,613	73	27	637	8	20 à 99 employés
1,083	80	20	277	9	100 à 500 employés
521	80	20	118	--	Plus de 500 employés

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

\*\* Ne concerne que les travailleurs à temps partiel. Il n'existe pas de données correspondantes pour 1991.

Table 1-5  
Usual weekly paid overtime \* of paid workers, by selected characteristics, November 1995

Tableau 1-5  
Heures supplémentaires habituelles rémunérées par semaine \* chez les travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

	Paid workers Travailleurs rémunérés		Usual hours paid overtime Heures supplémentaires habituelles rémunérées				Average** hours paid overtime	
	Total	Usually work paid overtime† Faisant habituellement des heures supplémentaires†	Total	1-4	5-9	10+	Heures supplémentaires moyennes** rémunérées	
	'000							
<b>Paid workers</b>	<b>11,016</b>	<b>1,547</b>	<b>1,206</b>	<b>611</b>	<b>368</b>	<b>226</b>	<b>5.7</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
	'000		%					
<b>Both sexes</b>	<b>11,016</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>5.7</b>	<b>Les deux sexes</b>
Men	5,733	18	100	44	34	23	6.3	Hommes
Women	5,284	9	100	68	22	10	4.2	Femmes
<b>Age</b>	<b>11,016</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>5.7</b>	<b>Âge</b>
15 to 24	1,788	12	100	52	30	18	5.6	15 à 24
25 to 44	6,316	16	100	49	31	20	5.8	25 à 44
45 to 54	2,142	12	100	53	27	20	5.6	45 à 54
55 to 69	770	13	100	59	--	--	4.6	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>10,896</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>5.7</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized ††	4,137	18	100	52	33	15	5.4	Travailleurs syndiqués ††
Non-unionized	6,759	12	100	50	1128	22	6.0	Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>11,016</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>5.7</b>	<b>Profession</b>
Managerial/ administrative	1,599	9	100	56	23	--	5.9	Gestion et administration
Professional	2,241	12	100	57	31	12	4.6	Professionnels
Clerical	1,839	10	100	64	23	--	4.4	Travail de bureau
Sales	943	7	100	58	--	--	4.4	Vente
Service	1,398	10	100	67	23	--	4.5	Service
Primary	197	14	100	--	--	--	11.5	Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	1,497	25	100	40	37	23	6.6	Transformation, usinage et fabrication
Construction	461	26	100	36	34	30	7.3	Construction
Transport equipment operating	411	26	100	43	34	--	6.0	Opération de matériel de transport
Material handling and other crafts	431	25	100	56	28	--	5.1	Manutention et autres métiers
<b>Sector</b>	<b>11,016</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>5.7</b>	<b>Secteur</b>
Public	2,050	11	100	63	24	13	4.5	Public
Private	8,966	15	100	49	31	20	5.8	Privé
<b>Workplace size</b>	<b>10,749</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>5.7</b>	<b>Taille de l'établissement</b>
Under 20 employees	3,786	10	100	49	29	21	6.0	Moins de 20 employés
20 to 99 employees	3,497	14	100	51	31	18	5.4	20 à 99 employés
100 to 500 employees	2,288	18	100	56	29	16	5.2	100 à 500 employés
Over 500 employees	1,178	20	100	45	35	20	6.3	Plus de 500 employés

Table 1-5  
Usual weekly paid overtime \* of paid workers, by selected characteristics, November 1995 (concluded)

Tableau 1-5  
Heures supplémentaires habituelles rémunérées par semaine \* chez les travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)

	Paid workers		Usual hours paid overtime				Average**	
	Travailleurs rémunérés		Heures supplémentaires habituelles rémunérées				hours paid overtime	
	Total	Usually work paid overtime† Faisant habituellement des heures supplémentaires†	Total	1-4	5-9	10+	Heures supplémentaires moyennes** rémunérées	
	'000		%					
<b>Industry</b>	<b>11,016</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>5.7</b>	<b>Industrie</b>
Primary	341	17	100	36	29	35	9.3	Industries primaires
Agriculture	111	--	--	--	--	--	--	Agriculture
Other primary	229	21	100	--	--	32	8.9	Autres industries primaires
Manufacturing	2,004	25	100	44	36	20	6.1	Fabrication
Durable	1,011	31	100	36	39	25	6.8	Biens durables
Non-durable	993	19	100	57	31	--	4.9	Biens non durables
Construction	459	20	100	31	33	36	7.8	Construction
Transportation and storage	422	22	100	52	--	--	5.8	Transport et entreposage
Communication	303	17	100	55	--	--	5.2	Communications
Utilities	145	24	100	--	--	--	5.0	Services publics
Trade	1,852	10	100	50	35	--	5.4	Commerce
Wholesale	519	14	100	42	--	--	6.1	De gros
Retail	1,333	8	100	56	34	--	4.7	De détail
Finance, insurance and real estate	638	11	100	72	--	--	4.0	Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	477	11	100	75	--	--	3.8	Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	161	--	--	--	--	--	--	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	618	15	100	55	--	--	4.9	Services aux entreprises
Government services	760	14	100	70	--	--	4.5	Services gouvernementaux
Educational services	939	4	100	--	--	--	4.5	Enseignement
Health and social services	1,226	10	100	70	--	--	3.9	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	720	10	100	67	--	--	4.8	Hébergement et restauration
Personal, amusement, and other services	589	9	100	--	--	--	5.9	Services personnels, divertissements et autres services

Source: Survey of Work Arrangements

\* The 1991 survey covered only actual (last week) overtime, not usual paid overtime.

\*\* Excludes persons reporting less than 30 minutes of paid overtime.

† Includes paid overtimers who did not report number of hours.

†† Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* L'enquête de 1991 ne portait que sur les heures supplémentaires effectives (semaine précédente), et non sur les heures supplémentaires habituelles.

\*\* Exclut les personnes qui ont fait moins de 30 minutes de surtemps.

† Comprend les personnes qui ont fait des heures supplémentaires sans en déclarer le nombre.

†† Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-6a  
Paid workers' job status, by selected characteristics, November 1991

Tableau 1-6a  
Situation d'emploi des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991

	Both sexes			Men			Women			
	Les deux sexes			Hommes			Femmes			
	Total	Perma- nent job	Tempo- rary job	Total	Perma- nent job	Tempo- rary job	Total	Perma- nent job	Tempo- rary job	
		Emploi perma- nent	Emploi tempo- raire		Emploi perma- nent	Emploi tempo- raire		Emploi perma- nent	Emploi tempo- raire	
'000										
<b>Paid workers</b>	<b>10,702</b>	<b>10,174</b>	<b>528</b>	<b>5,604</b>	<b>5,321</b>	<b>283</b>	<b>5,098</b>	<b>4,853</b>	<b>245</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
	'000		%	'000		%	'000		%	
<b>Age</b>	<b>10,702</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>5,604</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>5,098</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>Âge</b>
15 to 24	1,984	91	9	1,011	90	10	973	92	8	15 à 24
25 to 44	6,141	96	4	3,183	96	4	2,958	95	5	25 à 44
45 to 54	1,781	96	4	923	96	4	857	97	3	45 à 54
55 to 69	796	97	3	487	97	3	309	97	--	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>10,648</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>5,573</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>5,076</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized *	3,780	96	4	2,124	96	4	1,656	97	3	Travailleurs syndiqués *
Non-unionized	6,868	94	6	3,449	94	6	3,419	94	6	Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>10,702</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>5,604</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>5,098</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>Profession</b>
Managerial/ administrative	1,483	98	2	835	99	--	647	97	--	Gestion et administration
Professional	2,025	95	5	838	95	5	1,186	95	5	Professionnels
Clerical	2,017	95	5	397	93	7	1,620	95	5	Travail de bureau
Sales	876	96	4	430	97	--	445	95	5	Vente
Service	1,460	95	5	672	95	5	788	95	5	Service
Primary	208	87	13	172	88	12	35	84	--	Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	1,311	96	4	1,065	96	4	246	95	5	Transformation, usinage et fabrication
Construction	507	89	11	501	89	11	--	--	--	Construction
Transport equipment operating	398	95	5	362	95	5	35	96	--	Opération de matériel de transport
Material handling and other crafts	419	95	5	330	94	6	88	98	--	Manutention et autres métiers

Table 1-6a  
**Paid workers' job status, by selected characteristics, November 1991 (concluded)**

Tableau 1-6a  
**Situation d'emploi des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)**

	Both sexes			Men			Women			
	Les deux sexes			Hommes			Femmes			
	Total	Perma- nent job	Tempo- rary job	Total	Perma- nent job	Tempo- rary job	Total	Perma- nent job	Tempo- rary job	
	Emploi perma- nent	Emploi tempo- raire		Emploi perma- nent	Emploi tempo- raire		Emploi perma- nent	Emploi tempo- raire		
	'000	%		'000	%		'000	%		
<b>Industry</b>	<b>10,702</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>5,604</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>5,098</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>Industrie</b>
Primary	336	92	8	260	93	7	77	90	--	Industries primaires
Agriculture	114	92	8	67	94	--	47	89	--	Agriculture
Other primary	222	92	8	193	92	8	30	91	--	Autres industries primaires
Manufacturing	1,788	97	3	1,271	97	3	517	97	3	Fabrication
Durable	853	97	3	683	98	2	171	95	--	Biens durables
Non-durable	934	97	3	588	97	3	346	98	2	Biens non durables
Construction	481	87	13	417	86	14	64	94	--	Construction
Utilities	134	97	--	102	97	--	33	97	--	Services publics
Transportation and storage	433	96	4	349	95	5	85	98	--	Transport et entreposage
Communication	288	97	--	172	98	--	116	95	--	Communications
Trade	1,861	96	4	972	96	4	890	96	4	Commerce
Wholesale	481	97	3	329	97	--	152	98	--	De gros
Retail	1,381	95	5	643	96	4	738	95	5	De détail
Finance, insurance and real estate	663	97	3	239	97	--	423	97	--	Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	500	98	--	168	99	--	331	97	--	Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	163	94	--	71	94	--	92	95	--	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	483	94	6	242	96	--	242	92	--	Services aux entreprises
Government services	868	94	6	486	95	5	383	93	7	Services gouvernementaux
Educational services	937	95	5	367	96	4	571	94	6	Enseignement
Health and social services	1,176	96	4	220	96	--	956	96	4	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	715	94	6	287	93	7	428	94	6	Hébergement et restauration
Personal, amusement, and other services	537	93	7	221	91	9	316	95	5	Services personnels, divertissements et autres services
<b>Sector</b>	<b>10,702</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>5,604</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>5,098</b>	<b>95</b>	<b>5</b>	<b>Secteur</b>
Public	2,249	95	5	1,123	96	4	1,126	94	6	Public
Private	8,453	95	5	4,480	95	5	3,972	95	5	Privé

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-6b  
Paid workers' job status, by selected characteristics, November 1995

Tableau 1-6b  
Situation d'emploi des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

	Both sexes			Men			Women			
	Les deux sexes			Hommes			Femmes			
	Total	Perma- nent job	Non- perma- nent	Total	Perma- nent job	Non- perma- nent	Total	Perma- nent job	Non- perma- nent	
		Emploi perma- nent	Emploi non per- manent		Emploi perma- nent	Emploi non per- manent		Emploi perma- nent	Emploi non per- manent	
'000										
<b>Paid workers</b>	<b>10,955</b>	<b>9,683</b>	<b>1,272</b>	<b>5,709</b>	<b>5,100</b>	<b>609</b>	<b>5,246</b>	<b>4,583</b>	<b>663</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
	'000		%	'000		%	'000		%	
<b>Age</b>	<b>10,955</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>5,709</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>5,246</b>	<b>87</b>	<b>13</b>	<b>Âge</b>
15 to 24	1,767	77	23	896	77	23	870	77	23	15 à 24
25 to 44	6,287	90	10	3,271	91	9	3,015	89	11	25 à 44
45 to 54	2,137	93	7	1,097	93	7	1,040	92	8	45 à 54
55 to 69	765	91	9	444	91	9	321	91	9	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>10,856</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>5,644</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>5,211</b>	<b>87</b>	<b>13</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized *	4,129	91	9	2,272	92	8	1,857	89	11	Travailleurs syndiqués *
Non-unionized	6,726	87	13	3,372	88	12	3,355	86	14	Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>10,955</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>5,709</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>5,246</b>	<b>87</b>	<b>13</b>	<b>Profession</b>
Managerial/ administrative	1,594	96	4	836	97	3	758	94	6	Gestion et administration
Professional	2,225	85	15	872	87	13	1,353	84	16	Professionnels
Clerical	1,828	90	10	369	91	9	1,459	89	11	Travail de bureau
Sales	933	88	12	427	90	10	506	86	14	Vente
Service	1,389	86	14	669	87	13	721	85	15	Service
Primary	197	79	21	163	79	21	35	80	--	Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	1,487	93	7	1,207	93	7	280	90	10	Transformation, usinage et fabrication
Construction	461	76	24	455	77	23	--	--	--	Construction
Transport equipment operating	412	88	12	371	87	13	41	89	--	Opération de matériel de transport
Material handling and other crafts	428	87	13	340	88	12	88	80	--	Manutention et autres métiers

Table 1-6b  
**Paid workers' job status by selected characteristics, November 1995 (concluded)**

Tableau 1-6b  
**Situation d'emploi des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)**

	Both sexes			Men			Women			
	Les deux sexes			Hommes			Femmes			
	Total	Perma- nent job	Non- perma- nent	Total	Perma- nent job	Non- perma- nent	Total	Perma- nent job	Non- perma- nent	
	Employ perma- nent	Employ non per- manent		Employ perma- nent	Employ non per- manent		Employ perma- nent	Employ non per- manent		
	'000	%		'000	%		'000	%		
<b>Industry</b>	<b>10,955</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>5,709</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>5,246</b>	<b>87</b>	<b>13</b>	<b>Industrie</b>
Primary	341	85	15	255	85	15	86	86	14	Industries primaires
Agriculture	111	83	17	66	81	19	45	85	--	Agriculture
Other primary	229	87	13	188	87	13	41	86	--	Autres industries primaires
Manufacturing	1,993	94	6	1,401	95	5	592	92	8	Fabrication
Durable	1,005	95	5	815	96	4	191	95	--	Biens durables
Non-durable	987	92	8	586	93	7	401	91	9	Biens non durables
Construction	459	77	23	404	75	25	55	91	--	Construction
Utilities	145	88	--	111	88	--	34	87	--	Services publics
Transportation and storage	421	91	9	334	91	9	87	94	--	Transport et entreposage
Communication	298	93	--	179	93	--	119	93	--	Communications
Trade	1,837	89	11	960	91	9	877	87	13	Commerce
Wholesale	518	92	8	364	93	7	155	90	--	De gros
Retail	1,319	89	11	596	91	9	723	87	13	De détail
Finance, insurance and real estate	632	94	6	227	95	--	404	94	6	Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	475	96	4	154	97	--	321	95	--	Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	157	91	--	74	89	--	83	92	--	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	616	89	11	300	89	11	316	88	12	Services aux entreprises
Government services	755	88	12	417	90	10	338	86	14	Services gouvernementaux
Educational services	935	79	21	339	86	14	596	76	24	Enseignement
Health and social services	1,218	89	11	220	90	10	998	89	11	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	719	85	15	304	81	19	415	87	13	Hébergement et restauration
Personal, amusement, and other services	587	83	17	260	84	16	328	83	17	Services personnels, divertissements et autres services
<b>Sector</b>	<b>10,955</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>5,709</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>5,246</b>	<b>87</b>	<b>13</b>	<b>Secteur</b>
Public	2,044	86	14	976	89	11	1,068	83	17	Public
Private	8,911	89	11	4,733	89	11	4,178	88	12	Privé
<b>Workplace size</b>	<b>10,714</b>	<b>89</b>	<b>11</b>	<b>5,548</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>5,166</b>	<b>87</b>	<b>13</b>	<b>Taille de l'établissement</b>
Under 20 employees	3,770	85	15	1,806	85	15	1,964	86	14	Moins de 20 employés
20 to 99 employees	3,488	90	10	1,883	91	9	1,605	89	11	20 à 99 employés
100 to 500 employees	2,284	91	9	1,206	93	7	1,078	89	11	100 à 500 employés
Over 500 employees	1,172	89	11	654	92	8	518	86	14	Plus de 500 employés

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-7a  
Paid workers working at home, by selected characteristics, November 1991

Tableau 1-7a  
Travailleurs rémunérés faisant du travail à domicile, selon certaines caractéristiques, novembre 1991

	Total	Usually work at home		Average* weekly hours Heures hebdomadaires moyennes*
		Faisant habituellement du travail à domicile		
		Total	%	
		'000		
<b>Paid workers</b>	<b>10,702</b>	<b>617</b>		<b>13.5</b> <b>Travailleurs rémunérés</b>
	'000		%	
<b>Both sexes</b>	<b>10,702</b>	<b>6</b>		<b>13.5</b> <b>Les deux sexes</b>
Men	5,604	5		12.2 Hommes
Women	5,098	7		14.5 Femmes
<b>Age</b>	<b>10,702</b>	<b>6</b>		<b>13.5</b> <b>Âge</b>
15 to 24	1,984	2		14.3 15 à 24
25 to 44	6,141	6		12.1 25 à 44
45 to 54	1,781	8		14.7 45 à 54
55 to 69	796	7		17.8 55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>10,648</b>	<b>6</b>		<b>13.5</b> <b>Situation syndicale</b>
Unionized **	3,780	5		10.2 Travailleurs syndiqués **
Non-unionized	6,868	6		14.9 Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>10,702</b>	<b>6</b>		<b>13.5</b> <b>Profession</b>
Managerial/administrative	1,483	10		10.4 Gestion et administration
Professional	2,025	11		10.3 Professionnels
Clerical	2,017	5		14.4 Travail de bureau
Sales	876	9		12.1 Vente
Service	1,460	2		43.8 Services
Primary	208	8		21.8 Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	1,311	--		-- Transformation, usinage et fabrication

Table 1-7a  
Paid workers working at home, by selected characteristics, November 1991 (concluded)

Tableau 1-7a  
Travailleurs rémunérés faisant du travail à domicile, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)

Usually work at home			
Faisant habituellement du travail à domicile			
	Total	Total	Average* weekly hours
	'000	%	Heures hebdomadaires moyennes*
<b>Industry</b>	<b>10,702</b>	<b>6</b>	<b>13.5</b>
Primary	336	8	21.1
Agriculture	114	18	22.6
Other primary	222	--	--
Manufacturing	1,788	3	10.6
Durable	853	2	--
Non-durable	934	4	11.5
Construction	481	6	17.8
Utilities	134	--	--
Transportation and storage	433	4	--
Communication	288	--	--
Trade	1,861	4	10.5
Wholesale	481	7	10.8
Retail	1,381	3	10.0
Finance, insurance and real estate	663	12	16.6
Finance and insurance	500	8	11.1
Real estate operators and insurance agencies	163	23	22.1
Business services	483	8	15.3
Government services	868	4	11.1
Educational services	937	18	9.6
Health and social services	1,176	3	20.3
Accommodation, food and beverage services	715	--	--
Personal, amusement, and other services	537	8	18.4
<b>Sector</b>	<b>10,702</b>	<b>6</b>	<b>13.5</b>
Public	2,249	8	9.8
Private	8,453	5	15.2
<b>Industrie</b>			
Industries primaires			
Agriculture			
Autres industries primaires			
Fabrication			
Biens durables			
Biens non durables			
Construction			
Services publics			
Transport et entreposage			
Communications			
Commerce			
De gros			
De détail			
Finances, assurances et affaires immobilières			
Intermédiaires financiers et assurances			
Services immobiliers et agences d'assurances			
Services aux entreprises			
Services gouvernementaux			
Enseignement			
Soins de santé et services sociaux			
Hébergement et restauration			
Services personnels, divertissements et autres services			
<b>Secteur</b>			
Public			
Privé			

Source: Survey of Work Arrangements

\* Average excludes persons reporting 0 or less than 30 minutes.

\*\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* La moyenne exclut les personnes qui ont déclaré n'avoir fait aucun travail à domicile et celles qui en ont fait moins de 30 minutes.

\*\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-7b  
Paid workers working at home, by selected characteristics, November 1995

Tableau 1-7b  
Travailleurs rémunérés faisant du travail à domicile, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

	Usually work at home				
	Total	Total	Average* weekly hours  Heures hebdomadaires moyennes*	Employer provides some equipment  Employeur fournissant du matériel	
	'000	%		'000	
<b>Paid workers</b>	<b>11,055</b>	<b>1,003</b>	<b>12.4</b>	<b>349</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
	'000	%		%	
<b>Both sexes</b>	<b>11,055</b>	<b>9</b>	<b>12.4</b>	<b>35</b>	<b>Les deux sexes</b>
Men	5,759	8	12.1	38	Hommes
Women	5,296	10	12.6	32	Femmes
<b>Age</b>	<b>11,055</b>	<b>9</b>	<b>12.4</b>	<b>35</b>	<b>Âge</b>
15 to 24	1,795	3	13.4	49	15 à 24
25 to 44	6,339	10	11.5	35	25 à 44
45 to 54	2,150	12	12.6	31	45 à 54
55 to 69	771	9	18.9	35	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>10,924</b>	<b>9</b>	<b>12.4</b>	<b>35</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized **	4,143	9	9.2	19	Travailleurs syndiqués **
Non-unionized	6,781	9	14.2	44	Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>11,055</b>	<b>9</b>	<b>12.4</b>	<b>35</b>	<b>Profession</b>
Managerial/administrative	1,605	17	12.1	47	Gestion et administration
Professional	2,246	19	10.5	22	Professionnels
Clerical	1,843	6	13.3	51	Travail de bureau
Sales	945	10	11.2	39	Vente
Service	1,402	3	29.5	--	Services
Primary	197	9	18.7	--	Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	1,504	2	--	--	Transformation, usinage et fabrication

Table 1-7b  
**Paid workers working at home, by selected characteristics, November 1995 (concluded)**

Tableau 1-7b  
**Travailleurs rémunérés faisant du travail à domicile, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)**

		Usually work at home					
		Faisant habituellement du travail à domicile					
		Total	Total	Average* weekly hours	Employer provides some equipment		
				Heures hebdomadaires moyennes*	Employeur fournissant du matériel		
		'000	%		%		
<b>Industry</b>		<b>11,055</b>	<b>9</b>	<b>12.4</b>	<b>35</b>	<b>Industrie</b>	
Primary		341	10	20.1	58	Industries primaires	
Agriculture		111	19	21.6	--	Agriculture	
Other primary		230	6	--	--	Autres industries primaires	
Manufacturing		2,011	5	11.4	51	Fabrication	
Durable		1,015	5	11.0	55	Biens durables	
Non-durable		996	5	11.8	48	Biens non durables	
Construction		461	6	12.4	--	Construction	
Utilities		145	--	--	--	Services publics	
Transportation and storage		425	6	--	--	Transport et entreposage	
Communication		303	10	--	--	Communications	
Trade		1,859	6	11.8	41	Commerce	
Wholesale		520	12	11.6	49	De gros	
Retail		1,338	4	12.1	--	De détail	
Finance, insurance and real estate		641	11	14.4	42	Finances, assurances et affaires immobilières	
Finance and insurance		480	8	9.6	--	Intermédiaires financiers et assurances	
Real estate operators and insurance agencies		161	19	19.8	--	Services immobiliers et agences d'assurances	
Business services		620	12	15.3	45	Services aux entreprises	
Government services		762	7	8.8	--	Services gouvernementaux	
Educational services		939	34	10.0	16	Enseignement	
Health and social services		1,229	6	15.1	29	Soins de santé et services sociaux	
Accommodation, food and beverage services		725	--	--	--	Hébergement et restauration	
Personal, amusement, and other services		594	10	15.5	36	Services personnels, divertissements et autres services	
<b>Sector</b>		<b>11,055</b>	<b>9</b>	<b>12.4</b>	<b>35</b>	<b>Secteur</b>	
Public		2,055	16	9.4	19	Public	
Private		8,999	7	13.7	43	Privé	
<b>Workplace size</b>		<b>10,776</b>	<b>9</b>	<b>12.1</b>	<b>35</b>	<b>Taille de l'établissement</b>	
Under 20 employees		3,799	10	15.8	41	Moins de 20 employés	
20 to 99 employees		3,507	9	9.7	25	20 à 99 employés	
100 to 500 employees		2,292	7	8.7	41	100 à 500 employés	
Over 500 employees		1,178	9	9.8	35	Plus de 500 employés	

Source: Survey of Work Arrangements

\* Average excludes persons reporting 0 or less than 30 minutes.

\*\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* La moyenne exclut les personnes qui ont déclaré n'avoir fait aucun travail à domicile et celles qui en ont fait moins de 30 minutes.

\*\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-8a  
Paid workers with flexitime option, by selected characteristics, November 1991

Tableau 1-8a  
Travailleurs rémunérés pouvant se prévaloir d'un horaire flexible, selon certaines caractéristiques, novembre 1991

	With flexitime option					
	Avec possibilité d'horaire flexible					
	Total	Both sexes		Men	Women	
		Les deux sexes	Hommes	Femmes		
'000	%	'000	'000	%		
<b>Paid workers</b>	<b>10,571</b>	<b>17</b>	<b>1,755</b>	<b>872</b>	<b>883</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
	'000	%	'000		%	
<b>Both sexes</b>	<b>10,571</b>	<b>17</b>	<b>1,755</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>Les deux sexes</b>
Men	5,523	16	872	100	...	Hommes
Women	5,048	17	883	...	100	Femmes
<b>Age</b>	<b>10,571</b>	<b>17</b>	<b>1,755</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>Âge</b>
15 to 24	1,951	12	229	49	51	15 to 24
25 to 44	6,080	19	1,138	50	50	25 à 44
45 to 54	1,761	15	264	49	51	45 à 54
55 to 69	779	16	123	54	46	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>10,533</b>	<b>17</b>	<b>1,753</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized *	3,749	12	443	46	54	Travailleurs syndiqués *
Non-unionized	6,784	19	1,310	51	49	Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>10,571</b>	<b>17</b>	<b>1,755</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>Profession</b>
Managerial/administrative	1,458	28	411	57	43	Gestion et administration
Professional	2,007	21	423	58	42	Professionnels
Clerical	1,994	18	363	13	87	Travail de bureau
Sales	863	23	195	62	38	Vente
Service	1,440	11	161	39	61	Service
Primary	205	17	36	68	32	Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	1,295	6	72	81	19	Transformation, usinage et fabrication
Construction	503	6	28	99	--	Construction
Transport equipment operating	393	7	29	85	--	Opération de matériel de transport
Material handling and other crafts	413	9	38	74	--	Manutention et autres métiers

Table 1-8a  
**Paid workers with flexitime option, by selected characteristics, November 1991 (concluded)**

Tableau 1-8a  
**Travailleurs rémunérés pouvant se prévaloir d'un horaire flexible, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)**

	With flexitime option					
	Avec possibilité d'horaire flexible					
	Total	Both sexes		Men	Women	
		Les deux sexes	Hommes	Femmes		
'000	%	'000	%			
<b>Industry</b>	<b>10,571</b>	<b>17</b>	<b>1,755</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>Industrie</b>
Primary	333	18	60	56	44	Industries primaires
Agriculture	112	31	35	54	46	Agriculture
Other primary	220	12	26	60	--	Autres industries primaires
Manufacturing	1,764	11	202	67	33	Fabrication
Durable	842	10	85	76	--	Biens durables
Non-durable	921	13	117	60	40	Biens non durables
Construction	476	12	56	60	40	Construction
Utilities	134	18	24	--	--	Services publics
Transportation and storage	424	12	52	67	--	Transport et entreposage
Communication	287	18	53	52	48	Communications
Trade	1,837	14	253	51	49	Commerce
Wholesale	477	19	89	65	35	De gros
Retail	1,361	12	164	42	58	De détail
Finance, insurance and real estate	660	31	206	50	50	Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	498	29	143	52	48	Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	161	39	63	45	55	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	477	27	127	53	47	Services aux entreprises
Government services	850	26	224	47	53	Services gouvernementaux
Educational services	931	17	156	49	51	Enseignement
Health and social services	1,164	12	141	19	81	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	706	11	74	42	58	Hébergement et restauration
Personal, amusement, and other services	528	24	127	45	55	Services personnels, divertissements et autres services
<b>Sector</b>	<b>10,571</b>	<b>17</b>	<b>1,755</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>Secteur</b>
Public	2,224	18	392	50	50	Public
Private	8,347	16	1,363	50	50	Privé

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-8b  
Paid workers with flexitime option, by selected characteristics, November 1995

Tableau 1-8b  
Travailleurs rémunérés pouvant se prévaloir d'un horaire flexible, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

	With flexitime option					
	Avec possibilité d'horaire flexible					
	Total	Both sexes		Men	Women	
			Les deux sexes	Hommes	Femmes	
	'000	%	'000	'000	%	
<b>Paid workers</b>	<b>11,043</b>	<b>24</b>	<b>2,603</b>	<b>1,383</b>	<b>1,219</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
	'000	%	'000		%	
<b>Both sexes</b>	<b>11,043</b>	<b>24</b>	<b>2,603</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>Les deux sexes</b>
Men	5,752	24	1,383	100	...	Hommes
Women	5,291	23	1,219	...	100	Femmes
<b>Age</b>	<b>11,043</b>	<b>24</b>	<b>2,603</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>Âge</b>
15 to 24	1,791	15	268	53	47	15 à 24
25 to 44	6,333	25	1,595	51	49	25 à 44
45 to 54	2,148	25	544	56	44	45 à 54
55 to 69	771	25	195	63	37	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>10,911</b>	<b>24</b>	<b>2,582</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized *	4,140	18	747	50	50	Travailleurs syndiqués *
Non-unionized	6,771	27	1,835	54	46	Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>11,043</b>	<b>24</b>	<b>2,603</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>Profession</b>
Managerial/administrative	1,602	46	744	56	44	Gestion et administration
Professional	2,245	29	658	54	46	Professionnels
Clerical	1,841	23	429	17	83	Travail de bureau
Sales	945	22	211	60	40	Vente
Service	1,401	13	184	47	53	Service
Primary	197	19	38	70	30	Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	1,500	10	155	86	14	Transformation, usinage et fabrication
Construction	462	16	72	98	--	Construction
Transport equipment operating	415	15	61	93	--	Opération de matériel de transport
Material handling and other crafts	434	12	50	71	--	Manutention et autres métiers

Table 1-8b  
**Paid workers with flexitime option, by selected characteristics, November 1995 (concluded)**

Tableau 1-8b  
**Travailleurs rémunérés pouvant se prévaloir d'un horaire flexible, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)**

	With flexitime option					
	Avec possibilité d'horaire flexible					
	Total	Both sexes		Men	Women	
		Les deux sexes	Hommes	Femmes		
	'000	%	'000	%		
<b>Industry</b>	<b>11,043</b>	<b>24</b>	<b>2,603</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>Industrie</b>
Primary	341	24	83	58	42	Industries primaires
Agriculture	111	30	34	51	49	Agriculture
Other primary	230	22	50	63	37	Autres industries primaires
Manufacturing	2,007	19	391	69	31	Fabrication
Durable	1,013	18	187	79	21	Biens durables
Non-durable	994	21	204	60	40	Biens non durables
Construction	460	22	100	78	22	Construction
Utilities	145	26	37	65	--	Services publics
Transportation and storage	426	19	80	74	26	Transport et entreposage
Communication	303	32	97	57	43	Communications
Trade	1,859	20	367	52	48	Commerce
Wholesale	521	27	143	60	40	De gros
Retail	1,338	17	223	47	53	De détail
Finance, insurance and real estate	639	36	228	49	51	Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	479	34	164	48	52	Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	161	40	64	51	49	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	620	36	221	54	46	Services aux entreprises
Government services	761	37	284	54	46	Services gouvernementaux
Educational services	939	26	246	45	55	Enseignement
Health and social services	1,228	17	214	20	80	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	724	13	93	46	54	Hébergement et restauration
Personal, amusement, and other services	591	27	162	47	53	Services personnels, divertissements et autres services
<b>Sector</b>	<b>11,043</b>	<b>24</b>	<b>2,603</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>Secteur</b>
Public	2,055	27	547	49	51	Public
Private	8,988	23	2,056	54	46	Privé
<b>Workplace size</b>	<b>10,776</b>	<b>24</b>	<b>2,557</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>Taille de l'établissement</b>
Under 20 employees	3,795	24	919	49	51	Moins de 20 employés
20 to 99 employees	3,504	20	711	58	42	20 à 99 employés
100 to 500 employees	2,291	24	544	55	45	100 à 500 employés
Over 500 employees	1,176	33	383	51	49	Plus de 500 employés

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-9a  
Hourly earnings of paid workers, by selected characteristics, November 1991

Tableau 1-9a  
Gains horaires des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991

	Hourly earnings (\$)						Average Moyenne
	Total	Gains horaires (\$)					
		<10.00	10.00- 14.99	15.00- 19.99	>19.99		
		'000				\$	
<b>Paid workers</b>	<b>7,755</b>	<b>2,373</b>	<b>2,284</b>	<b>1,512</b>	<b>1,585</b>	<b>14.54</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
	'000	%					
<b>Both sexes</b>	<b>7,755</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>14.54</b>	<b>Les deux sexes</b>
Men	3,883	23	27	24	26	15.87	Hommes
Women	3,871	38	32	15	15	13.21	Femmes
<b>Age</b>	<b>7,755</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>14.54</b>	<b>Âge</b>
15 to 24	1,550	67	22	8	3	9.07	15 à 24
25 to 44	4,531	21	32	23	23	15.64	25 à 44
45 to 54	1,178	19	29	21	31	16.85	45 à 54
55 to 69	496	26	29	21	25	16.14	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>7,736</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>14.55</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized *	2,787	11	32	29	27	16.85	Travailleurs syndiqués *
Non-unionized	4,949	42	28	14	17	13.25	Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>7,755</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>14.54</b>	<b>Profession</b>
Managerial/administrative	1,036	12	24	22	42	19.06	Gestion et administration
Professional	1,485	12	24	23	42	18.83	Professionnels
Clerical	1,482	34	44	15	6	12.49	Travail de bureau
Sales	637	58	22	11	9	10.60	Vente
Service	1,087	62	24	8	6	9.93	Service
Primary	135	40	20	23	18	13.69	Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	957	25	33	27	15	14.07	Transformation, usinage et fabrication
Construction	369	11	27	33	29	16.22	Construction
Transport equipment operating	255	23	39	31	7	14.07	Opération de matériel de transport
Material handling and other crafts	313	39	27	22	12	13.18	Manutention et autres métiers

Table 1-9a  
**Hourly earnings of paid workers, by selected characteristics, November 1991 (concluded)**

Tableau 1-9a  
**Gains horaires des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1991 (fin)**

	Hourly earnings (\$)					Average Moyenne	
	Total	Gains horaires (\$)					
		<10.00	10.00- 14.99	15.00- 19.99	>19.99		
'000	%				\$		
<b>Industry</b>	<b>7,755</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>14.54</b>	<b>Industrie</b>
Primary	216	28	19	27	25	17.04	Industries primaires
Agriculture	73	63	18	--	--	14.63	Agriculture
Other primary	142	11	20	36	34	18.28	Autres industries primaires
Manufacturing	1,290	23	33	26	19	14.98	Fabrication
Durable	621	15	33	32	20	15.83	Biens durables
Non-durable	669	30	32	20	18	14.20	Biens non durables
Construction	352	15	28	29	27	16.18	Construction
Utilities	88	--	25	27	39	19.19	Services publics
Transportation and storage	282	17	35	30	18	15.65	Transport et entreposage
Communication	221	9	31	31	29	17.22	Communications
Trade	1,367	55	27	11	7	10.59	Commerce
Wholesale	333	27	38	19	16	13.70	De gros
Retail	1,033	64	23	9	4	9.58	De détail
Finance, insurance and real estate	464	19	37	17	27	17.07	Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	361	16	38	18	28	17.18	Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	102	27	34	--	--	16.70	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	347	25	32	18	25	15.76	Services aux entreprises
Government services	606	7	31	28	34	18.38	Services gouvernementaux
Educational services	679	11	26	19	43	19.34	Enseignement
Health and social services	885	17	41	21	21	15.26	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	561	83	11	--	--	7.57	Hébergement et restauration
Personal, amusement, and other services	397	59	24	9	8	10.78	Services personnels, divertissements et autres services
<b>Sector</b>	<b>7,755</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>14.54</b>	<b>Secteur</b>
Public	1,620	8	30	25	36	18.58	Public
Private	6,135	36	29	18	16	13.48	Privé

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-9b  
**Hourly earnings of paid workers, by selected characteristics, November 1995**

Tableau 1-9b  
**Gains horaires des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995**

	Hourly earnings (\$)						Average Moyenne
	Total	Gains horaires (\$)				Average Moyenne	
		<10.00	10.00 - 14.00	15.00 - 19.99	>19.99		
	'000	%				\$	
<b>Paid workers</b>	<b>8,242</b>	<b>2,256</b>	<b>2,178</b>	<b>1,804</b>	<b>2,004</b>	<b>15.12</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
	'000	%				\$	
<b>Both sexes</b>	<b>8,242</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>15.12</b>	<b>Les deux sexes</b>
Men	4,157	21	23	24	32	16.58	Hommes
Women	4,084	33	30	20	17	13.63	Femmes
<b>Age</b>	<b>8,242</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>15.12</b>	<b>Âge</b>
15 to 24	1,444	70	22	7	2	8.93	15 à 24
25 to 44	4,778	19	29	26	26	15.91	25 à 44
45 to 54	1,487	15	24	23	38	18.12	45 à 54
55 to 69	533	21	25	26	28	16.41	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>8,196</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>15.13</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized *	3,270	8	23	32	37	18.04	Travailleurs syndiqués *
Non-unionized	4,926	40	29	15	16	13.20	Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>8,242</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>15.12</b>	<b>Profession</b>
Managerial/administrative	1,138	9	23	26	42	19.69	Gestion et administration
Professional	1,689	10	21	25	45	19.12	Professionnels
Clerical	1,429	30	39	24	8	12.76	Travail de bureau
Sales	611	61	23	9	7	10.20	Vente
Service	1,043	60	23	9	7	10.19	Service
Primary	150	45	17	17	21	13.16	Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	1,185	23	28	25	24	14.75	Transformation, usinage et fabrication
Construction	359	10	22	32	36	17.36	Construction
Transport equipment operating	292	17	39	30	14	15.17	Opération de matériel de transport
Material handling and other crafts	346	38	22	21	19	13.60	Manutention et autres métiers

Table 1-9b  
**Hourly earnings of paid workers, by selected characteristics, November 1995 (concluded)**

Tableau 1-9b  
**Gains horaires des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)**

	Hourly earnings (\$)					Average Moyenne	
	Gains horaires (\$)						
	Total	<10.00	10.00- 14.00	15.00- 19.99	>19.99		
'000	%				\$		
<b>Industry</b>	<b>8,242</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>15.12</b>	<b>Industrie</b>
Primary	255	31	15	19	35	16.35	Industries primaires
Agriculture	88	75	--	--	--	9.43	Agriculture
Other primary	168	8	15	26	51	19.97	Autres industries primaires
Manufacturing	1,540	19	29	26	27	15.73	Fabrication
Durable	768	12	28	28	31	16.49	Biens durables
Non-durable	772	26	29	23	23	14.97	Biens non durables
Construction	348	14	28	28	30	16.66	Construction
Utilities	101	--	--	24	60	21.29	Services publics
Transportation and storage	300	15	29	32	24	16.66	Transport et entreposage
Communication	238	10	21	36	33	17.70	Communications
Trade	1,367	54	26	12	8	10.90	Commerce
Wholesale	345	29	35	21	16	13.86	De gros
Retail	1,022	62	23	9	5	9.90	De détail
Finance, insurance and real estate	434	12	46	20	22	15.98	Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	332	6	49	22	23	16.76	Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	102	31	38	--	--	13.41	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	417	24	32	22	22	15.58	Services aux entreprises
Government services	580	5	20	33	42	19.38	Services gouvernementaux
Educational services	737	9	20	27	45	19.88	Enseignement
Health and social services	956	13	33	26	28	16.31	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	540	82	13	--	--	8.07	Hébergement et restauration
Personal, amusement, and other services	430	52	25	13	10	11.38	Services personnels, divertissements et autres services
<b>Sector</b>	<b>8,242</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>15.12</b>	<b>Secteur</b>
Public	1,593	6	19	32	43	19.47	Public
Private	6,648	33	28	19	20	14.08	Privé
<b>Workplace size</b>	<b>8,125</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>15.12</b>	<b>Taille de l'établissement</b>
Under 20 employees	2,773	44	29	15	12	12.27	Moins de 20 employés
20 to 99 employees	2,633	28	28	22	23	14.86	20 à 99 employés
100 to 500 employees	1,799	12	25	30	33	17.43	100 à 500 employés
Over 500 employees	921	5	17	27	51	20.18	Plus de 500 employés

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

Table 1-10  
**Paid workers' non-wage benefits and other entitlements, \* by selected characteristics, November 1995**

Tableau 1-10  
**Avantages sociaux et autres droits \* des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995**

	Paid sick leave	Paid vacation leave	Pension plan	Supplemental health plan	Dental plan	
	Congés de maladie payés	Vacances payées	Régime de retraite	Régime de soins de santé privé	Régime de soins dentaires	
						'000
<b>Paid workers</b>	<b>6,173</b>	<b>7,904</b>	<b>5,544</b>	<b>6,437</b>	<b>5,982</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
			%			
<b>Both sexes</b>	<b>57</b>	<b>73</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>55</b>	<b>Les deux sexes</b>
Men	58	76	54	64	59	Hommes
Women	56	69	48	54	50	Femmes
<b>Age</b>	<b>57</b>	<b>73</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>55</b>	<b>Âge</b>
15 to 24	21	41	16	23	21	15 à 24
25 to 44	62	78	56	65	61	25 à 44
45 to 54	68	80	64	69	63	45 à 54
55 to 69	64	77	57	64	56	55 à 69
<b>Union coverage</b>	<b>57</b>	<b>72</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>55</b>	<b>Situation syndicale</b>
Unionized **	77	84	81	83	76	Travailleurs syndiqués **
Non-unionized	45	65	33	44	42	Travailleurs non syndiqués
<b>Occupation</b>	<b>57</b>	<b>73</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>55</b>	<b>Profession</b>
Managerial/administrative	81	90	64	78	73	Gestion et administration
Professional	73	74	66	69	63	Professionnels
Clerical	59	74	50	57	55	Travail de bureau
Sales	39	59	30	40	37	Vente
Service	34	55	30	34	31	Service
Primary	36	52	34	41	38	Secteur primaire
Processing, machining and fabricating	52	84	54	67	61	Transformation, usinage et fabrication
Construction	39	59	48	54	52	Construction
Transport equipment operating	45	65	42	55	52	Opération de matériel de transport
Material handling and other crafts	47	72	52	59	53	Manutention et autres métiers

Table 1-10  
**Paid workers' non-wage benefits and other entitlements, \* by selected characteristics, November 1995 (concluded)**

Tableau 1-10  
**Avantages sociaux et autres droits \* des travailleurs rémunérés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)**

	Paid sick leave	Paid vacation leave	Pension plan	Supplemental health plan	Dental plan	
	Congés de maladie payés	Vacances payées	Régime de retraite	Régime de soins de santé privé	Régime de soins dentaires	
	%					
<b>Industry</b>	<b>57</b>	<b>73</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>55</b>	<b>Industrie</b>
Primary	48	65	45	55	53	Industries primaires
Agriculture	25	49	--	20	19	Agriculture
Other primary	60	72	62	72	70	Autres industries primaires
Manufacturing	62	87	60	74	68	Fabrication
Durable	64	90	65	80	75	Biens durables
Non-durable	59	85	55	68	62	Biens non durables
Construction	28	51	34	46	42	Construction
Utilities	85	89	82	84	78	Services publics
Transportation and storage	56	73	56	66	62	Transport et entreposage
Communication	77	83	70	74	74	Communications
Trade	41	66	30	42	39	Commerce
Wholesale	61	80	42	59	54	De gros
Retail	33	60	26	35	33	De détail
Finance, insurance and real estate	76	83	68	73	73	Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	84	88	81	85	84	Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	53	69	27	39	37	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	58	79	36	57	54	Services aux entreprises
Government services	87	90	85	84	77	Services gouvernementaux
Educational services	76	60	76	71	60	Enseignement
Health and social services	67	78	62	64	60	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	17	45	12	19	17	Hébergement et restauration
Personal, amusement, and other services	37	56	23	32	28	Services personnels, divertissements et autres services
<b>Sector</b>	<b>57</b>	<b>73</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>55</b>	<b>Secteur</b>
Public	83	78	83	79	72	Public
Private	51	71	44	54	51	Privé
<b>Workplace size</b>	<b>57</b>	<b>73</b>	<b>51</b>	<b>59</b>	<b>55</b>	<b>Taille de l'établissement</b>
Under 20 employees	38	59	25	34	31	Moins de 20 employés
20 to 99 employees	60	73	54	64	59	20 à 99 employés
100 to 500 employees	74	85	75	80	74	100 à 500 employés
Over 500 employees	79	89	85	85	81	Plus de 500 employés

Source: Survey of Work Arrangements

\* No similar data exist for 1991.

\*\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Il n'existe pas de données correspondantes pour 1991.

\*\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.



## Job quality

Dave Gower

The satisfaction employees derive from their work depends on many factors. In addition to competitive rates of remuneration, employees value many other job characteristics. The 1995 Survey of Work Arrangements (SWA) measured several job attributes in order to provide a broad picture of conditions experienced by Canadian workers. This section presents an overview of those findings.

Benefits data collected by the SWA can be broadly classified into two groups: employment arrangements (that is, work schedule and job permanence), and benefits with a direct monetary value (pensions, dental plans, paid leave and so on) (see *Benefits information collected by the survey*). These are broad groupings: in some instances employment arrangement benefits have financial implications as well, though the patterns are quite different.

These attributes cannot be combined into one global measure of job quality, for two reasons. First, people assign different values to the various factors. Some may believe that job permanency is most important; others may value fringe benefits or flexible hours. Some may prefer a regular daytime job, while others may seek night work.

Second, many important factors are not available in the existing data set – for example, relationships with co-workers and supervisors, the nature of the work and prospects for advancement.

It should be noted that respondents were for the most part asked simply to indicate whether or not these benefits were available. No attempt was made to ascertain the extent of employers' contribution to dental or pension plans, for example.

### Pay and benefits go together ... usually

- Workers with higher pay are more likely to enjoy other benefits as well; on the other hand, workers earning less than \$10 per hour tend to receive fewer benefits. For example, only 13% of lowest-paid workers enjoyed pension plans in November 1995, compared with 45% of those in the next group (\$10.00 to \$14.99 per hour) and 82% of workers earning \$20 or more per hour (Table 2-1).

## Qualité de l'emploi

Dave Gower

La satisfaction que l'employé tire de son travail dépend de nombreux facteurs. En plus d'un taux de rémunération concurrentiel, l'employé attache de l'importance à une foule d'autres caractéristiques de l'emploi. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 a permis de mesurer certaines de ces caractéristiques afin de broser le tableau des conditions de travail des Canadiens. Le lecteur trouvera dans la présente section le sommaire des résultats de l'EHCT.

Les données sur les avantages sociaux recueillies grâce à l'EHCT entrent dans deux grandes catégories : les avantages liés aux modalités d'emploi (horaire de travail et permanence de l'emploi) et les avantages ayant une valeur pécuniaire directe (régime de retraite, régime de soins dentaires, congés payés, etc.) (voir *Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête*). Il s'agit de catégories générales; dans certains cas, les avantages liés aux modalités d'emploi ont aussi une incidence financière, mais celle-ci se manifeste de façon très différente.

On ne peut regrouper ces caractéristiques en une seule mesure globale de la qualité de l'emploi, et ce, pour deux raisons. Premièrement, les travailleurs n'accordent pas la même importance aux divers facteurs. Certains tiennent avant tout à la permanence de l'emploi; d'autres accordent plus d'importance aux avantages sociaux ou aux heures flexibles. Certains préfèrent un emploi normal de jour, alors que d'autres recherchent un travail de nuit.

Deuxièmement, les données existantes font abstraction de nombreux facteurs importants – par exemple, les rapports avec les collègues de travail et les supérieurs, la nature du travail et les perspectives d'avancement.

Soulignons que, dans la plupart des cas, on a simplement demandé aux participants s'ils bénéficiaient ou non de ces avantages sociaux, sans chercher à savoir dans quelle mesure l'employeur cotisait au régime de retraite ou de soins dentaires, par exemple.

### Rémunération et avantages sociaux vont de pair ... habituellement

- Les travailleurs les mieux payés sont plus susceptibles de bénéficier aussi d'autres avantages; inversement, les travailleurs qui gagnent moins de 10 \$ l'heure ont habituellement droit à moins d'avantages sociaux. En novembre 1995, par exemple, seulement 13 % des travailleurs touchant le plus faible revenu bénéficiaient d'un régime de retraite, contre 45 % de ceux du groupe suivant (de 10 \$ à 14,99 \$ l'heure) et 82 % des travailleurs gagnant 20 \$ l'heure ou plus (tableau 2-1).

### Benefits information collected by the survey

**Pay** refers to gross pay per hour, before deductions. This study has, where necessary, converted weekly or monthly earnings to hourly equivalents. The other benefits are divided into employment arrangement benefits and monetary value benefits.

#### Employment arrangement benefits

This study assumes that most people consider regular daytime the **preferred schedule**. Those who worked other schedules (graveyard, on-call, and so on) in November 1995 are included under this heading if they did so by choice.

A job is **permanent** if it is expected to last as long as the employee wants it, or as long as business conditions permit. It is sometimes called indeterminate. Most people prefer a permanent job to a non-permanent one.

**Flexitime** (or flexible hours of work) is the ability to choose, within limits, the start and end times of one's workday. This is considered a benefit because it helps better balance work and personal or family demands, whether or not the employee takes advantage of it.

Finally, workers were asked whether they would choose fewer hours for less pay, more hours for more pay, or **the same hours for the same pay**. People who chose the last option are considered to have the most satisfying work arrangement.

#### Monetary value benefits

**Pension plans** relate only to plans contributed to or sponsored by the employer, not to the Canada and Quebec Pension Plan or to Old Age Security administered by the federal government.

**Health plans** are included only if they are supplemental to regular provincial public health care plans and are employer-sponsored.

**Dental plans** are defined as employer-sponsored plans available to the employee.

**Paid sick leave** is indicated by a "yes" or "no" response, not by the number of days of entitlement.

**Paid vacation** is required by law of most jobs. If paid vacation is not provided, legislation usually requires that vacation pay of at least 4% be paid instead. The survey asked how many days per year were offered when paid leave was provided.

### Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête

**Rémunération** désigne la rémunération horaire brute, avant les retenues fiscales. Dans la présente étude, les gains hebdomadaires ou mensuels ont, au besoin, été convertis en équivalents horaires. Quant aux avantages sociaux, ils sont répartis en deux catégories : les avantages liés aux modalités d'emploi et les avantages ayant une valeur pécuniaire.

#### Avantages liés aux modalités d'emploi

La présente étude suppose que la plupart des travailleurs considèrent l'horaire normal de jour comme l'**horaire désiré**. Les personnes qui, en novembre 1995, travaillaient selon un autre horaire (de nuit, sur appel, etc.) entrent dans cette catégorie si elles le font par choix.

Un emploi est **permanent** s'il doit durer aussi longtemps que l'employé le désire ou que la conjoncture économique le permet. On parle parfois d'emploi de durée indéterminée. La plupart des travailleurs préfèrent un emploi permanent à un emploi non permanent.

L'**horaire flexible** (ou horaire souple de travail) permet aux travailleurs de choisir, sous réserve de certaines limites, l'heure à laquelle ils commencent et finissent leur journée de travail. On le considère comme un avantage parce qu'il permet de mieux concilier le travail et les obligations personnelles ou familiales, que l'employé en profite ou non.

Enfin, on a demandé aux travailleurs s'ils préféreraient travailler moins d'heures et gagner moins, plus d'heures et gagner plus, ou **autant d'heures et gagner autant**. On considère que les personnes qui préfèrent cette dernière solution bénéficient des modalités de travail les plus satisfaisantes.

#### Avantages ayant une valeur pécuniaire

**Régimes de retraite** désigne uniquement les régimes auxquels l'employeur cotise ou qu'il parraine, et non le Régime de pension du Canada, le Régime des rentes du Québec, ni la pension de sécurité de la vieillesse administrée par le gouvernement fédéral.

On tient compte des **régimes de soins de santé** uniquement s'ils sont complémentaires aux régimes d'assurance-maladie provinciaux et s'ils sont parrainés par l'employeur.

Les **régimes de soins dentaires** sont définis comme des régimes d'employeur offerts à l'employé.

Le droit aux **congés de maladie payés** est déterminé par la réponse «oui» ou «non», et non par le nombre de jours auquel le travailleur a droit.

Pour la plupart des emplois, les **vacances payées** sont prévues par la loi. Si l'employeur n'offre pas de vacances payées, la loi l'oblige habituellement à verser une indemnité de vacances en tenant lieu et correspondant à au moins 4 % du salaire. Aux participants qui bénéficiaient de vacances payées, on a demandé à combien de jours par année ils avaient droit.

- Employment arrangement benefits are distributed much more evenly than monetary value benefits. For example, the percentage enjoying a preferred schedule ranged only from 69% of workers earning less than \$10 per hour to 79% of those earning \$20 or more.
- The generosity of the benefit, however, varied. This is illustrated by the number of weeks of paid vacation provided. Among the lowest-paid workers, 61% received two weeks, but only 6% had four weeks or more. For workers making \$20 or more per hour, 42% were entitled to at least four weeks, while only one in 10 was limited to two weeks or less.

### Job quality varies by age and sex

- Young workers (aged 15 to 24) tend to have both lower pay and fewer benefits. The wage gap between these workers and those aged 25 to 54 was considerable in November 1995 (\$8.93 versus \$16.43), and was reflected in each type of benefit. For example, only 23% of young people had supplemental health plans, compared with 66% of the older group.
- Age and job seniority are inherently related, affecting such benefits as the number of weeks of paid vacation. Very few workers under age 25 received more than three weeks of paid vacation a year, compared with almost half of older workers.
- Women received lower pay than men in the same age group. However, the difference in employment arrangement benefits – work schedule, job permanence, choice of hours and flexitime – was minor.

### Unionization and size of workplace are important

The SWA asked about the number of employees at the respondent's local workplace. In addition, workers indicated whether they belonged to, or were represented by, a union or employee association. This reflects the status of each worker, not that of the workplace.

- People who worked in larger workplaces enjoyed both higher pay and more benefits in November 1995, as did unionized workers. However, being represented by a union seemed to make the greatest difference to workers at smaller sites. Some 68% of unionized workers with fewer than 20 fellow employees had a pension plan, compared with 16%

- La répartition des avantages liés aux modalités d'emploi est beaucoup plus égale que celle des avantages ayant une valeur pécuniaire. Par exemple, la proportion de personnes qui travaillent selon l'horaire désiré ne variait qu'entre 69 % chez les travailleurs gagnant moins de 10 \$ l'heure et 79 % chez ceux qui gagnent 20 \$ ou plus.
- La générosité des avantages sociaux peut toutefois varier, comme en témoigne le nombre de semaines de vacances payées. Parmi les travailleurs touchant le plus faible salaire, 61 % avaient droit à deux semaines, mais seulement 6 % bénéficiaient de quatre semaines ou plus. Chez les travailleurs qui gagnent 20 \$ l'heure ou plus, 42 % avaient droit à au moins quatre semaines, alors que seulement 10 % devaient se contenter de deux semaines ou moins.

### La qualité de l'emploi varie selon l'âge et le sexe

- Les jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans) ont habituellement un salaire moins élevé et moins d'avantages sociaux. En novembre 1995, l'écart entre ces travailleurs et ceux âgés de 25 à 54 ans était considérable sur le plan salarial (8,93 \$ contre 16,43 \$) et pour chaque type d'avantage social. Par exemple, seulement 23 % des jeunes travailleurs bénéficiaient d'un régime de soins de santé privé, contre 66 % des travailleurs plus âgés.
- L'âge et l'ancienneté professionnelle sont intimement liés et ont une incidence sur certains avantages sociaux, dont le nombre de semaines de vacances payées. Très peu de travailleurs âgés de moins de 25 ans avaient plus de trois semaines de vacances payées par année, contre près de la moitié des travailleurs plus âgés.
- Les femmes touchaient un salaire moins élevé que les hommes du même groupe d'âge. Toutefois, l'écart était minime sur le plan des avantages liés aux modalités d'emploi – horaire de travail, permanence de l'emploi, choix des heures de travail et horaire flexible.

### La syndicalisation et la taille de l'établissement sont importantes

Lors de l'EHCT, on a demandé aux participants combien d'employés travaillaient à leur établissement local. Les travailleurs devaient également indiquer s'ils appartenaient à un syndicat ou à une association d'employés ou s'ils étaient représentés par un tel organisme. Ce renseignement témoigne de la situation du travailleur, et non de l'établissement.

- En novembre 1995, les employés de grands établissements, de même que les travailleurs syndiqués, avaient un salaire plus élevé et plus d'avantages sociaux que les autres travailleurs. Toutefois, l'appartenance syndicale semblait avantager surtout les employés travaillant dans de petits établissements. Environ 68 % des syndiqués qui travaillaient dans des établissements comptant moins de

of non-unionized employees in workplaces of similar size. Among employees working for large establishments (over 500), the percentage with a pension plan varied much less (90% versus 75%).

- Employment arrangement benefits were more evenly distributed than monetary value benefits. One exception to this was flexitime, which was less common among unionized workers (18% versus 27%).
- Unionized workers were much more likely to receive monetary value benefits. While this was true in workplaces of all sizes, the relationship was particularly marked in small ones. For example, the percentage of unionized workers with paid sick leave in workplaces with fewer than 20 employees was more than twice that among non-unionized workers (70% versus 32%).

### Pay and benefits vary by industry and occupation

Both pay and benefits vary considerably by industry and occupation. Moreover, as noted earlier, monetary value benefits vary more than employment arrangement benefits.

- Retail trade and services offered particularly low benefit levels in November 1995, along with low pay. For example, pension plans were available to only 12% of accommodation, food and beverage service workers. This is in sharp contrast to the situation of workers in federal and provincial government services and in utilities (over 80%).
- Not surprisingly, professional and managerial workers reported both the highest pay and the most benefits. Even among these workers, however, there were exceptions. A fairly low percentage of teachers had paid vacations (57%), and neither they nor medical workers were very likely to be offered flexitime (22% and 12%, respectively).
- Some factory jobs also offered competitive benefits, though the pay was less generous than that of managers and professionals. For example, around 85% of workers with processing, machining and fabricating jobs enjoyed paid vacations, a higher percentage than those in professional occupations, exceeded only by managers.

20 employés bénéficiaient d'un régime de retraite, contre 16 % des employés non syndiqués d'établissements de même taille. Parmi les employés qui travaillaient dans de grands établissements (plus de 500 employés), le pourcentage de ceux qui bénéficiaient d'un régime de retraite ne variait que légèrement (90 % contre 75 %).

- La répartition des avantages liés aux modalités d'emploi était plus égale que celle des avantages ayant une valeur pécuniaire. L'horaire flexible fait exception, car il était moins répandu chez les travailleurs syndiqués (18 % contre 27 %).
- Les travailleurs syndiqués étaient nettement plus susceptibles de bénéficier d'avantages ayant une valeur pécuniaire. Si tel était le cas dans les établissements de toutes tailles, le rapport était particulièrement prononcé dans les petits établissements. Par exemple, le pourcentage des travailleurs syndiqués qui avaient droit à des congés de maladie payés dans les établissements comptant moins de 20 employés était plus de deux fois supérieur à celui des travailleurs non syndiqués (70 % contre 32 %).

### La rémunération et les avantages sociaux varient selon l'industrie et la profession

La rémunération et les avantages sociaux varient considérablement selon l'industrie et la profession. En outre, comme il a été mentionné précédemment, les avantages ayant une valeur pécuniaire varient plus que les avantages liés aux modalités d'emploi.

- En novembre 1995, on associait au commerce de détail et aux services très peu d'avantages sociaux ainsi qu'une faible rémunération. Par exemple, seulement 12 % des travailleurs de l'hébergement et de la restauration bénéficiaient d'un régime de retraite. Leur situation tranche nettement avec celle des travailleurs des administrations fédérale et provinciales et des services publics (plus de 80 %).
- Comme on pouvait s'y attendre, les professionnels et les cadres étaient les mieux payés et bénéficiaient du plus grand nombre d'avantages sociaux. Même chez ces travailleurs, on relevait pourtant des exceptions. Un pourcentage assez faible d'enseignants avaient des vacances payées (57 %), et ni eux ni les travailleurs de la santé n'étaient très susceptibles de bénéficier d'un horaire flexible (respectivement 22 % et 12 %).
- Certains emplois de l'industrie manufacturière sont assortis d'avantages sociaux concurrentiels, mais la rémunération est moins généreuse que celle que l'on associe aux emplois que détiennent les professionnels et les cadres. Par exemple, environ 85 % des travailleurs des industries de la transformation, de l'usinage et de la fabrication avaient droit à des vacances payées, soit un pourcentage plus élevé que dans le cas des professionnels, et devancé seulement par les cadres.

## Visualizing the data

All nine benefits (see *Benefits information collected by the survey*) have been charted along with hourly earnings in order to present a picture of overall job quality. Workers in the upper-right corner of each chart tend to have good overall job characteristics; those in the lower left, less favourable ones. Three variables have been highlighted: industry, size of workplace, and unionization.

There has been no attempt to "weight" the various benefits according to the value placed on them by workers. Such information was not collected by the SWA.

- In general, industries with high wages offered a large number of benefits to their workers in November 1995, with some variation. For example, utilities industries offered higher wages but fewer benefits than provincial and federal governments. A similar comparison can be made between construction and durable manufacturing (Chart A).
- Education and health industries both provided the average number of benefits (about six), although pay was well above average in education. The health data were affected by the exclusion of self-employed professionals such as doctors.
- Jobs in accommodation, food and beverage services; retail trade; personal, amusement and other services; and primary industries were least compensated. These groups had lower average earnings than all other industries and enjoyed fewer benefits.
- Unionized workers generally had both better pay and benefits than non-unionized workers. Employees in larger workplaces also seemed relatively well compensated (Chart B).
- Even in very small workplaces, unionized employees had higher pay and more generous benefits than non-unionized employees in the next largest category (20 to 99 employees).
- Unionized workers in very large workplaces (over 500) were the exception. Their number of benefits, albeit generous, was roughly the same as their non-unionized counterparts', at 6.8, and their average pay was slightly lower.

## Visualisation des données

Les neuf avantages sociaux (voir *Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête*), ainsi que des données sur les gains horaires, ont été présentés graphiquement afin de brosser le tableau de la qualité de l'emploi. Dans chaque graphique, les travailleurs du coin supérieur droit bénéficient dans l'ensemble de bonnes caractéristiques d'emploi, et ceux du coin inférieur gauche, de caractéristiques moins favorables. Trois variables ont été mises en évidence : l'industrie, la taille de l'établissement et la syndicalisation.

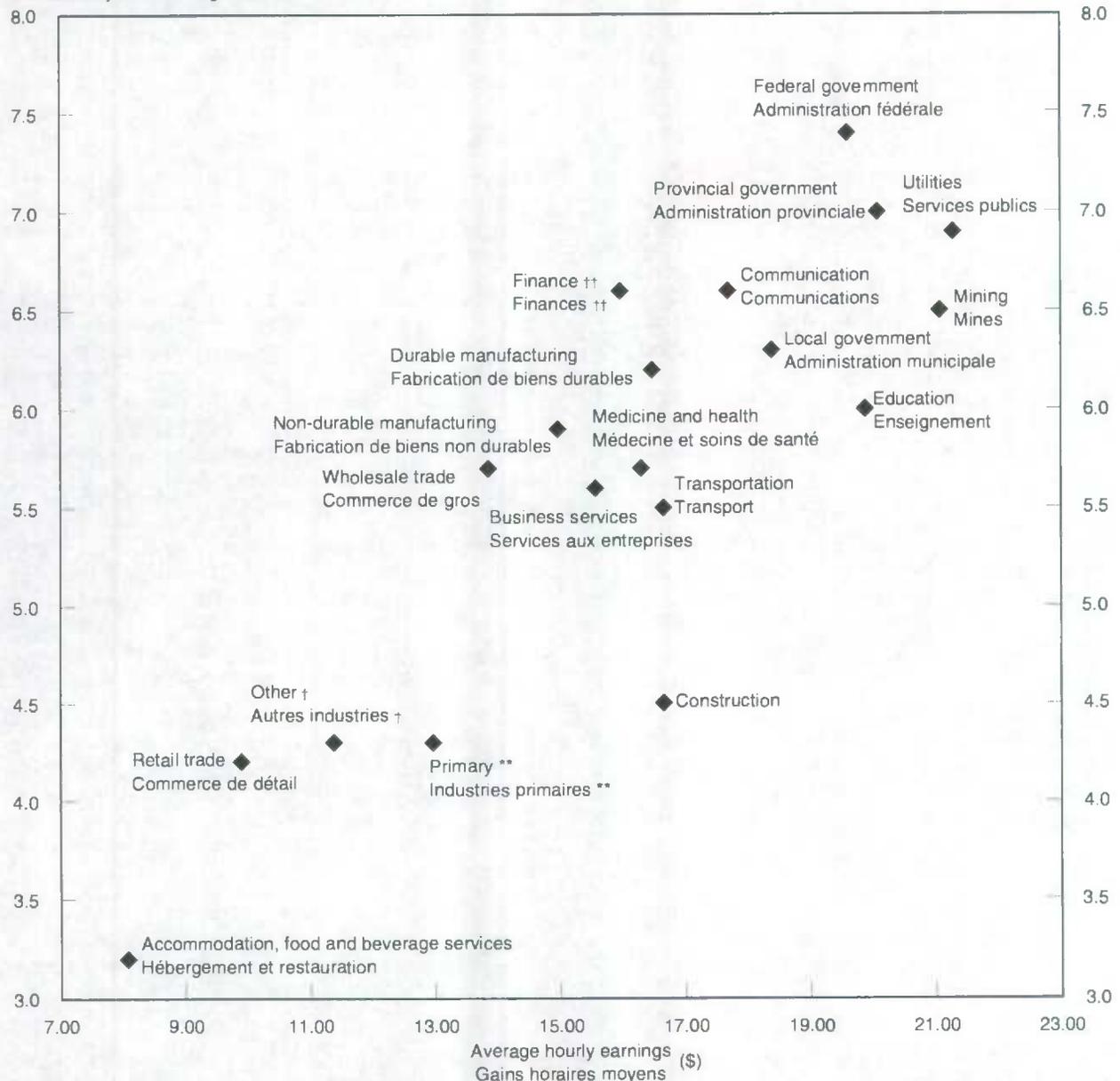
Aucune tentative visant à «pondérer» les divers avantages sociaux selon l'importance que leur accordaient les travailleurs n'a été faite. L'EHCT n'a pas recueilli ce genre de renseignement.

- En novembre 1995, de façon générale, les industries qui offraient des salaires élevés proposaient aussi à leurs travailleurs un grand nombre d'avantages sociaux, sous réserve d'une certaine diversité. Par exemple, les services publics offraient des salaires plus élevés que les administrations fédérale et provinciales, mais moins d'avantages sociaux. On peut établir une comparaison semblable entre les domaines de la construction et de la fabrication de biens durables (graphique A).
- Les domaines de l'enseignement et de la santé proposaient chacun le nombre moyen d'avantages sociaux (environ six), mais la rémunération était très supérieure à la moyenne dans l'enseignement. Dans le cas de la santé, les données sont faussées par l'exclusion de professionnels indépendants tels que les médecins.
- Les emplois liés à l'hébergement et à la restauration; au commerce de détail; aux services personnels, aux divertissements et aux autres services; et aux industries primaires étaient les moins bien rémunérés. Les travailleurs de ces groupes touchaient des gains moyens inférieurs à ceux de toutes les autres industries et avaient moins d'avantages sociaux.
- En général, les travailleurs syndiqués étaient mieux payés et avaient plus d'avantages sociaux que les travailleurs non syndiqués. Les employés qui travaillaient dans de grands établissements semblaient en outre bien pourvus à cet égard (graphique B).
- Même dans les très petits établissements, les travailleurs syndiqués étaient mieux payés et avaient des avantages sociaux plus généreux que les employés non syndiqués de la catégorie suivante (de 20 à 99 employés).
- Les syndiqués travaillant dans de très grands établissements (plus de 500 employés) font exception. Le nombre de leurs avantages sociaux était à peu près égal à celui des travailleurs non syndiqués, soit 6,8, et leur salaire moyen était légèrement inférieur.

**Chart A**  
**Benefits and hourly earnings, by industry,**  
**November 1995**

**Graphique A**  
**Nombre d'avantages sociaux et gains horaires**  
**selon l'industrie, novembre 1995**

Average number of benefits \*  
 Nombre moyen d'avantages sociaux \*



Source: Survey of Work Arrangements

\* See Benefits information collected by the survey.

\*\* Agriculture, fishing and forestry.

† Personal, amusement and other services.

†† Finance, insurance and real estate.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Voir Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête.

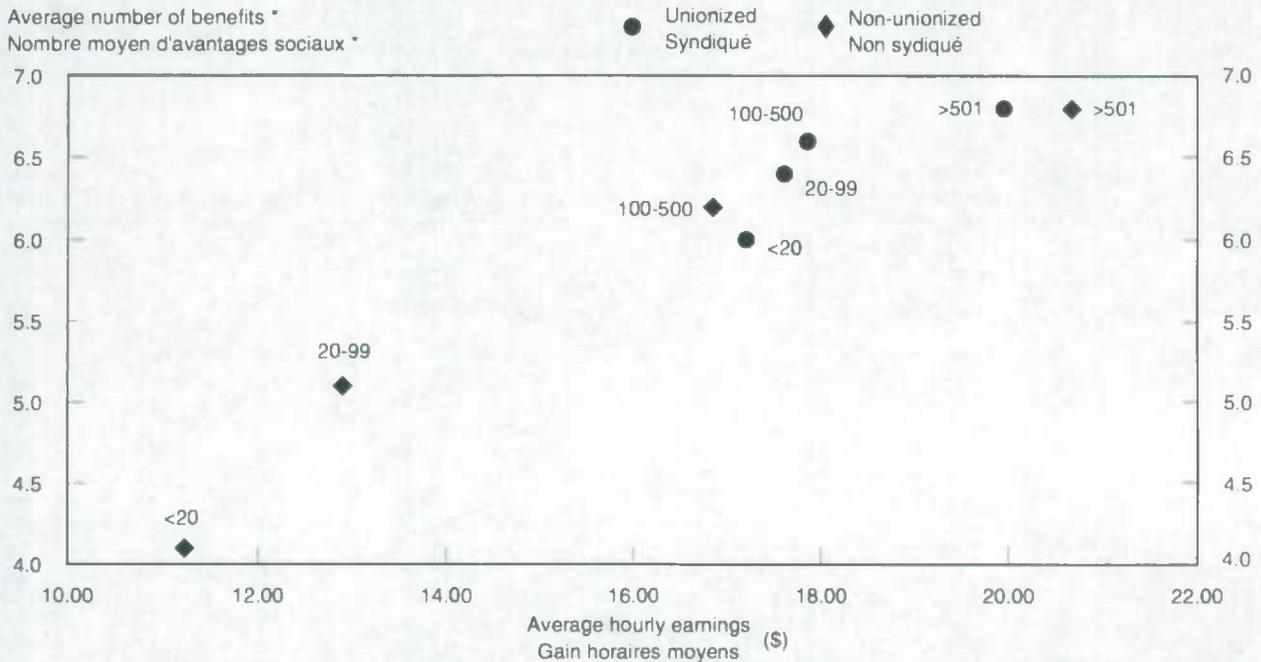
\*\* Agriculture, pêche et services forestiers.

† Services personnels, divertissements et autres services.

†† Finances, assurances et affaires immobilières.

**Chart B**  
**Benefits and hourly earnings, by**  
**workplace size and union coverage,**  
**November 1995**

**Graphique B**  
**Nombre d'avantages sociaux et gains horaires**  
**selon la taille de l'établissement et la situation**  
**syndicale, novembre 1995**



Source: Survey of Work Arrangements

Note: Workplace size refers to number of employees at the place of work. Union coverage means the worker either belongs to, or is represented by, a union.

\* See Benefits information collected by the survey.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

Nota : La taille de l'établissement correspond au nombre d'employés au lieu de travail. La situation syndicale est établie selon que le travailleur fait partie d'un syndicat ou qu'il est représenté par ce dernier.

\* Voir Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête.

Table 2-1  
**Employees' average hourly earnings and benefits, by selected characteristics, November 1995**

	Paid workers	Average hourly earnings	Preferred schedule*	Prefer same hours for same pay	Perma- nent job	Job benefits – Avantages sociaux		
						Flexitime option	Pension plan	Supple- mental health plan
						Travailleurs rémunérés	Gains horaires moyens	Horaire désiré*
'000	\$				%			
<b>Hourly earnings</b>	<b>8,242</b>	<b>15.12</b>	<b>75</b>	<b>64</b>	<b>88</b>	<b>23</b>	<b>51</b>	<b>59</b>
<10.00	2,256	7.28	69	51	80	14	13	19
10.00 to 14.99	2,178	12.04	77	62	89	20	45	58
15.00 to 19.99	1,804	16.87	77	69	90	23	71	78
>19.99	2,004	25.71	79	76	93	35	82	86
<b>Both sexes</b>	<b>11,084</b>	<b>15.12</b>	<b>75</b>	<b>66</b>	<b>88</b>	<b>24</b>	<b>51</b>	<b>59</b>
15 to 24	1,799	8.93	71	52	77	15	16	23
25 to 54	8,513	16.43	76	68	91	25	58	66
55 to 69	773	16.41	77	79	91	25	57	64
<b>Men</b>	<b>5,776</b>	<b>16.58</b>	<b>73</b>	<b>67</b>	<b>89</b>	<b>24</b>	<b>54</b>	<b>64</b>
15 to 24	913	9.26	71	51	77	16	16	24
25 to 54	4,417	18.12	73	69	92	25	61	71
55 to 69	446	18.15	75	78	91	28	64	72
<b>Women</b>	<b>5,309</b>	<b>13.63</b>	<b>78</b>	<b>66</b>	<b>87</b>	<b>23</b>	<b>48</b>	<b>54</b>
15 to 24	886	8.60	72	53	77	14	15	22
25 to 54	4,096	14.75	79	67	89	25	55	60
55 to 69	327	14.17	79	80	91	22	48	53
<b>Workplace size</b>	<b>10,924</b>	<b>15.13</b>	<b>75</b>	<b>66</b>	<b>88</b>	<b>24</b>	<b>51</b>	<b>59</b>
Unionized **	4,143	18.04	71	70	91	18	81	83
Non-unionized	6,781	13.20	77	64	87	27	33	44
<b>Under 20 employees</b>								
Unionized **	605	17.20	79	69	86	18	68	72
Non-unionized	3,169	11.23	77	62	85	25	16	27
<b>20 to 99 employees</b>								
Unionized **	1,397	17.61	76	71	92	16	78	81
Non-unionized	2,083	12.90	77	63	89	23	37	53
<b>100 to 500 employees</b>								
Unionized **	1,312	17.85	66	68	92	17	86	86
Non-unionized	964	16.85	79	68	89	33	61	71
<b>Over 500 employees</b>								
Unionized **	748	19.95	65	74	90	23	90	89
Non-unionized	421	20.67	82	69	88	49	75	79

Tableau 2-1

**Gains horaires moyens et avantages sociaux des employés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995**

Job benefits – Avantages sociaux								
Dental plan	Paid sick leave	Paid vacation leave – Vacances payées						
		Total	10 days or less	11 to 15 days	16 to 20 days	More than 20 days		
Régime de soins dentaires	Congés de maladie payés		10 jours ou moins	11 à 15 jours	16 à 20 jours	Plus de 20 jours		
%								
55	56	72	100	28	28	19	25	<b>Gains horaires</b>
16	20	46	100	61	29	4	6	<10.00
53	57	76	100	36	33	16	15	10.00 à 14.99
73	73	84	100	19	28	24	29	15.00 à 19.99
82	82	86	100	10	20	28	42	>19.99
55	57	73	100	28	28	19	25	<b>Les deux sexes</b>
21	21	41	100	62	32	--	4	15 à 24
62	64	79	100	25	29	21	25	25 à 54
56	64	77	100	17	21	18	44	55 à 69
59	58	76	100	27	27	18	28	<b>Hommes</b>
22	20	43	100	63	32	--	--	15 à 24
67	65	82	100	25	27	20	28	25 à 54
64	67	80	100	16	19	17	48	55 à 69
50	56	69	100	29	30	20	22	<b>Femmes</b>
21	22	39	100	60	32	--	--	15 à 24
57	63	75	100	26	30	21	22	25 à 54
43	58	72	100	20	24	19	37	55 à 69
55	57	72	100	28	28	19	25	<b>Taille de l'établissement</b>
76	77	84	100	16	23	24	36	Syndiqué **
42	45	65	100	37	32	15	16	Non syndiqué
67	70	75	100	24	27	19	29	<b>Moins de 20 employés</b>
24	32	56	100	47	32	11	10	Syndiqué **
								Non syndiqué
73	77	81	100	18	25	19	38	<b>20 à 99 employés</b>
50	48	69	100	38	32	14	16	Syndiqué **
								Non syndiqué
79	78	88	100	16	24	26	34	<b>100 à 500 employés</b>
68	68	81	100	24	34	20	22	Syndiqué **
								Non syndiqué
84	80	91	100	10	18	31	40	<b>Plus de 500 employés</b>
77	77	85	100	13	28	25	34	Syndiqué **
								Non syndiqué

Table 2-1  
**Employees' average hourly earnings and benefits, by selected characteristics,  
 November 1995 (concluded)**

	Paid workers	Average hourly earnings	Preferred schedule*	Prefer same hours for same pay	Perma- nent job	Job benefits – Avantages sociaux		
						Flexitime option	Pension plan	Supple- mental health plan
	Travailleurs rémunérés	Gains horaires moyens	Horaire désiré*	Préfère mê- mes heures pour mê- me salaire	Emploi permanent	Horaire flexible	Régime de retraite	Régime de soins de santé privé
	'000	\$				%		
<b>Industry</b>	<b>11,084</b>	<b>15.12</b>	<b>75</b>	<b>66</b>	<b>88</b>	<b>24</b>	<b>51</b>	<b>59</b>
Agriculture, fishing and forestry	197	12.97	74	71	79	27	25	36
Mining	144	21.08	65	77	93	21	73	82
Durable manufacturing	1,016	16.49	71	71	95	18	65	80
Non-durable manufacturing	998	14.97	76	71	92	21	55	68
Construction	465	16.66	90	65	77	22	34	46
Utilities	145	21.29	88	76	88	26	82	84
Transportation and storage	428	16.66	60	66	91	19	56	66
Communication	303	17.70	86	67	93	32	70	74
Wholesale trade	522	13.86	88	67	92	27	42	59
Retail trade	1,343	9.90	67	58	89	17	26	35
Finance, insurance and real estate	643	15.98	87	70	94	36	68	73
Educational services	940	19.88	88	68	79	26	76	71
Health and social services	1,231	16.31	67	67	89	17	62	64
Business services	625	15.58	87	67	89	36	36	57
Accommodation, food and beverage services	725	8.07	59	50	85	13	12	19
Personal, amusement and other services	597	11.38	67	66	83	27	23	32
Federal government	284	19.60	84	75	89	50	89	90
Provincial government	249	20.08	86	73	89	37	89	82
Local government	226	18.40	70	66	86	22	76	76
<b>Occupation</b>	<b>11,084</b>	<b>15.12</b>	<b>75</b>	<b>66</b>	<b>88</b>	<b>24</b>	<b>51</b>	<b>59</b>
Managerial/administrative	1,611	19.69	89	75	96	46	64	78
Natural sciences	471	20.61	94	73	90	53	70	80
Social sciences	246	18.57	81	70	85	43	61	68
Religion	26	13.93	44	77	93	59	61	60
Teaching	664	20.77	89	69	78	22	76	72
Medicine and health	655	18.01	55	67	90	12	67	67
Artistic, literary and recreational	190	14.94	67	59	76	32	33	42
Clerical	1,846	12.76	83	67	90	23	50	57
Sales	947	10.20	70	59	88	22	30	40
Service	1,406	10.19	57	56	86	13	30	34
Farming	106	9.33	80	67	79	25	18	22
Other primary	91	17.76	60	74	80	--	52	62
Processing	350	14.57	52	67	92	7	58	68
Machining	199	16.15	76	70	94	--	61	74
Fabricating	959	14.51	76	69	93	12	50	65
Construction	466	17.36	90	64	76	16	48	54
Transport equipment operating	417	15.17	62	62	88	15	42	55
Material handling	294	11.75	66	62	85	9	45	52
Other crafts	140	17.44	59	69	91	--	65	75

Source: Survey of Work Arrangements

\* See Benefits information collected by the survey.

\*\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Tableau 2-1  
**Gains horaires moyens et avantages sociaux des employés, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)**

Job benefits -- Avantages sociaux							
Dental plan	Paid sick leave	Paid vacation leave -- Vacances payées					
		Total	10 days or less	11 to 15 days	16 to 20 days	More than 20 days	
Régime de soins dentaires	Congés de maladie payés		10 jours ou moins	11 à 15 jours	16 à 20 jours	Plus de 20 jours	
%							
55	57	73	100	28	28	19	25 <b>Industrie</b>
33	33	51	100	38	33	--	Agriculture, pêche et services forestiers
82	69	84	100	13	27	24	37 Mines
75	64	90	100	27	29	19	25 Fabrication de biens durables
62	59	85	100	32	28	15	25 Fabrication de biens non durables
42	28	51	100	45	30	--	17 Construction
78	85	89	100	--	20	23	42 Services publics
62	56	73	100	25	21	18	36 Transport et entreposage
74	77	83	100	17	26	24	32 Communications
54	61	80	100	38	38	12	11 Commerce de gros
33	33	60	100	46	31	9	13 Commerce de détail
73	76	83	100	17	33	27	23 Finances, assurances et affaires immobilières
60	76	60	100	11	18	17	54 Enseignement
60	67	78	100	21	24	29	26 Santé et services sociaux
54	58	79	100	35	36	16	12 Services aux entreprises
17	17	45	100	56	31	--	9 Hébergement et restauration
28	37	56	100	39	34	14	13 Services personnels, divertissements et autres services
91	91	93	100	--	31	32	30 Administration fédérale
69	89	91	100	--	22	32	41 Administration provinciale
70	82	84	100	12	22	24	42 Administration municipale
55	57	73	100	28	28	19	25 <b>Profession</b>
73	81	90	100	19	29	23	28 Gestion et administration
76	81	90	100	21	33	22	24 Sciences naturelles
65	75	80	100	14	23	34	29 Sciences sociales
57	71	80	100	--	--	--	-- Religion
60	78	57	100	15	15	14	56 Enseignement
63	68	81	100	19	25	28	28 Médecine et soins de santé
40	45	57	100	37	27	--	-- Domaines artistique, littéraire et récréatif
55	59	74	100	28	31	20	20 Travail de bureau
37	39	59	100	42	33	13	12 Vente
31	34	55	100	40	28	12	21 Services
18	26	45	100	43	--	--	-- Agriculture
61	48	60	100	--	36	--	28 Autres professions du secteur primaire
65	53	86	100	33	20	18	29 Transformation
67	53	85	100	34	30	17	20 Usinage
58	51	84	100	33	30	14	23 Fabrication
52	39	59	100	33	25	17	25 Construction
52	45	65	100	31	27	14	28 Opération de matériel de transport
46	40	66	100	36	27	14	22 Manutention
67	62	83	100	--	26	--	37 Autres métiers

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Voir Renseignements sur les avantages sociaux recueillis grâce à l'enquête.

\*\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

## Balancing work and family

*Katherine Marshall*

Striking a balance between work and family responsibilities has become increasingly difficult over the past two decades because of fundamental labour market, demographic and social changes. Dual-earner families now outnumber single-earner families more than three to one, and lone-parent families represent 10% of all families.<sup>1</sup> Most mothers with preschool aged children are employed today. And the aging of the population is increasing the number of workers with dependent elderly parents living with them or nearby.

Combining a full- or part-time work schedule with care of dependent children and/or elderly relatives not only leaves little time for leisure, educational pursuits or other personal activities, but can add stress and strain to employees' lives. In response, some employers have begun to offer alternative work arrangements. Findings in this section demonstrate that employed mothers with young children (and, to some extent, with dependent relatives) exhibit relatively high rates of altered work patterns. Men's work patterns change only slightly when dependent children are present, showing greater attachment to paid work. It is clear that family responsibilities play a role in altering work patterns; however, what is not known is how much influence employees have had in choosing their work arrangements. The 1995 Survey of Work Arrangements (SWA) can provide incidence rates for alternative work options, but not information on the accessibility of or desire for such options (with the exception of preferred hours). Not known, for example, is whether mothers with non-standard work arrangements were given the opportunity to alter their patterns or whether they had to switch jobs in order to do so. Rates of non-standard work might have been considerably higher for both men and women had such options been readily available.

The first sub-section looks at the labour force participation rates of individuals by family type and age of children at home. The next two examine the effect of dependent children at home on work arrangements by family type, then within dual-earner families. No space has been devoted to the effect of seniors over age 79 at home because an in-depth study was not possible. However, the data suggest that more employed women than men cope with elder care by

## Concilier le travail et la famille

*Katherine Marshall*

Au cours des deux dernières décennies, il est devenu de plus en plus difficile de concilier les obligations professionnelles et familiales à cause de profonds changements d'ordre économique, démographique et social. Les familles à deux revenus sont aujourd'hui plus de trois fois plus nombreuses que les familles à un seul revenu, et les familles monoparentales représentent 10 % de l'ensemble des familles<sup>1</sup>. Aujourd'hui, la plupart des mères d'enfants d'âge préscolaire sont occupées; de plus, le vieillissement de la population entraîne une hausse du nombre de travailleurs ayant à leur charge des parents âgés qui vivent avec eux ou à proximité.

Si la nécessité de concilier un horaire de travail à temps plein ou à temps partiel avec le soin d'enfants à charge ou de parents âgés laisse peu de temps pour les loisirs, les études ou d'autres activités personnelles, elle peut aussi ajouter fatigue et stress à la vie des travailleurs. Face à cette réalité, certains employeurs ont commencé à diversifier les modalités de travail. Les renseignements exposés dans la présente section montrent que les régimes de travail non conventionnels sont plutôt fréquents chez les mères occupées qui ont de jeunes enfants (et, dans une certaine mesure, des parents à charge). La présence d'enfants à charge ne modifie guère les régimes de travail des hommes, ce qui montre que ces derniers tiennent davantage au travail rémunéré. Les obligations familiales jouent manifestement un rôle dans la modification des régimes de travail; toutefois, on ignore dans quelle mesure les travailleurs ont pu choisir leurs modalités de travail. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 permet de calculer la fréquence des modalités de travail non conventionnelles, mais pas de préciser le caractère accessible ou souhaitable de ces modalités (sauf en ce qui concerne les préférences quant aux heures de travail). On ignore, par exemple, si les mères qui travaillent selon des modalités atypiques ont eu la possibilité de modifier leur régime de travail ou si elles ont dû changer d'emploi pour le faire. La fréquence des modalités de travail atypiques serait sans doute beaucoup plus élevée si les travailleurs des deux sexes avaient effectivement accès à ces avantages.

La première sous-section se penche sur les taux d'activité des particuliers selon le type de famille et l'âge des enfants à la maison. Les deux suivantes examinent l'incidence des enfants à charge à la maison sur les modalités de travail selon le type de famille, puis au sein des familles à deux revenus. Il n'est pas question de l'incidence des personnes âgées de plus de 79 ans à la maison, car il n'a pas été possible de mener une étude approfondie. Toutefois, on peut déduire des données que les femmes occupées sont plus

doing some paid work at home and by having non-daytime work schedules. Weekly work hours are also reduced for women when seniors live in the home (31 compared with 33) but not for men (41 hours in both cases).

### Labour force participation rates of parents with children

- In November 1995, most married fathers were in the labour force, regardless of the age of their children at home (Table 3-1).
- Although the majority of married mothers were in the labour force (73%), their participation rate increased with the age of children at home, ranging from 65% for those with infants (aged under 3) to 78% for those with all children aged 6 to 15.
- Among lone parents with children under age 16, a higher proportion of fathers than mothers were in the labour force (85%, compared with 63%).
- The age of children at home is positively related to the labour force participation rate of lone-parent mothers. For example, only 38% of such mothers with infants were in the labour force, compared with 73% of those whose children were aged 6 to 15.

### Work patterns and arrangements of families

- Of the over 7 million paid workers<sup>2</sup> in families in November 1995, 75% were in dual-earner families, 20% in single-earner families, and 6% in lone-parent families. One in four of these 7 million had preschool aged<sup>3</sup> youngsters at home; 27%, children aged 6 to 15, and 47%, no children under 16 at home (Table 3-2).
- Almost all men in families were working full time – ranging from 94% to 98%.
- Women in families were most likely to work full time if there were no children under age 16 at home (77%), and least likely if there were preschoolers present (69%).
- Men in single-earner families, on average, worked slightly more hours per day and more days per week than all women or other men. They worked even longer weeks when they had children at home. For example, men in single-earner families with all children aged 6 to 15 worked an average 5.2 days

nombreuses que les hommes à concilier le travail et les soins à un parent âgé en effectuant une partie de leur travail rémunéré à la maison ou en travaillant selon un horaire autre que de jour. Si des personnes âgées vivent à la maison, on constate également une réduction des heures de travail hebdomadaires des femmes (31 contre 33), mais non de celles des hommes (41 dans les deux cas).

### Taux d'activité des parents ayant des enfants à la maison

- En novembre 1995, la plupart des pères mariés étaient occupés, sans égard à l'âge des enfants à la maison (tableau 3-1).
- Si la majorité des mères mariées étaient occupées (73 %), leur taux d'activité augmentait avec l'âge des enfants à la maison : il fluctuait entre 65 % chez celles ayant des bébés (de moins de 3 ans) et 78 % chez celles dont tous les enfants étaient âgés de 6 à 15 ans.
- Parmi les parents seuls qui avaient des enfants de moins de 16 ans, la proportion des pères occupés était supérieure à celle des mères occupées (85 % contre 63 %).
- L'âge des enfants à la maison est directement lié au taux d'activité des mères de famille monoparentale. Par exemple, seulement 38 % des mères seules qui avaient des bébés étaient occupées, contre 73 % de celles dont les enfants étaient âgés de 6 à 15 ans.

### Régimes et modalités de travail des familles

- Sur plus de 7 millions de travailleurs rémunérés<sup>2</sup> qui faisaient partie d'une famille en novembre 1995, 75 % étaient membres d'une famille à deux revenus, 20 %, d'une famille à un seul soutien, et 6 %, d'une famille monoparentale. Parmi ces quelque 7 millions de travailleurs, 1 sur 4 avait des enfants d'âge préscolaire<sup>3</sup> à la maison, 27 % avaient des enfants de 6 à 15 ans et 47 % n'avaient pas d'enfants de moins de 16 ans à la maison (tableau 3-2).
- Presque tous les hommes qui étaient membres de ces familles travaillaient à temps plein, dans une proportion allant de 94 % à 98 %.
- Les femmes qui faisaient partie d'une famille étaient proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps plein si elles n'avaient pas d'enfants de moins de 16 ans à la maison (77 %), et moins nombreuses à le faire si elles avaient des enfants d'âge préscolaire (69 %).
- Les hommes qui faisaient partie d'une famille à un seul revenu travaillaient, en moyenne, un nombre légèrement plus élevé d'heures par jour et de jours par semaine que l'ensemble des femmes ou des autres hommes. Ils travaillaient des semaines encore plus longues s'ils avaient des enfants à la maison. Par exemple, les hommes faisant

per week; 84% usually worked 40 or more hours a week. Furthermore, 12% with preschoolers at home worked 6 or more days, compared with just 9% of dual-earner men and 5% or less of all women.

- Approximately one in 10 employees regularly did some of their paid work at home; women with preschoolers at home had the highest work-at-home rate (13%). And of the parents who worked at home in November 1995, mothers (17%) were more likely than fathers (9%) to do so because of personal reasons – particularly mothers with preschoolers (32%) (Table 3-3).
  - Women with preschoolers were also the most likely not to work a regular daytime schedule (30% overall, 37% for lone parents). Some 23% of women with preschoolers gave child or other family care as the reason for their irregular work schedules, compared with 12% of women with children aged 6 to 15. Almost no men gave this reason.
  - One in 10 women and one in 5 men put in regular overtime at their job, regardless of the presence or age of children at home.
  - Job sharing (one position occupied by two or more people) is predominantly a female activity, one that increases when children are present. Some 4% of women with children under 16 job shared in November 1995, compared with 2% of women with no children under 16.
  - In all family types, a slightly higher proportion of women and men with young children (28%) had the option of working flexitime than did those with no children under 16 (24%).
  - Women with preschool aged children were more likely to work shifts (evening, night, rotating or split) (18%) than women who had no children under 16 (12%). Men's rates showed no variation by age of children.
- Environ 1 travailleur sur 10 effectuait régulièrement une partie de son travail rémunéré à domicile; les femmes ayant des enfants d'âge préscolaire à la maison enregistraient le plus fort taux de travail à domicile (13 %). Et parmi les parents qui travaillaient à la maison en novembre 1995, les mères (17 %) étaient plus susceptibles que les pères (9 %) de le faire pour des motifs d'ordre personnel; cela était plus particulièrement le cas des mères ayant des enfants d'âge préscolaire à la maison (32 %) (tableau 3-3).
  - Les mères d'enfants d'âge préscolaire étaient aussi les plus susceptibles de ne pas travailler selon un horaire normal de jour (30 % dans l'ensemble; 37 % chez les mères seules). Environ 23 % des mères d'enfants d'âge préscolaire invoquaient les soins aux enfants ou à d'autres membres de la famille à l'appui de leur horaire de travail irrégulier, contre 12 % des mères d'enfants de 6 à 15 ans. Très peu d'hommes ont invoqué cette raison.
  - Les données révèlent que 1 femme sur 10 et 1 homme sur 5 travaillaient régulièrement des heures supplémentaires à leur emploi, sans égard à la présence ni à l'âge d'enfants à la maison.
  - Le partage d'emploi (un poste étant occupé par deux personnes ou plus) est avant tout une activité féminine, qui augmente avec la présence d'enfants. En novembre 1995, environ 4 % des mères ayant des enfants de moins de 16 ans partageaient un emploi, contre 2 % des femmes sans enfants de moins de 16 ans.
  - Dans tous les types de famille, la proportion de parents de jeunes enfants qui avaient la possibilité de travailler selon un horaire flexible était légèrement supérieure (28 %) à celle des travailleurs sans enfants de moins de 16 ans (24 %).
  - Les mères d'enfants d'âge préscolaire étaient proportionnellement plus nombreuses à travailler par postes (de soir, de nuit, rotatif ou fractionné) (18 %) que les femmes sans enfants de moins de 16 ans (12 %). Chez les hommes, les taux n'accusaient aucune variation selon l'âge des enfants.

- Given the option, more men than women would have worked more hours for more pay whether they were employed full time (22%, compared with 16%) or part time (63%, compared with 43%).
- This preference was highest for both sexes in single-earner and lone-parent families. For example, only 41% of people in dual-earner families working part time would have taken on more hours, compared with 57% of single earners and 72% of lone parents (Table 3-3).
- The desire for more hours was highest for men with preschool aged children at home and, conversely, lowest for women. For example, 83% of men working part time with preschoolers at home preferred more hours, compared with 63% of men overall; on the other hand, only 38% of women in a similar situation preferred more hours, compared with 43% of women overall.

### Work patterns and arrangements within dual-earner couples

- In 72% of dual-earner couples both partners worked full time in November 1995. In 25%, the husband worked full time and the wife part time; in 2%, this situation was reversed. In the remaining 1%, both partners worked part time (Table 3-4).
- The likelihood of both partners working full time steadily decreased as the age of children at home declined: only 66% of couples had two partners working full time when children under 6 were at home. This observation corresponds to the steady increase in couples in which the husband worked full time and the wife part time.
- Spouses were both most likely to work a Monday-to-Friday schedule if no children under 16 lived at home (49%). They were least likely to do so if their resident children were preschool aged (44%). Similarly, the percentage of couples in which the husband worked a Monday-to-Friday schedule and the wife did not increased from 23% to 28% with the presence of preschool aged children.

- S'ils avaient eu le choix, plus d'hommes que de femmes auraient préféré travailler plus d'heures pour une rémunération accrue, qu'ils aient été occupés à temps plein (22 % contre 16 %) ou à temps partiel (63 % contre 43 %).
- Pour les deux sexes, cette préférence se manifestait surtout dans les familles à un seul revenu et dans les familles monoparentales. Par exemple, seulement 41 % des membres d'une famille à deux revenus travaillant à temps partiel auraient préféré travailler plus d'heures, contre 57 % des membres d'une famille à un seul revenu et 72 % des parents seuls (tableau 3-3).
- Le désir de travailler plus d'heures se manifestait surtout chez les hommes ayant des enfants d'âge préscolaire à la maison, et beaucoup moins chez les femmes. Par exemple, 83 % des hommes travaillant à temps partiel et ayant des enfants d'âge préscolaire à la maison auraient préféré travailler plus d'heures, contre 63 % de l'ensemble des hommes; par contre, seulement 38 % des femmes dans la même situation auraient préféré travailler plus d'heures, contre 43 % de l'ensemble des femmes.

### Régimes et modalités de travail des couples à deux revenus

- Dans 72 % des couples à deux revenus interrogés en novembre 1995, les deux conjoints travaillaient à temps plein. Dans 25 % des couples, l'époux travaillait à temps plein et l'épouse, à temps partiel; dans 2 % des couples, c'était l'inverse. Enfin, dans 1 % des cas, les deux conjoints travaillaient à temps partiel (tableau 3-4).
- La proportion de familles où les deux conjoints travaillaient à temps plein diminuait régulièrement selon que l'âge des enfants à la maison était moindre dans seulement 66 % des couples, les deux conjoints travaillaient à temps plein s'ils avaient des enfants de moins de 6 ans à la maison. Cette observation fait écho à l'augmentation régulière des couples dans lesquels l'époux travaillait à temps plein et l'épouse, à temps partiel.
- Lorsque les deux conjoints travaillaient, ils étaient plus susceptibles de travailler tous deux du lundi au vendredi s'ils n'avaient pas d'enfants de moins de 16 ans à la maison (49 %), et moins nombreux à le faire si les enfants à la maison étaient d'âge préscolaire (44 %). De même, le pourcentage de couples où l'époux travaillait du lundi au vendredi, mais pas l'épouse, passait de 23 % à 28 % avec la présence d'enfants d'âge préscolaire à la maison.

- A similar pattern exists among couples working a regular daytime schedule. Both husband and wife did so in 57% of couples with no children under 16. This figure was slightly reduced (53%) when there were preschool aged children at home.
- In only one in 10 couples were both husband and wife able to choose the start and end times to their workdays. Age of children at home made little difference to results.
- On constate une tendance semblable chez les couples travaillant selon un horaire normal de jour. Les deux conjoints le faisaient dans 57 % des couples sans enfants de moins de 16 ans. Cette proportion reculait à 53 % s'il y avait des enfants d'âge préscolaire à la maison.
- Dans seulement 1 couple sur 10, l'époux et l'épouse pouvaient choisir l'heure à laquelle ils commençaient et terminaient leur journée de travail. L'âge des enfants à la maison n'avait guère d'incidence sur les résultats.

---

*Notes*

- 1 In this section family members are defined as persons 15 and over who are married or living common law, with or without children, or who are lone parents.
- 2 Questions about work patterns were asked of paid workers only; therefore, families with at least one self-employed member were excluded from this and the following section.
- 3 Defined as children under age 6.

---

*Notes*

- 1 Dans la présente section, on entend par membres de la famille les personnes de 15 ans et plus qui sont mariées ou qui vivent en union de fait, avec ou sans enfants, ou qui sont des parents seuls.
- 2 On a posé des questions sur les régimes de travail uniquement aux travailleurs rémunérés; les familles comptant au moins un travailleur autonome ont donc été exclues de la présente section et de la suivante.
- 3 Il s'agit d'enfants de moins de 6 ans.

Table 3-1  
**Labour force participation \* of persons in couples and of lone parents with children at home, November 1995**

Tableau 3-1  
**Taux d'activité \* des personnes formant un couple et des personnes monoparentales avec enfants à la maison, novembre 1995**

	Total			In couples			Lone parents			
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
	'000									
<b>With children under 16</b>	<b>6,228</b>	<b>2,875</b>	<b>3,352</b>	<b>5,626</b>	<b>2,802</b>	<b>2,825</b>	<b>601</b>	<b>74</b>	<b>527</b>	<b>Avec enfants de moins de 16 ans</b>
In labour force	5,087	2,702	2,385	4,693	2,639	2,054	394	63	331	Dans la population active
	%									
Participation rate	82	94	71	83	94	73	66	85	63	Taux d'activité
	'000									
<b>At least one child under 3</b>	<b>1,838</b>	<b>863</b>	<b>975</b>	<b>1,726</b>	<b>859</b>	<b>867</b>	<b>112</b>	<b>4</b>	<b>108</b>	<b>Au moins un enfant de moins de 3 ans</b>
In labour force	1,412	809	603	1,367	806	562	45	3	41	Dans la population active
	%									
Participation rate	77	94	62	79	94	65	40	83	38	Taux d'activité
	'000									
<b>Youngest child 3 to 5</b>	<b>1,222</b>	<b>560</b>	<b>662</b>	<b>1,107</b>	<b>551</b>	<b>556</b>	<b>115</b>	<b>9</b>	<b>106</b>	<b>L'enfant le plus jeune a entre 3 et 5 ans</b>
In labour force	988	528	460	921	522	399	67	6	60	Dans la population active
	%									
Participation rate	81	94	69	83	95	72	58	73	57	Taux d'activité
	'000									
<b>All children 6 to 15</b>	<b>3,168</b>	<b>1,453</b>	<b>1,715</b>	<b>2,794</b>	<b>1,392</b>	<b>1,402</b>	<b>374</b>	<b>61</b>	<b>313</b>	<b>Tous les enfants entre 6 et 15 ans</b>
In labour force	2,687	1,365	1,322	2,404	1,311	1,093	283	53	229	Dans la population active
	%									
Participation rate	85	94	77	86	94	78	76	87	73	Taux d'activité

Source: Labour Force Survey  
 \* Includes both paid and self-employed workers.

Source: Enquête sur la population active  
 \* Comprend les travailleurs rémunérés et les travailleurs autonomes.

Table 3-2

**Work arrangements of paid workers by sex, type of family and age of children, November 1995**

	All families			Dual earners		
	Ensemble des familles			Deux revenus		
	Total	Men Hommes	Women Femmes	Total	Men Hommes	Women Femmes
	'000					
<b>All paid workers</b>	<b>7,346</b>	<b>3,680</b>	<b>3,666</b>	<b>5,473</b>	<b>2,558</b>	<b>2,915</b>
At least one child under 6	1,858	1,023	835	1,372	662	710
All children 6 to 15	2,019	991	1,028	1,506	712	794
No children under 16	3,469	1,667	1,802	2,595	1,185	1,410
	days					
<b>Average days per week</b>	<b>5.0</b>	<b>5.1</b>	<b>4.8</b>	<b>4.9</b>	<b>5.1</b>	<b>4.8</b>
At least one child under 6	4.9	5.1	4.7	4.9	5.1	4.7
All children 6 to 15	4.9	5.1	4.8	4.9	5.1	4.8
No children under 16	5.0	5.1	4.9	5.0	5.1	4.9
	% of all paid workers					
<b>Work full time</b>	<b>85</b>	<b>97</b>	<b>74</b>	<b>84</b>	<b>97</b>	<b>73</b>
At least one child under 6	84	96	69	82	96	68
All children 6 to 15	85	98	71	83	98	70
No children under 16	86	96	77	86	96	77
<b>Usually work 40 hours or more per week</b>	<b>58</b>	<b>79</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>78</b>	<b>36</b>
At least one child under 6	58	79	32	54	78	31
All children 6 to 15	57	81	34	56	80	33
No children under 16	58	78	39	57	77	39
<b>Work 6 or 7 days a week</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
At least one child under 6	7	10	4	6	9	3
All children 6 to 15	6	8	4	6	7	4
No children under 16	7	9	5	7	9	5
<b>Work at home</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>13</b>
At least one child under 6	11	10	13	12	10	13
All children 6 to 15	12	12	12	12	12	13
No children under 16	10	9	11	11	10	12
<b>Do not work regular daytime schedule</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>26</b>
At least one child under 6	29	28	30	28	27	29
All children 6 to 15	26	27	25	25	28	23
No children under 16	26	27	26	26	25	26

Tableau 3-2

**Conditions de travail des travailleurs rémunérés, selon le sexe, le type de famille et l'âge des enfants, novembre 1995**

Single earners			Lone parents			
Un seul revenu			Familles monoparentales			
Total	Men	Women	Total	Men	Women	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
'000						
<b>1,460</b>	<b>1,044</b>	<b>416</b>	<b>413</b>	<b>78</b>	<b>335</b>	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
412	354	58	74	--	67	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
303	238	64	210	41	170	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
745	452	294	129	30	99	Aucun enfant de moins de 16 ans
jours						
<b>5.0</b>	<b>5.1</b>	<b>4.8</b>	<b>4.8</b>	<b>5.0</b>	<b>4.8</b>	<b>Nombre moyen de jours de travail par semaine</b>
5.1	5.1	4.7	4.8	--	4.8	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
5.1	5.2	4.8	4.8	5.0	4.7	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
5.0	5.1	4.8	5.0	5.2	4.9	Aucun enfant de moins de 16 ans
% de l'ensemble des travailleurs rémunérés						
<b>90</b>	<b>96</b>	<b>74</b>	<b>81</b>	<b>97</b>	<b>77</b>	<b>Travaille à temps plein</b>
94	97	77	73	--	71	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
92	98	72	81	97	77	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
86	94	74	86	98	82	Aucun enfant de moins de 16 ans
<b>69</b>	<b>81</b>	<b>39</b>	<b>43</b>	<b>74</b>	<b>36</b>	<b>Travaille habituellement 40 heures ou plus par semaine</b>
76	82	42	40	--	35	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
75	84	42	41	72	34	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
63	80	37	48	77	39	Aucun enfant de moins de 16 ans
<b>10</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>Travaille 6 ou 7 jours par semaine</b>
11	12	--	--	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
11	13	--	--	--	--	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
8	10	--	--	--	--	Aucun enfant de moins de 16 ans
<b>8</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>--</b>	<b>9</b>	<b>Travaille à la maison</b>
10	10	--	--	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
11	11	--	--	--	--	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
6	7	--	--	--	--	Aucun enfant de moins de 16 ans
<b>29</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>Ne travaille pas selon un horaire régulier de jour</b>
29	29	34	36	--	37	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
27	25	35	27	--	27	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
29	32	25	24	--	22	Aucun enfant de moins de 16 ans

Table 3-2

**Work arrangements of paid workers by sex, type of family and age of children, November 1995 (concluded)**

	All families			Dual earners		
	Ensemble des familles			Deux revenus		
	Total	Men Hommes	Women Femmes	Total	Men Hommes	Women Femmes
	% of all paid workers					
<b>Work weekends</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>10</b>
At least one child under 6	12	13	11	11	12	10
All children 6 to 15	10	11	9	10	11	9
No children under 16	12	14	11	12	13	11
<b>Do regular overtime</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>9</b>
At least one child under 6	16	21	9	15	21	9
All children 6 to 15	14	19	9	13	18	9
No children under 16	14	20	9	14	20	9
<b>Job share</b>	<b>2</b>	--	<b>3</b>	<b>2</b>	--	<b>3</b>
At least one child under 6	2	--	3	2	--	4
All children 6 to 15	2	--	4	2	--	4
No children under 16	1	--	2	1	--	2
<b>Have permanent job</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>89</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>89</b>
At least one child under 6	90	92	88	91	93	89
All children 6 to 15	91	93	90	92	94	90
No children under 16	91	92	90	91	93	89
<b>Have flexitime option</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>26</b>
At least one child under 6	28	28	27	29	28	29
All children 6 to 15	26	26	25	27	28	26
No children under 16	24	26	23	25	27	24
<b>Do shift work</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>13</b>
At least one child under 6	18	19	18	18	18	17
All children 6 to 15	15	18	12	15	19	11
No children under 16	15	18	12	15	17	12

Source: Survey of Work Arrangements

Tableau 3-2

**Conditions de travail des travailleurs rémunérés, selon le sexe, le type de famille et l'âge des enfants, novembre 1995 (fin)**

Single earners			Lone parents			
Un seul revenu			Familles monoparentales			
Total	Men	Women	Total	Men	Women	
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
% de l'ensemble des travailleurs rémunérés						
14	15	12	10	--	10	<b>Travaille la fin de semaine</b>
15	16	--	--	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
14	15	--	--	--	--	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
14	16	12	--	--	--	Aucun enfant de moins de 16 ans
17	20	7	12	--	10	<b>Fait régulièrement des heures supplémentaires</b>
19	20	--	--	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
17	20	--	11	--	--	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
15	21	--	--	--	--	Aucun enfant de moins de 16 ans
--	--	--	--	-	--	<b>Partage un emploi</b>
--	-	--	--	-	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
--	-	--	--	-	--	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
--	--	--	--	-	--	Aucun enfant de moins de 16 ans
91	91	89	89	87	90	<b>A un emploi permanent</b>
90	90	88	86	--	86	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
91	93	85	89	84	90	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
91	91	90	92	90	92	Aucun enfant de moins de 16 ans
22	24	17	23	--	23	<b>A un horaire flexible</b>
26	28	--	--	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
22	24	--	22	--	23	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
20	21	19	25	--	26	Aucun enfant de moins de 16 ans
18	19	14	16	--	16	<b>Travaille par postes</b>
20	20	--	20	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
16	16	--	15	--	14	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
17	20	13	17	--	--	Aucun enfant de moins de 16 ans

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

Table 3-3

**Reasons for alternative work arrangements, and preferred hours of work of paid workers, by sex, type of family and age of children, November 1995**

	All families			Dual earners		
	Ensemble des familles			Deux revenus		
	Total	Men Hommes	Women Femmes	Total	Men Hommes	Women Femmes
				'000		
<b>Work at home</b>	<b>800</b>	<b>380</b>	<b>420</b>	<b>640</b>	<b>275</b>	<b>365</b>
At least one child under 6	207	102	104	161	65	96
All children 6 to 15	242	123	120	188	88	99
No children under 16	351	155	196	292	122	170
				%		
<b>Work reasons *</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>78</b>
At least one child under 6	69	74	63	69	75	66
All children 6 to 15	78	79	77	77	78	77
No children under 16	84	84	85	84	82	86
<b>Personal reasons **</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>17</b>
At least one child under 6	23	--	32	23	--	30
All children 6 to 15	13	--	17	13	--	18
No children under 16	8	--	8	8	--	--
				'000		
<b>Do not work regular daytime schedule</b>	<b>1,971</b>	<b>1,004</b>	<b>966</b>	<b>1,436</b>	<b>679</b>	<b>757</b>
At least one child under 6	533	283	250	385	180	205
All children 6 to 15	521	269	252	383	199	184
No children under 16	916	452	464	668	300	368
				%		
<b>Requirement of job</b>	<b>86</b>	<b>92</b>	<b>81</b>	<b>86</b>	<b>92</b>	<b>80</b>
At least one child under 6	81	90	70	78	90	67
All children 6 to 15	88	95	81	87	95	78
No children under 16	89	91	86	89	91	87
<b>Child/other family care</b>	<b>6</b>	<b>--</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>--</b>	<b>11</b>
At least one child under 6	12	--	23	15	--	25
All children 6 to 15	7	--	12	8	--	15
No children under 16	--	--	--	--	--	--
				'000		
<b>Work full time: prefer more hours</b>	<b>1,181</b>	<b>749</b>	<b>432</b>	<b>830</b>	<b>511</b>	<b>319</b>
				%		
<b>All families</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>15</b>
At least one child under 6	22	26	15	20	24	14
All children 6 to 15	19	21	18	18	19	16
No children under 16	18	19	16	18	20	16
				'000		
<b>Work part time: prefer more hours</b>	<b>488</b>	<b>78</b>	<b>410</b>	<b>350</b>	<b>51</b>	<b>300</b>
				%		
<b>All families</b>	<b>45</b>	<b>63</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>62</b>	<b>39</b>
At least one child under 6	43	83	38	38	--	33
All children 6 to 15	52	--	51	47	--	45
No children under 16	42	48	41	39	47	38

Source: Survey of Work Arrangements

Note: Numbers do not add to totals because totals include categories not elsewhere specified.

\* Includes requirements of the job, no choice, home is usual place of work, better conditions of work, and other work-related reasons.

\*\* Includes care for children, care for other family members, and other personal or family responsibilities.

Tableau 3-3

**Motifs à l'origine des régimes de travail non conventionnels et préférences quant aux heures de travail chez les travailleurs rémunérés, selon le sexe, le type de famille et l'âge des enfants, novembre 1995**

Single earners			Lone parents				
Un seul revenu			Familles monoparentales				
Total	Men	Women	Total	Men	Women		
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		
			'000				
<b>120</b>	<b>95</b>	<b>24</b>		<b>40</b>	--	<b>31</b>	<b>Travaille à la maison</b>
40	37	--	--	--	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
32	27	--	--	--	--	--	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
48	32	--	--	--	--	--	Aucun enfant de moins de 16 ans
			%				
<b>80</b>	<b>81</b>	<b>77</b>		<b>72</b>	--	<b>68</b>	<b>Motifs liés à l'emploi *</b>
72	73	--	--	--	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
83	81	--	--	--	--	--	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
85	92	--	--	--	--	--	Aucun enfant de moins de 16 ans
--	--	--	--	--	--	--	<b>Motifs d'ordre personnel **</b>
--	--	--	--	--	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
--	--	--	--	--	--	--	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
--	--	--	--	--	--	--	Aucun enfant de moins de 16 ans
			'000				
<b>420</b>	<b>302</b>	<b>117</b>		<b>114</b>	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>Ne travaille pas selon un horaire régulier de jour</b>
121	101	20	--	26	--	25	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
81	59	23	--	57	--	45	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
217	143	75	--	31	--	22	Aucun enfant de moins de 16 ans
			%				
<b>90</b>	<b>92</b>	<b>84</b>		<b>86</b>	<b>94</b>	<b>84</b>	<b>Exigences de l'emploi</b>
89	91	81	--	84	--	83	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
92	94	86	--	89	--	88	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
89	91	85	--	83	--	79	Aucun enfant de moins de 16 ans
--	--	--	--	--	--	--	<b>Soins d'un enfant ou d'un autre membre de la famille</b>
--	--	--	--	--	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
--	--	--	--	--	--	--	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
--	--	--	--	--	--	--	Aucun enfant de moins de 16 ans
			'000				
<b>271</b>	<b>217</b>	<b>54</b>		<b>79</b>	--	<b>59</b>	<b>Travaille à temps plein : préfère plus d'heures</b>
			%				
<b>21</b>	<b>22</b>	<b>18</b>		<b>24</b>	--	<b>23</b>	<b>Ensemble des familles</b>
27	29	--	--	35	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
23	23	--	--	25	--	22	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
17	17	17	--	--	--	--	Aucun enfant de moins de 16 ans
			'000				
<b>82</b>	<b>25</b>	<b>57</b>		<b>55</b>	--	<b>54</b>	<b>Travaille à temps partiel : préfère plus d'heures</b>
			%				
<b>57</b>	<b>63</b>	<b>55</b>		<b>72</b>	--	<b>72</b>	<b>Ensemble des familles</b>
74	--	--	--	74	--	--	Au moins 1 enfant de moins de 6 ans
--	--	--	--	72	--	72	Tous les enfants entre 6 et 15 ans
48	--	47	--	--	--	--	Aucun enfant de moins de 16 ans

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

Nota : La somme des nombres ne correspond pas aux totaux car ces derniers comprennent des catégories non mentionnées ailleurs.

\* Comprend les motifs suivants : exigences de l'emploi, régime imposé, lieu de travail habituel est le domicile, meilleures conditions de travail et autres motifs connexes.

\*\* Comprend le soin des enfants, le soin d'autres membres de la famille et les autres motifs d'ordre personnel ou familial.

Table 3-4  
**Work arrangements of paid workers in dual-  
 earner couples with children, November 1995**

Tableau 3-4  
**Conditions de travail des travailleurs rémunérés  
 chez les couples à deux revenus ayant des enfants,  
 novembre 1995**

Working couples					
Conjoints ayant un emploi					
	Total	At least one child under 6	All children 6 to 15	No children under 16	
		Au moins 1 enfant de moins de 6 ans	Tous les enfants entre 6 et 15 ans	Aucun enfant de moins de 16 ans	
'000					
<b>Both spouses paid workers</b>	<b>4,667</b>	<b>1,192</b>	<b>1,294</b>	<b>2,181</b>	<b>Les deux conjoints travailleurs rémunérés</b>
%					
<b>Work full time</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Travaille à temps plein</b>
Both spouses	72	66	70	76	Les deux conjoints
Husband only	25	30	28	20	Le mari seulement
Wife only	2	3	--	2	La femme seulement
Neither	1	--	--	1	Aucun des deux
<b>Work Monday to Friday</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Travaille du lundi au vendredi</b>
Both spouses	48	44	48	49	Les deux conjoints
Husband only	25	28	26	23	Le mari seulement
Wife only	15	15	14	16	La femme seulement
Neither	12	13	11	13	Aucun des deux
<b>Work regular daytime schedule</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Travaille selon un horaire régulier de jour</b>
Both spouses	56	53	56	57	Les deux conjoints
Husband only	18	19	15	18	Le mari seulement
Wife only	18	17	21	16	La femme seulement
Neither	9	10	7	9	Aucun des deux
<b>Have flexitime option</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>A un horaire flexible</b>
Both spouses	10	11	10	9	Les deux conjoints
Husband only	18	17	17	18	Le mari seulement
Wife only	12	16	13	10	La femme seulement
Neither	60	56	60	62	Aucun des deux

Source: Survey of Work Arrangements

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

## Juggling work and school

Lee Grenon

How common is it to balance work and school? Does the likelihood of combining the two change with age, and does the emphasis on one or the other change as people age? Among those who balance work and school, where do they work, what do they do, and how do their work schedules and arrangements compare with those of workers not in school? These questions are addressed in this section.

In November 1995, nearly 1.3 million persons aged 15 to 64<sup>1</sup> were both working and going to school. Two out of three people in this group were 15 to 24. For the most part, youths who combined school and work were secondary<sup>2</sup> students (mainly 15 to 18 years old) or full-time postsecondary students (mainly 19 to 24) with a part-time job.<sup>3</sup> School tended to be their primary activity. In contrast, most of those aged 25 to 64 were full-time workers enrolled in postsecondary studies on a part-time basis.

In the following tables and analysis, the largest segment of each age group is examined. Among 15 to 18 year-olds, the focus is on secondary students with a part-time job; among 19 to 24 year-olds, the focus is on full-time postsecondary students with a part-time job. Among 25 to 64 year-olds, full-time workers in postsecondary studies are considered.

### Working and studying

- The number of people combining work and school<sup>4</sup> was 1,278,000 in November 1995, down from 1,346,000 in November 1991 (Table 4-1). As well, the average number of usual hours<sup>5</sup> worked per week dropped from 22.1 in 1991 to 21.5 in 1995 (not shown in tables). Workers not in school maintained their hours (37.6).
- One in 10 workers was a student. However, while 11% of paid workers attended school, only 4% of the self-employed did so.
- Among paid workers, only 4% of full-time workers were also students, compared with 38% of part-time workers.
- Balancing work and school becomes less common with age. Some 27% of 15 to 18 year-olds combined

## Concilier le travail et les études

Lee Grenon

Concilier le travail et les études est-il chose courante? La probabilité d'avoir à la fois fluctue-t-elle en fonction de l'âge, et l'un de ces deux facteurs prend-il le pas sur l'autre à mesure que les gens vieillissent? Où travaillent ceux qui concilient études et travail? Quel emploi occupent-ils et comment leur horaire et leurs conditions de travail se comparent-ils à ceux des travailleurs qui n'étudient pas? La présente section aborde ces questions.

En novembre 1995, près de 1,3 million de personnes âgées de 15 à 64 ans<sup>1</sup> conciliaient études et travail. Au sein de ce groupe, 2 personnes sur 3 étaient âgées de 15 à 24 ans. En majeure partie, les jeunes qui menaient de front les études et le travail étaient des élèves du niveau secondaire<sup>2</sup> (principalement âgés de 15 à 18 ans) ou des étudiants à temps plein du niveau postsecondaire (principalement âgés de 19 à 24 ans) qui travaillaient à temps partiel<sup>3</sup>. Étudier constituait généralement leur activité principale. Par contre, la plupart des personnes âgées de 25 à 64 ans travaillaient à temps plein et poursuivaient des études postsecondaires à temps partiel.

Dans les tableaux et l'analyse qui suivent, on examine le plus large segment de chaque groupe d'âge. Au sein du groupe des 15 à 18 ans, il s'agit donc des élèves du niveau secondaire qui travaillaient à temps partiel; chez les 19 à 24 ans, on se concentrera sur les étudiants à temps plein du niveau postsecondaire qui travaillaient à temps partiel. Enfin, dans le groupe de personnes âgées de 25 à 64 ans, on se penchera sur les travailleurs à temps plein qui faisaient des études postsecondaires.

### Études et travail

- En novembre 1995, 1 278 000 personnes conciliaient le travail et les études<sup>4</sup>, contrairement à 1 346 000 personnes en novembre 1991 (tableau 4-1). En outre, le nombre moyen d'heures habituellement travaillées<sup>5</sup> par semaine a diminué, passant de 22,1 en 1991 à 21,5 en 1995 (ces chiffres ne figurent pas dans les tableaux). Quant aux travailleurs qui n'étudiaient pas, leur nombre d'heures de travail s'est maintenu (37,6).
- Un travailleur sur 10 étudiait. Cependant, même si 11 % des travailleurs rémunérés en faisaient autant, ce n'était le cas que de 4 % des travailleurs autonomes.
- Parmi les travailleurs rémunérés, seulement 4 % des travailleurs à temps plein étudiaient, comparativement à 38 % des travailleurs à temps partiel.
- Concilier le travail et les études est une pratique de moins en moins fréquente à mesure que les gens avancent en

the two. One in 6 (17%) 19 to 24 year-olds worked while going to school. Adults (aged 25 to 64) were least likely to do so (only 3%) (Table 4-2).

- The time committed to work and school tends to change with age. Younger students (aged 15 to 24) with a job typically attended school full time and worked part time in November 1995, while adults (aged 25 to 64) were more likely to work full time and attend school part time.
- Among the 15 to 18 year-olds who were working and going to school, 66% were secondary students who were part-time employees.
- More than two-thirds (68%) of all 19 to 24 year-olds who were balancing work and school were full-time postsecondary students with a part-time job.
- Almost 6 in 10 (59%) of all 25 to 64 year-olds who both worked and attended school were full-time workers in part-time postsecondary studies.

### “Student” jobs

- Young students with jobs were more concentrated in service-producing industries than were workers in general. Most (89%) 15 to 18 year-old secondary students worked in this sector in November 1995. In fact, two-thirds worked in accommodation, food and beverage services and in retail trade (34% and 31%) (Table 4-3).
- Nearly all 19 to 24 year-old full-time postsecondary students with a part-time job worked in the service sector (93%). Over half worked in either retail trade (35%) or accommodation, food and beverage services (20%).
- Adult (aged 25 to 64) full-time workers in postsecondary studies were more likely than their non-student counterparts to be in the following occupations: managerial and administrative, natural and social sciences, medicine and health, and teaching. Adult students were more likely than non-students to be in the service sector.

âge. Dans le groupe des 15 à 18 ans, 27 % des personnes combinaient le travail et les études. Chez les 19 à 24 ans, c'était le cas de 1 personne sur 6 (17 %). Quant aux adultes (âgés de 25 à 64 ans), ils étaient les moins enclins à concilier travail et études (seulement 3 % d'entre eux le faisaient) (tableau 4-2).

- La répartition du temps entre le travail et les études tend à se modifier en fonction de l'âge. En novembre 1995, les jeunes étudiants (âgés de 15 à 24 ans) qui avaient un emploi étudiaient généralement à temps plein et travaillaient à temps partiel, tandis que les adultes (âgés de 25 à 64 ans) travaillaient plutôt à temps plein et étudiaient à temps partiel.
- Parmi les personnes âgées de 15 à 18 ans qui conciliaient études et travail, 66 % étaient des élèves du niveau secondaire qui travaillaient à temps partiel.
- Plus des deux tiers (68 %) de toutes les personnes âgées de 19 à 24 ans qui conciliaient études et travail étaient des étudiants à temps plein de niveau postsecondaire qui travaillaient à temps partiel.
- Près de 6 personnes sur 10 parmi toutes celles âgées de 25 à 64 ans qui conciliaient travail et études travaillaient à temps plein tout en poursuivant des études de niveau postsecondaire à temps partiel.

### Emplois «d'étudiant»

- Plus que ne l'étaient l'ensemble des travailleurs, les jeunes étudiants qui avaient un emploi étaient concentrés dans le secteur des services. La plupart (89 %) des élèves de niveau secondaire âgés de 15 à 18 ans travaillaient dans ce secteur. En fait, les deux tiers d'entre eux travaillaient dans les services d'hébergement et de restauration ainsi que dans le commerce de détail (34 % et 31 % respectivement) (tableau 4-3).
- La quasi-totalité des étudiants à temps plein de niveau postsecondaire qui étaient âgés de 19 à 24 ans et avaient un emploi à temps partiel travaillaient dans le secteur des services (93 %). Plus de la moitié d'entre eux travaillaient soit dans le commerce de détail (35 %), soit dans les services d'hébergement et de restauration (20 %).
- Les adultes (âgés de 25 à 64 ans) qui travaillaient à temps plein tout en poursuivant des études postsecondaires étaient proportionnellement plus nombreux que les adultes qui n'étudiaient pas à occuper un emploi dans les domaines suivants : gestion et administration, sciences naturelles et sciences sociales, médecine et soins de santé et enseignement. Les adultes qui étudiaient étaient plus susceptibles de travailler dans le secteur des services que ceux qui n'étudiaient pas.

- Most (96%) 15 to 18 year-old secondary students with a job worked part time. Nearly all (98%) did so mainly to allow time for school. On average, these students usually worked 11.4 hours a week at their main job.
- Young adult (aged 19 to 24) full-time postsecondary students generally worked longer hours than secondary school students, even though 94% worked part time. On average, they worked 13.5 hours a week. As with the younger group, nearly all (96%) of these students worked part time primarily to allow time for school.
- Adult (aged 25 to 64) full-time workers in postsecondary studies generally worked shorter weeks than full-time workers not in school. Just over half (56%) of those in school usually worked 40 or more hours a week, compared with more than two-thirds (68%) of those not in school. On average, they usually worked 39.8 hours a week, compared with 40.7 hours for those not in school.
- In November 1995, half of all young secondary students with a job said they would prefer more hours of work, while one in three (36%) young full-time postsecondary students with part-time work stated a preference for more hours.
- Employed secondary students earned an average \$6.66 an hour or \$74.57 a week. Young full-time postsecondary students typically had jobs with average hourly earnings of \$8.13 and weekly earnings of \$111.36.
- More than one in three (38%) young adult full-time postsecondary students described their main job as not permanent. A majority of these had a casual job.
- Most working secondary students had jobs in smaller workplaces. Nearly two-thirds (63%) worked at a location with fewer than 20 employees; almost all others worked at a location with 20 to 99 employees. These small-to-medium workplaces also provided employment for most full-time postsecondary students.
- Working in a large establishment (100 or more employees) was more common among adult full-time workers in postsecondary studies (42%) than among those not in school (37%).
- La plupart (96 %) des élèves de 15 à 18 ans de niveau secondaire qui avaient un emploi travaillaient à temps partiel. Presque tous (98 %) avaient opté pour cette formule afin de pouvoir poursuivre leurs études. En moyenne, ces élèves consacraient habituellement 11,4 heures par semaine à leur emploi principal.
- Les jeunes adultes (âgés de 19 à 24 ans) qui poursuivaient des études de niveau postsecondaire à temps plein travaillaient généralement plus d'heures que les élèves de niveau secondaire, même si 94 % d'entre eux avaient un emploi à temps partiel. En moyenne, ils travaillaient 13,5 heures par semaine. À l'instar des plus jeunes, près de 96 % de ces étudiants travaillaient à temps partiel afin de pouvoir poursuivre leurs études.
- Les adultes (âgés de 25 à 64 ans) qui travaillaient à temps plein tout en poursuivant des études postsecondaires travaillaient généralement moins de jours par semaine que les travailleurs à temps plein qui n'étudiaient pas. Un peu plus de la moitié (56 %) d'entre eux travaillaient habituellement 40 heures ou plus par semaine, comparativement à plus des deux tiers (68 %) dans le cas de ceux qui n'étudiaient pas. En moyenne, ils travaillaient habituellement 39,8 heures par semaine, contre 40,7 heures dans le cas de ceux qui n'étudiaient pas.
- En novembre 1995, la moitié de tous les jeunes élèves de niveau secondaire qui avaient un emploi ont dit qu'ils préféreraient travailler un plus grand nombre d'heures, tout comme un jeune étudiant de niveau postsecondaire sur trois (36 %) qui occupait un emploi à temps partiel.
- Les élèves de niveau secondaire qui occupaient un emploi gagnaient en moyenne 6,66 \$ l'heure, ou 74,57 \$ par semaine. En général, les jeunes étudiants à temps plein de niveau postsecondaire qui avaient un emploi touchaient des gains horaires moyens de 8,13 \$, ce qui équivaut à des gains hebdomadaires de 111,36 \$.
- Plus d'un jeune adulte sur trois (38 %) qui poursuivait des études postsecondaires à temps plein a décrit son emploi principal comme non permanent. La majorité de ces personnes occupaient un emploi occasionnel.
- La plupart des élèves de niveau secondaire qui avaient un emploi travaillaient dans un établissement assez petit. Près des deux tiers d'entre eux (63 %) travaillaient dans un établissement comptant moins de 20 employés; presque tous les autres travaillaient dans un établissement qui employait de 20 à 99 personnes. Ces petites et moyennes entreprises fournissaient de l'emploi à la plupart des étudiants à temps plein de niveau postsecondaire.
- Les travailleurs adultes à temps plein poursuivant des études postsecondaires étaient plus nombreux (42 %) à travailler dans un grand établissement (100 employés et plus) que ceux qui n'étudiaient pas (37 %).

- Paid vacation leave<sup>6</sup> was rare among 15 to 18 year-old secondary students with part-time work. In fact, 91% could not take paid time off work. Similarly, young, full-time postsecondary students generally had access to few, if any, non-wage benefits. Only 16% could take paid vacation. And benefits such as pension plans or group RRSPs, supplementary health and dental insurance, or paid sick leave were very rarely available to young working students.
- Having paid sick leave, a supplementary health or dental care plan or a pension plan was more common for adult full-time workers in school than for those not in school.

### Balancing work and school

- Full-time workers in postsecondary studies were more likely to have a flexible time schedule (37%) than their non-student counterparts (25%). About 21% of young working students had a flexible time schedule in November 1995 (Table 4-3).
- Young students tended to work variable hours, days or schedules. Variable hours from day to day were common for 62% of 15 to 18 year-old secondary students and for 55% of 19 to 24 year-old full-time postsecondary students with a part-time job. As well, working variable days during the week was the norm for 42% of these secondary students and 30% of these postsecondary students.
- Weekend work also characterized many of the jobs held by young students. Approximately half of all young secondary and full-time postsecondary students worked weekends.
- Working a Monday-to-Friday schedule was more common for full-time adult workers in postsecondary studies (80%) than for full-time workers not in school (73%). As well, the latter were more likely to work weekends (11%) than were those in school (7%).
- Most jobs of young students involved schedules other than regular daytime. About half worked an irregular or other non-standard schedule.
- About three-quarters of all young secondary and full-time postsecondary students said the main

- Les élèves de niveau secondaire âgés de 15 à 18 ans qui travaillaient à temps partiel bénéficiaient rarement de vacances payées<sup>6</sup>. En fait, 9 sur 10 d'entre eux n'y avaient pas droit. De même, les jeunes étudiants à temps plein de niveau postsecondaire bénéficiaient généralement de peu d'avantages sociaux, dans la mesure où on leur en offrait. Moins de 1 sur 5 d'entre eux avait droit à des vacances payées. Très peu de jeunes étudiants occupant un emploi pouvaient se prévaloir d'avantages sociaux tels qu'un régime de retraite ou un REER collectif, des régimes des soins de santé et de soins dentaires privés ou des congés de maladie payés.
- Il était plus courant pour les adultes travaillant à temps plein tout en poursuivant des études que pour ceux qui n'étudiaient pas d'avoir droit à des congés de maladie payés, à des régimes de soins de santé et de soins dentaires privés ou à un régime de retraite.

### Concilier les études et le travail

- Les travailleurs à temps plein qui poursuivaient des études postsecondaires étaient plus susceptibles d'avoir un horaire flexible (37 %) que ceux qui n'étudiaient pas (25 %). Environ 1 jeune étudiant sur 5 qui occupait un emploi avait un horaire flexible en novembre 1995 (tableau 4-3).
- Les jeunes étudiants avaient tendance à travailler selon des horaires, des jours ou des calendriers variables. Une proportion de 62 % des élèves de niveau secondaire âgés de 15 à 18 ans et de 55 % des étudiants à temps plein de niveau postsecondaire âgés de 19 à 24 ans et occupant un emploi à temps partiel travaillaient selon un horaire variant de jour en jour. En outre, 42 % de ces élèves de niveau secondaire et 30 % de ces étudiants de niveau postsecondaire travaillaient selon un horaire hebdomadaire variable.
- Les jeunes étudiants occupaient en forte proportion des emplois de fin de semaine. Environ la moitié des jeunes de niveau secondaire et des étudiants à temps plein de niveau postsecondaire travaillaient les fins de semaine.
- Plus d'adultes occupant un emploi à temps plein tout en poursuivant des études postsecondaires (80 %) que de travailleurs à temps plein qui n'étudiaient pas (73 %) travaillaient du lundi au vendredi. En outre, ces derniers étaient proportionnellement plus nombreux à travailler les fins de semaine (11 %) que ceux qui étudiaient (7 %).
- La plupart des jeunes étudiants ne travaillaient pas selon un horaire normal de jour. Environ la moitié d'entre eux travaillaient selon un horaire irrégulier ou une autre formule de travail atypique.
- Environ les trois quarts de tous les jeunes élèves de niveau secondaire et des étudiants à temps plein de

reason for having a schedule other than a regular day shift was to allow time for school.

- Having a regular day shift was more likely for adult full-time workers in postsecondary studies (83%) than for their counterparts not in school (75%). Most adult students who worked other than a regular day shift did so mainly because their job required it (81%).

niveau postsecondaire ont affirmé travailler selon un horaire autre que l'horaire normal de jour surtout parce qu'ils devaient se plier à l'horaire de leurs cours.

- Les adultes qui occupaient un emploi à temps plein tout en poursuivant des études postsecondaires étaient plus susceptibles (83 %) que ceux qui n'étudiaient pas (75 %) de travailler selon un horaire normal de jour. La plupart des étudiants adultes qui travaillaient selon un horaire autre que l'horaire normal de jour le faisaient surtout parce que leur emploi l'exigeait (81 %).

---

#### Notes

- 1 Information on school enrolment is available only for those aged 15 to 64.
- 2 In this section, secondary students refer to primary and secondary school students. Similarly, secondary schools refer to both primary and secondary schools.
- 3 In most Statistics Canada publications the standard age groups for youths are 15 to 19 and 20 to 24.
- 4 This refers to total employed.
- 5 This refers to paid workers only.
- 6 Some workers who were expected to take pay in lieu of vacation time may have responded negatively to the relevant question.

---

#### Notes

- 1 L'information sur les inscriptions dans les établissements d'enseignement n'est disponible que pour les personnes âgées de 15 à 64 ans.
- 2 Dans la présente section, l'expression «élèves du niveau secondaire» désigne les jeunes qui étudient tant au niveau primaire qu'au niveau secondaire. De même, l'expression «écoles secondaires» englobe les écoles primaires.
- 3 Dans la plupart des publications de Statistique Canada, les groupes d'âge types des jeunes sont de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans.
- 4 Il s'agit du total des personnes occupées.
- 5 Il s'agit exclusivement des travailleurs rémunérés.
- 6 Certains travailleurs censés recevoir un montant d'argent au lieu de vacances ont peut-être répondu par la négative à la question à cet égard.

Table 4-1  
Labour force characteristics by age and  
school enrolment status, November 1995

Tableau 4-1  
Caractéristiques de la population active selon  
l'âge et l'inscription à un programme d'études,  
novembre 1995

	Employed								
	Personnes occupées								
	Population	Not employed Inactifs	Total	Self-employed Travailleurs autonomes	Paid workers Travailleurs rémunérés				
					Total	Full-time Temps plein		Part-time Temps partiel	
'000									
<b>15 to 64</b>	<b>19,794</b>	<b>6,520</b>	<b>13,275</b>	<b>2,027</b>	<b>11,197</b>	<b>9,101</b>	<b>2,096</b>	<b>15 à 64</b>	
Students	3,180	1,902	1,278	91	1,177	382	795	Étudiants	
%	16	29	10	4	11	4	38	%	
Primary/secondary	1,308	909	399	50	342	34	308	Primaire/secondaire	
Postsecondary	1,872	993	879	40	835	348	487	Postsecondaire	
Full-time	1,361	891	471	16	453	42	411	Temps plein	
Part-time	511	102	408	25	383	307	76	Temps partiel	
Not enrolled	16,615	4,618	11,997	1,937	10,020	8,719	1,301	Non inscrit	
<b>15 to 18</b>	<b>1,565</b>	<b>1,055</b>	<b>510</b>	<b>54</b>	<b>449</b>	<b>75</b>	<b>374</b>	<b>15 à 18</b>	
Students	1,395	974	421	50	364	15	349	Étudiants	
%	89	92	83	94	81	20	93	%	
Primary/secondary	1,157	814	343	47	289	10	279	Primaire/secondaire	
Postsecondary	238	159	78	3	74	5	69	Postsecondaire	
Full-time	226	156	70	3	67	2	65	Temps plein	
Part-time	11	3	8	--	8	3	4	Temps partiel	
Not enrolled	170	81	89	3	85	60	25	Non inscrit	
<b>19 to 24</b>	<b>2,380</b>	<b>948</b>	<b>1,432</b>	<b>58</b>	<b>1,369</b>	<b>869</b>	<b>500</b>	<b>19 à 24</b>	
Students	986	572	414	10	403	70	333	Étudiants	
%	41	60	29	16	29	8	67	%	
Primary/secondary	97	59	39	--	37	13	24	Primaire/secondaire	
Postsecondary	888	513	375	8	366	57	309	Postsecondaire	
Full-time	795	490	305	7	296	17	280	Temps plein	
Part-time	94	23	70	--	69	40	29	Temps partiel	
Not enrolled	1,394	376	1,018	49	966	799	167	Non inscrit	
<b>25 to 64</b>	<b>15,850</b>	<b>4,517</b>	<b>11,332</b>	<b>1,915</b>	<b>9,379</b>	<b>8,157</b>	<b>1,222</b>	<b>25 à 64</b>	
Students	800	357	443	31	411	298	113	Étudiants	
%	5	8	4	2	4	4	9	%	
Primary/secondary	54	36	17	2	15	11	4	Primaire/secondaire	
Postsecondary	746	321	425	29	395	287	109	Postsecondaire	
Full-time	340	245	95	5	90	24	66	Temps plein	
Part-time	406	76	330	24	306	263	43	Temps partiel	
Not enrolled	15,050	4,160	10,890	1,884	8,969	7,859	1,109	Non inscrit	

Source: Labour Force Survey

Note: Question regarding school enrolment status was not asked of 65 to 69 year-olds.

Source: Enquête sur la population active

Nota: La question concernant l'inscription à un programme d'études n'a pas été posée aux personnes âgées de 65 à 69 ans.

Table 4-2  
The balance between work and school  
by age, November 1995

Tableau 4-2  
Modalités de conciliation du travail et des études  
selon l'âge, novembre 1995

	Age - Âge			
	15-64	15-18	19-24	25-64
	'000			
<b>Total population -</b> Ensemble de la population	<b>19,794</b>	<b>1,565</b>	<b>2,380</b>	<b>15,850</b>
Persons both working and in school - Personnes au travail et aux études	1,278	421	414	443
	%			
Full-time workers in secondary school - Travail à temps plein et études secondaires	3	2	3	2
Part-time workers in secondary school - Travail à temps partiel et études secondaires	24	66	6	1
Full-time workers in full-time postsecondary studies - Travail à temps plein et études postsecondaires à temps plein	3	--	4	5
Full-time workers in part-time postsecondary studies - Travail à temps plein et études postsecondaires à temps partiel	24	1	10	59
Part-time workers in full-time postsecondary studies - Travail à temps partiel et études postsecondaires à temps plein	32	15	68	15
Part-time workers in part-time postsecondary studies - Travail à temps partiel et études postsecondaires à temps partiel	6	1	7	10
Self-employed in secondary school - Travail autonome et études secondaires	4	11	--	--
Self-employed in full-time postsecondary studies - Travail autonome et études postsecondaires à temps plein	1	1	2	1
Self-employed in part-time postsecondary studies - Travail autonome et études postsecondaires à temps partiel	2	--	--	5

Source: Labour Force Survey

Note: Question regarding school enrolment status was not asked of 65 to 69 year-olds.

Source: Enquête sur la population active

Nota: La question concernant l'inscription à un programme d'études n'a pas été posée aux personnes âgées de 65 à 69 ans.

Table 4-3

**Job characteristics and work arrangements of persons balancing school and work, November 1995**

	Paid workers (15 to 64)	Primary and secondary students with a part-time job (15 to 18)	
	Travailleurs rémunérés (15 à 64 ans)	Élèves du primaire et du secondaire avec emploi à temps partiel (15 à 18 ans)	
	'000		
<b>Paid workers</b>	<b>11,037 *</b>	<b>265</b>	
	'000	%	
<b>Industry</b>	<b>11,037</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Goods-producing	2,957	27	11
Primary	337	3	--
Manufacturing	2,010	18	--
Construction	464	4	--
Utilities	145	1	--
Service-producing	8,080	73	89
Transportation, communication and storage	729	7	--
Trade	1,852	17	34
Wholesale	517	5	--
Retail	1,336	12	31
Finance, insurance and real estate	640	6	--
Government services	757	7	--
Educational services	937	8	--
Health and social services	1,228	11	--
Accommodation, food and beverage services	725	7	34
Personal, amusement and other services	1,213	11	11
<b>Occupation</b>	<b>11,037</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Managerial/administrative	1,603	15	--
Professional **	2,241	20	--
Natural and social sciences	713	6	--
Teaching	663	6	--
Medicine and health	653	6	--
Other professional and technical	213	2	--
Clerical	1,839	17	18
Sales	938	8	18
Service	1,400	13	38
Primary and secondary ***	3,016	27	21
<b>Usual weekly hours at main job</b>	<b>11,037</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
1 to 9	371	3	38
10 to 19	772	7	48
20 to 29	953	9	14
30 to 34	563	5	--
35 to 39	2,296	21	--
40	4,462	40	--
41 or more	1,620	15	--
Average usual weekly hours, main job		36.0	11.4
Average hourly earnings (\$)		15.13	6.66
Average weekly earnings (\$) †		557.25	74.57

Tableau 4-3

**Caractéristiques des emplois et régimes de travail des personnes qui concilient le travail et les études, novembre 1995**

Full-time postsecondary students with a part-time job (19 to 24)	Full-time workers in postsecondary studies (25 to 64)	Full-time workers not in school (25 to 64)	
Étudiants à temps plein de niveau postsecondaire avec emploi à temps partiel (19 à 24 ans)	Travailleurs à temps plein aux études de niveau postsecondaire (25 à 64 ans)	Travailleurs à temps plein non aux études (25 à 64 ans)	
			'000
<b>278</b>	<b>268</b>	<b>7,712</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
	%		
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Industrie</b>
--	22	32	Industries des biens
--	--	3	Industries primaires
--	16	22	Industries manufacturières
--	--	5	Construction
--	--	2	Services publics
<b>93</b>	<b>78</b>	<b>68</b>	<b>Industries des services</b>
--	--	8	Transport, communications et entreposage
<b>39</b>	--	<b>14</b>	<b>Commerce</b>
--	--	5	De gros
<b>35</b>	--	<b>8</b>	De détail
--	11	6	Finances, assurances et affaires immobilières
--	8	9	Services gouvernementaux
10	12	8	Enseignement
--	20	10	Santé et services sociaux
20	--	4	Hébergement et restauration
			Services personnels, divertissements et autres services
13	13	10	
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Profession</b>
--	23	18	Gestion et administration
14	37	20	Professionnels **
--	14	8	Sciences naturelles et sociales
--	9	6	Enseignement
--	13	5	Médecine et soins de santé
--	--	2	Autres professionnels et techniciens
19	15	15	Travail de bureau
27	--	6	Vente
28	--	9	Services
			Professions des secteurs primaire et secondaire ***
11	12	31	
			<b>Heures hebdomadaires habituelles de travail, emploi principal</b>
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
26	--	--	1 à 9
50	--	--	10 à 19
24	--	--	20 à 29
--	--	5	30 à 34
--	37	26	35 à 39
--	41	50	40
--	15	19	41 et plus
			Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal
13.5	39.8	40.7	
8.13	17.38	16.90	Gains horaires moyens (\$)
111.36	686.50	683.52	Gains hebdomadaires moyens (\$) †

Table 4-3

**Job characteristics and work arrangements of persons balancing school and work, November 1995 (continued)**

		Paid workers (15 to 64)	Primary and secondary students with a part-time job (15 to 18)
		Travailleurs rémunérés (15 à 64 ans)	Élèves du primaire et du secondaire avec emploi à temps partiel (15 à 18 ans)
	'000		%
Usually work paid overtime	1,543	14	--
<b>Reason for part-time work</b>	<b>2,096</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Going to school	686	33	98
Could find only part-time work	648	31	--
Other	761	36	--
<b>Work hour preferences</b>	<b>10,769</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Fewer hours for less pay	642	6	--
Same hours for same pay	7,133	66	48
More hours for more pay	2,994	28	51
Number of hours vary each day	2,692	24	62
With flexitime option	2,581	23	18
<b>Days of work</b>	<b>11,027</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Regular	8,967	81	58
Monday to Friday only	6,779	61	--
Work at least some time on weekends	1,655	15	45
Variable	2,059	19	42
<b>Work schedule</b>	<b>11,027</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Regular daytime	7,499	68	23
Shift work	2,001	18	27
Evening	559	5	18
Night or graveyard	205	2	--
Rotating and split shift	1,238	11	9
Irregular and other	1,527	14	50
<b>Reason for not working a regular daytime schedule</b>	<b>3,523</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Allow time for school	430	12	74
Requirements of the job	2,743	78	21
Other reasons	350	10	--
Do at least some work at home	986	9	--
<b>Job status</b>	<b>10,907</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Permanent	9,643	88	73
Non-permanent	1,264	12	27
<b>Reason job non-permanent</b>	<b>1,263</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Temporary, term or contract	632	50	--
Casual job	411	33	71
Seasonal, temporary agency and other	220	17	--

Tableau 4-3

**Caractéristiques des emplois et régimes de travail des personnes qui concilient le travail et les études, novembre 1995 (suite)**

Full-time postsecondary students with a part-time job (19 to 24)	Full-time workers in postsecondary studies (25 to 64)	Full-time workers not in school (25 to 64)	
Étudiants à temps plein de niveau postsecondaire avec emploi à temps partiel (19 à 24 ans)	Travailleurs à temps plein aux études de niveau postsecondaire (25 à 64 ans)	Travailleurs à temps plein non aux études (25 à 64 ans)	
			%
--	16	16	Travaille habituellement des heures supplémentaires
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Motif à l'origine du travail à temps partiel</b>
96	--	--	Études
--	--	--	N'a trouvé qu'un emploi à temps partiel
--	--	--	Autre
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Préférences quant aux heures de travail</b>
--	11	8	Moins d'heures et gagner moins
64	69	72	Autant d'heures et gagner autant
36	20	20	Plus d'heures et gagner plus
55	18	18	Nombre d'heures variant à chaque jour
21	37	25	Avec possibilité d'horaire flexible
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Jours de travail</b>
70	90	86	Horaire régulier
--	80	73	Du lundi au vendredi seulement
53	7	11	Travaille au moins une partie de la fin de semaine
30	10	14	Horaire variable
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Horaire de travail</b>
23	83	75	Horaire régulier de jour
30	10	17	Travail par postes
20	--	3	De soir
--	--	2	De nuit
8	--	11	Rotatif et fractionné
47	--	8	Horaire irrégulier et autre
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Motif pour ne pas travailler selon un horaire régulier de jour</b>
76	--	--	Poursuite d'études
19	81	91	Exigences de l'emploi
--	--	9	Autre motif
--	11	10	Fait au moins une partie de son travail à domicile
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Situation d'emploi</b>
62	90	93	Permanent
38	10	7	Non permanent
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Motif à l'origine de l'emploi non permanent</b>
35	--	61	Travail temporaire, à terme ou à forfait
56	--	14	Travail occasionnel
--	--	25	Travail saisonnier, temporaire, par le biais d'une agence et autre

Table 4-3

**Job characteristics and work arrangements of persons balancing school and work, November 1995 (concluded)**

	Paid workers (15 to 64)	Primary and secondary students with a part-time job (15 to 18)
	Travailleurs rémunérés (15 à 64 ans)	Élèves du primaire et du secondaire avec emploi à temps partiel (15 à 18 ans)
	'000	%
<b>Union coverage</b>	<b>10,876</b>	<b>100</b>
Unionized **	4,134	38
Non-unionized	6,743	62
<b>Benefits</b>		
Pension plan	5,533	51
Supplemental health plan	6,419	59
Dental plan	5,970	55
Paid sick leave	6,152	57
Paid vacation leave †	7,880	73
<b>Workplace size</b>	<b>10,729</b>	<b>100</b>
Under 20 employees	3,775	35
20 to 99 employees	3,499	33
100 or more employees	3,455	32
<b>Jobholders</b>	<b>11,033</b>	<b>100</b>
Single	10,476	95
Multiple	557	5

Source: Survey of Work Arrangements

Note: Question regarding school enrolment status was not asked of 65 to 69 year-olds.

\* Numbers vary from those in Table 4-1 because sources are different.

\*\* Also includes religious occupations.

\*\*\* Includes processing, machining and fabricating; construction; and material handling and other crafts.

† As some workers did not report their rate of pay, but only their usual hours worked, simply multiplying the averages for hourly rate and hours worked does not necessarily yield the average weekly earnings.

\*\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

† Some workers who were expected to take pay in lieu of vacation time may have responded negatively to the relevant question.

Tableau 4-3

**Caractéristiques des emplois et régimes de travail des personnes qui concilient le travail et les études, novembre 1995 (fin)**

Full-time postsecondary students with a part-time job (19 to 24)	Full-time workers in postsecondary studies (25 to 64)	Full-time workers not in school (25 to 64)	
Étudiants à temps plein de niveau postsecondaire avec emploi à temps partiel (19 à 24 ans)	Travailleurs à temps plein aux études de niveau postsecondaire (25 à 64 ans)	Travailleurs à temps plein non aux études (25 à 64 ans)	%
100	100	100	<b>Situation syndicale</b>
13	37	44	Syndiqué <sup>††</sup>
87	63	56	Non syndiqué
--	66	63	<b>Avantages sociaux</b>
--	79	72	Régime de retraite
--	72	67	Régime de soins de santé privé
--	77	70	Régime de soins dentaires
16	86	85	Congés de maladie payés
			Vacances payées <sup>‡</sup>
100	100	100	<b>Taille de l'établissement</b>
48	28	30	Moins de 20 employés
35	30	33	20 à 99 employés
17	42	37	100 employés et plus
100	100	100	<b>Nombre d'emplois</b>
94	95	97	Un seul
--	--	3	Plus d'un

Source : Enquête sur les horaires et conditions de travail

Nota : La question concernant l'inscription à un programme d'études n'a pas été posée aux personnes âgées de 65 à 69 ans.

\* Les nombres sont différents de ceux du tableau 4-1 car ils ne sont pas de la même source.

\*\* Comprend aussi les professions liées à la religion.

\*\*\* Comprend transformation, usinage et fabrication; construction; et manutention et autres métiers.

† Puisque certains travailleurs n'ont déclaré que leurs heures habituelles de travail et non leur taux de traitement, le seul fait de multiplier le taux moyen par le nombre moyen d'heures de travail ne donne pas forcément la moyenne de la rémunération hebdomadaire.

†† Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.

‡ Certains travailleurs censés recevoir un montant d'argent au lieu de vacances ont peut-être répondu par la négative à la question à cet égard.

## Work hour preferences

Gary L. Cohen

In the last few years, some economists and members of the media have speculated on the possible merits of redistributing work as a means of reducing unemployment and underemployment. The 1995 Survey of Work Arrangements (SWA) provides information integral to this discussion, as it asked paid workers whether they would prefer, at their current wage rate, "to work fewer hours for less pay, more hours for more pay, or the same hours for the same pay."

- Some 10.8 million paid workers were employed in November 1995. Nearly two-thirds stated that their preference was to continue working the same number of hours for the same amount of pay. Some 28% of workers said they would rather work more hours for more pay, while only 6% would have preferred fewer hours for less pay (Table 5-1).
- The overall response patterns of men and women were similar, although women were somewhat more likely to prefer fewer hours for less pay. There existed a pronounced variation in the responses by age, however. The preference for the same hours and pay increased with workers' age, while that for more hours and pay dropped considerably. Very few young workers (aged 15 to 24) opted for fewer hours with less pay.
- Paid workers who would have preferred to work more hours for more pay were more prevalent in accommodation, food and beverage services (47%) and retail trade (39%). This is not surprising, given the high proportion of low-paying jobs in these industries. This preference was less evident in utilities (16%), other primary industries (18%), and government services (18%).
- The occupational pattern of responses generally mirrors that shown by industry. Workers in service occupations registered the highest proportion preferring more hours for more pay (41%), followed by those in artistic, literary and recreational occupations (39%) and sales (37%), all traditionally low-paying. The generally well-paid workers in

## Préférences quant aux heures de travail

Gary L. Cohen

Au cours des dernières années, des économistes et des représentants des médias ont débattu de l'opportunité de redistribuer le travail dans le but de réduire le chômage et le sous-emploi. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 apporte des éclaircissements sur cette question, car on y demandait aux travailleurs rémunérés s'ils préféreraient, au même taux de rémunération, «travailler moins d'heures et gagner moins, travailler plus d'heures et gagner plus, ou travailler autant d'heures et gagner autant».

- Quelque 10,8 millions de travailleurs rémunérés étaient occupés en novembre 1995. Près des deux tiers d'entre eux ont déclaré qu'ils préféreraient continuer à travailler le même nombre d'heures et gagner autant. Quelque 28 % des travailleurs auraient préféré travailler plus d'heures et gagner plus, tandis que seulement 6 % ont affirmé vouloir plutôt travailler moins d'heures et gagner moins (tableau 5-1).
- Dans l'ensemble, il se dégage une tendance semblable des réponses des hommes et des femmes, bien que les femmes aient manifesté une légère préférence à vouloir travailler moins d'heures contre une rémunération moins élevée. On note cependant des variations prononcées des réponses par groupe d'âge. Le pourcentage des travailleurs qui disaient vouloir travailler le même nombre d'heures pour la même rémunération augmente en fonction de leur âge, alors que celui des travailleurs souhaitant travailler davantage et gagner plus baisse fortement avec l'âge. Très peu de jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans) préféreraient travailler moins d'heures contre une rémunération moindre.
- On trouve davantage de travailleurs rémunérés qui auraient préféré travailler plus d'heures contre une rémunération plus élevée dans les domaines de l'hébergement et de la restauration (47 %) et du commerce de détail (39 %). Cela n'a rien d'étonnant, étant donné la forte proportion d'emplois auxquels on associe une faible rémunération dans ces industries. Cette tendance est moins marquée dans les services publics (16 %), les autres industries primaires (18 %) et les services gouvernementaux (18 %).
- En général, le schéma des réponses par profession suit celui des réponses par industrie. Le pourcentage de personnes préférant travailler davantage et gagner plus est le plus élevé dans le secteur des services (41 %), dans les professions des domaines artistique, littéraire et récréatif (39 %) et dans le domaine de la vente (37 %), trois professions traditionnellement associées à de faibles

managerial and administrative positions, and in the natural and social sciences, were least likely to prefer this option.

- Fully one-half of workers in part-time jobs, that is, those usually working less than 30 hours per week, would have preferred more hours and more pay in November 1995. A much smaller proportion of full-time workers made this claim. Similarly, almost one-half of workers whose jobs were non-permanent would rather have had more hours for more pay, compared with just one-quarter of those with permanent jobs.
- The preference for more hours and more pay declined dramatically as family income<sup>1</sup> rose. Almost one-half of workers whose family income was less than \$600 per week (roughly \$30,000 per year) wanted more hours and pay (Table 5-2). Just 17% of workers whose family income exceeded \$1800 per week (over \$90,000 per year) stated this preference. Similarly, just 2% of workers with the lowest family income wanted fewer hours for less pay, while 13% of those with family incomes of \$1800 or more per week preferred this pay option.

salaires. Les travailleurs généralement bien rémunérés du milieu de la gestion et de l'administration, ainsi que ceux des sciences naturelles et sociales, sont les moins enclins à choisir cette option.

- En novembre 1995, une bonne moitié des personnes qui travaillaient à temps partiel (habituellement moins de 30 heures par semaine), auraient préféré travailler davantage contre une rémunération plus élevée. Ce pourcentage est beaucoup plus faible chez les travailleurs à temps plein. De même, près de la moitié des travailleurs dont l'emploi n'était pas permanent auraient préféré travailler davantage et gagner plus, comparativement à juste le quart de ceux qui occupaient un emploi permanent.
- Plus le revenu familial<sup>1</sup> était élevé, moins les personnes désiraient travailler plus et gagner plus. Près de la moitié des travailleurs dont le revenu familial était inférieur à 600 \$ par semaine (approximativement 30 000 \$ par année) auraient préféré travailler davantage pour un salaire plus élevé (tableau 5-2). À peine 17 % des travailleurs dont le revenu familial était supérieur à 1 800 \$ par semaine (soit plus de 90 000 \$ par année) ont fait état d'une telle préférence. Parallèlement, seulement 2 % des travailleurs dont le revenu familial était le plus faible auraient préféré travailler moins et gagner moins, alors que 13 % de ceux dont le revenu familial hebdomadaire était de 1 800 \$ ou plus auraient choisi cette option.

---

*Note*

- 1 This refers to weekly income of families in which both spouses were paid workers.

---

*Note*

- 1 Il s'agit du revenu hebdomadaire des ménages au sein desquels les deux conjoints sont des travailleurs rémunérés.

Table 5-1  
**Work hour preferences of paid workers  
 by sex and age, November 1995**

Tableau 5-1  
**Préférences des travailleurs rémunérés quant  
 aux heures de travail, selon le sexe et l'âge,  
 novembre 1995**

	Paid workers	Same hours, same pay	More hours, more pay	Fewer hours, less pay		
	Travailleurs rémunérés	Autant d'heures et gagner autant	Plus d'heures et gagner plus	Moins d'heures et gagner moins		
		'000				
<b>Paid workers</b>	<b>10,816</b>	<b>7,171</b>	<b>2,999</b>	<b>647</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>	
	'000		%			
<b>Both sexes</b>	<b>10,816</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>Les deux sexes</b>
15 to 24	1,766	100	52	46	2	15 à 24
25 to 34	2,961	100	63	31	6	25 à 34
35 to 44	3,242	100	68	24	8	35 à 44
45 to 54	2,096	100	75	17	8	45 à 54
55 to 69	752	100	79	15	6	55 à 69
<b>Men</b>	<b>5,616</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>Hommes</b>
15 to 24	895	100	51	48	.	15 à 24
25 to 34	1,578	100	63	33	4	25 à 34
35 to 44	1,637	100	68	25	7	35 à 44
45 to 54	1,070	100	78	15	7	45 à 54
55 to 69	437	100	78	15	7	55 à 69
<b>Women</b>	<b>5,200</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>Femmes</b>
15 to 24	871	100	53	44	--	15 à 24
25 to 34	1,383	100	64	28	8	25 à 34
35 to 44	1,605	100	68	24	8	35 à 44
45 to 54	1,026	100	72	19	9	45 à 54
55 to 69	315	100	80	16	--	55 à 69
<b>Occupation</b>	<b>10,816</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>Profession</b>
Managerial/administrative	1,575	100	75	16	9	Gestion et administration
Professional *	2,191	100	69	23	8	Professionnels *
Natural and social sciences	693	100	72	17	11	Sciences naturelles et sociales
Teaching	647	100	69	22	9	Enseignement
Medicine and health	639	100	67	26	7	Médecine et soins de santé
Artistic, literary and recreational	186	100	59	39	--	Domaines artistique, littéraire et récréatif
Clerical	1,814	100	67	27	6	Travail de bureau
Sales	931	100	59	37	4	Vente
Service	1,370	100	56	41	3	Services
Primary	194	100	70	25	--	Professions du secteur primaire
Farming	104	100	67	30	--	Agriculture
Fishing, forestry and mining	90	100	74	19	--	Pêche, services forestiers et mines
Processing, machining and fabricating	1,460	100	69	27	5	Transformation, usinage et fabrication
Processing	340	100	67	28	--	Transformation
Machining	191	100	70	27	--	Usinage
Product fabricating	929	100	69	26	4	Fabrication de produits
Construction	454	100	64	34	--	Construction
Transport equipment operating	404	100	62	32	7	Opération de matériel de transport
Material handling and other crafts	424	100	64	32	--	Manutention et autres métiers

Table 5-1  
**Work hour preferences of paid workers  
 by sex and age, November 1995 (concluded)**

Tableau 5-1  
**Préférences des travailleurs rémunérés quant  
 aux heures de travail, selon le sexe et l'âge,  
 novembre 1995 (fin)**

	Paid workers	Same hours, same pay	More hours, more pay	Fewer hours, less pay	
	Travailleurs rémunérés	Autant d'heures et gagner autant	Plus d'heures et gagner plus	Moins d'heures et gagner moins	
	'000		%		
<b>Industry</b>	<b>10,816</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>28</b>	<b>6 Industrie</b>
Primary	337	100	74	21	5 Secteur primaire
Agriculture	110	100	68	28	-- Agriculture
Other primary	228	100	77	18	-- Autres industries primaires
Manufacturing	1,961	100	71	23	6 Fabrication
Durable	991	100	71	23	6 Biens durables
Non-durable	970	100	71	24	6 Biens non durables
Construction	452	100	65	31	-- Construction
Utilities	140	100	76	16	-- Services publics
Transportation and storage	418	100	66	28	6 Transport et entreposage
Communication	300	100	67	26	-- Communications
Trade	1,818	100	61	35	4 Commerce
Wholesale	507	100	67	27	6 De gros
Retail	1,311	100	58	39	3 De détail
Finance, insurance and real estate	626	100	70	23	7 Finances, assurances et affaires immobilières
Finance and insurance	468	100	70	22	8 Intermédiaires financiers et assurances
Real estate operators and insurance agencies	158	100	69	27	-- Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	608	100	67	26	7 Services aux entreprises
Government services	743	100	72	18	10 Services gouvernementaux
Educational services	917	100	68	23	9 Enseignement
Health and social services	1,202	100	67	26	7 Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	708	100	50	47	-- Hébergement et restauration
Personal, amusement and other services	586	100	66	31	-- Services personnels, divertis- sements et autres services
<b>Usual weekly hours at main job</b>	<b>10,816</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>28</b>	<b>6 Heures hebdomadaires habituelles de travail, emploi principal</b>
1 to 19	1,138	100	49	50	-- 1 à 19
20 to 29	943	100	49	49	-- 20 à 29
30 to 39	2,797	100	67	24	9 30 à 39
40 to 49	5,083	100	72	23	5 40 à 49
50 or more	854	100	72	15	13 50 et plus
<b>Job status</b>	<b>10,755</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>28</b>	<b>6 Situation d'emploi</b>
Permanent	9,504	100	69	25	6 Permanent
Non-permanent	1,251	100	49	48	4 Non permanent
<b>Men</b>	<b>5,587</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>5 Hommes</b>
Permanent job	4,987	100	69	26	5 Emploi permanent
Non-permanent job	600	100	48	48	4 Emploi non permanent
<b>Women</b>	<b>5,168</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>27</b>	<b>7 Femmes</b>
Permanent job	4,517	100	68	24	7 Emploi permanent
Non-permanent job	651	100	49	47	4 Emploi non permanent

Source: Survey of Work Arrangements  
 \* Also includes religious occupations.

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail  
 \* Comprend aussi les professions liées à la religion.

Table 5-2  
**Work hour preferences of paid workers  
 in dual-earner families by weekly  
 earnings, November 1995**

Tableau 5-2  
**Préférences des travailleurs rémunérés quant  
 aux heures de travail chez les familles à deux  
 revenus, selon les gains hebdomadaires,  
 novembre 1995**

	Both spouses paid workers		Same hours, same pay	More hours, more pay	Fewer hours, less pay	
	Les deux conjoints travailleurs rémunérés		Autant d'heures et gagner autant	Plus d'heures et gagner plus	Moins d'heures et gagner moins	
			'000			
<b>Paid workers</b>	<b>4,296</b>		<b>2,737</b>	<b>1,257</b>	<b>302</b>	<b>Travailleurs rémunérés</b>
	'000			%		
<b>Total</b>	<b>4,296</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>Total</b>
Less than \$600	917	100	52	45	2	Moins de 600 \$
\$600 to \$799	573	100	59	35	5	600 \$ à 799 \$
\$800 to \$999	651	100	63	32	5	800 \$ à 999 \$
\$1,000 to \$1,199	554	100	71	22	7	1 000 \$ à 1 199 \$
\$1,200 to \$1,399	504	100	69	21	9	1 200 \$ à 1 399 \$
\$1,400 to \$1,599	398	100	71	20	9	1 400 \$ à 1 599 \$
\$1,600 to \$1,799	225	100	67	19	14	1 600 \$ à 1 799 \$
\$1,800 and over	445	100	70	17	13	1 800 \$ et plus

Source: Survey of Work Arrangements

Source: Enquête sur les horaires et les conditions de travail

## Aspects of self-employment

Gary L. Cohen

Self-employed persons own and operate a business, farm, or professional practice. In November 1995, more than 2.1 million Canadian workers – some 1.4 million men and 700,000 women – were self-employed in their main job. The incidence of self-employment, that is, the self-employed as a percentage of total employment, was 16%: 20% for men and 12% for women.

- The self-employed fall into two sub-groups: about 40% are **employers**, that is, they usually employ one or more paid workers; the others, known as **own-account** workers, operate without paid help. (This latter group includes the self-employed who do not have a business.) In November 1995, almost one-half of self-employed men, and just over one-quarter of self-employed women, were employers. About one-third of employers had five or more employees, while a further one-third had two to four.
- Self-employment tends to become more prevalent as age increases; this is probably because younger workers are less apt to have the experience, resources, opportunities and skills typically needed to become self-employed. Some 44% of the self-employed in November 1995 were aged 45 and over (46% of men, 39% of women), while just 5% were aged 15 to 24 (Table 6-1).
- The self-employed were concentrated in personal, amusement, and other services; agriculture; retail trade; business services; and construction. More than a third worked in sales or service occupations, and one-quarter had professional or managerial occupations.

The phenomenal growth of self-employment in recent years has kindled widespread interest in this aspect of the labour market. The 1995 Survey of Work Arrangements (SWA) provides details about the number of paid workers engaged by the self-employed, and the work schedules of the latter. It also indicates whether they operated their business from home. In addition, the SWA provides new information about the main reason for choosing self-employment.

## Aspects du travail autonome

Gary L. Cohen

Les travailleurs autonomes possèdent et exploitent une entreprise, une ferme ou un cabinet. En novembre 1995, plus de 2,1 millions de travailleurs canadiens – quelque 1,4 million d'hommes et 700 000 femmes – étaient travailleurs autonomes dans leur emploi principal. La fréquence de ce genre de travail, c'est-à-dire le pourcentage de travailleurs autonomes par rapport au total de l'emploi, était de 16 %, soit 20 % chez les hommes et 12 % chez les femmes.

- Les travailleurs autonomes se subdivisent en deux catégories : environ 40 % entrent dans la catégorie des **employeurs**, c'est-à-dire qu'ils comptent au moins un employé rémunéré; les autres, qui sont à **leur propre compte**, n'ont aucune aide rémunérée. (Ce dernier groupe englobe les travailleurs autonomes qui ne sont pas propriétaires d'une entreprise.) En novembre 1995, près de la moitié des hommes et un peu plus du quart des femmes qui étaient travailleurs autonomes étaient également employeurs. Environ le tiers des employeurs comptaient cinq salariés ou plus, tandis qu'un autre tiers des employeurs en avaient de deux à quatre.
- La proportion de travailleurs autonomes tend à augmenter avec l'âge, ce qui traduit sans doute le fait que les jeunes travailleurs sont moins susceptibles d'avoir l'expérience, les ressources, les occasions et les compétences qui sont habituellement nécessaires pour devenir travailleur autonome. Quelque 44 % des travailleurs autonomes en novembre 1995 étaient âgés de 45 ans et plus (46 % des hommes et 39 % des femmes), contre 5 % seulement âgés de 15 à 24 ans (tableau 6-1).
- Les travailleurs autonomes étaient surtout concentrés dans les services personnels, les divertissements et les autres services; ainsi que dans l'agriculture; le commerce de détail; les services aux entreprises; et la construction. Plus du tiers d'entre eux travaillaient dans la vente ou les services, et le quart, dans les professions libérales ou la gestion.

La croissance phénoménale du travail autonome au cours des dernières années a suscité un intérêt généralisé envers cet aspect du marché du travail. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995 fournit des détails sur le nombre de travailleurs rémunérés embauchés par des travailleurs autonomes, et sur les horaires de travail de ces derniers. Elle précise en outre s'ils effectuaient leur travail à domicile. De plus, l'EHCT fournit de nouvelles données sur la principale raison qui pousse à choisir le travail autonome.

- Long work weeks tend to be characteristic of self-employment. In November 1995, fully 65% of the self-employed worked 40 or more hours per week, with more than half of this group working 50 or more hours. This pattern was much more marked among employers than own-account workers: 81% (versus 55%) worked 40 or more hours weekly, and 49% (versus 29%) put in 50 or more hours.
- From a different perspective, 41% of the self-employed (47% of employers and 36% of own-account workers) stated that they regularly worked six or seven days a week at their business. Similarly, 45% said they regularly worked weekends.
- Overall, more than 40% of the self-employed said they chose that kind of work because they "enjoyed independence," some 17% because they were carrying on the "family business," 12% because "no other work was available," and 10% because they wanted to "make more money." Smaller proportions specified "working from the home," "having a flexible schedule," "other reasons," and the "nature of the job" (Table 6-2).
- Men were much more likely than women (47% versus 32%) to choose self-employment because they enjoyed the independence. Not surprisingly, given the traditional demands imposed by home and family, women were more likely than men to cite working from home (13% versus 2%) and flexibility of the work schedule (9% versus 4%).
- Relatively few young workers (aged 15 to 24) were self-employed in November 1995: of those, most were likely to have chosen self-employment because no other work was available or because they wanted to make more money.
- Carrying on the family business was the reason cited by a majority (53%) of the self-employed in agriculture, and nearly one-third of those in accommodation, food and beverage services. Enjoyment of independence was noted most frequently among the self-employed in manufacturing, construction and other primary industries.
- Employers, both men and women, were much more likely than own-account workers to cite family business or enjoyment of independence as main factors for choosing self-employment. On the other hand, own-account workers were more likely to say they
- Les longues semaines de travail semblent être typiques du travail autonome. En novembre 1995, au moins 65 % des travailleurs autonomes effectuaient 40 heures de travail par semaine ou plus; de ce nombre, plus de la moitié travaillaient 50 heures ou plus. Cette tendance était beaucoup plus marquée chez les employeurs que chez les travailleurs à leur propre compte : 81 % des employeurs (contre 55 %) travaillaient 40 heures ou plus par semaine, et 49 % (contre 29 %) en travaillaient 50 ou plus.
- Sous un autre angle, 41 % des travailleurs autonomes (47 % des employeurs et 36 % des travailleurs à leur propre compte) ont dit travailler régulièrement six ou sept jours sur sept à leur entreprise. De même, 45 % ont dit qu'ils travaillaient régulièrement la fin de semaine.
- Dans l'ensemble, plus de 40 % des travailleurs autonomes ont déclaré avoir choisi ce genre de travail parce que cela répondait à leur goût de l'indépendance, quelque 17 % pour exploiter une entreprise familiale, 12 % parce qu'ils ne trouvaient pas d'autre emploi et 10 % parce qu'ils voulaient gagner plus d'argent. Dans des proportions moindres, les travailleurs autonomes ont invoqué le désir de travailler à domicile ou d'avoir un horaire flexible, d'autres raisons et la nature du travail (tableau 6-2).
- Les hommes avaient une tendance nettement plus marquée que les femmes (47 % contre 32 %) à choisir le travail autonome en raison de l'indépendance qu'il procure. Comme on pouvait s'y attendre, étant donné les exigences qu'imposent traditionnellement la maison et la famille, les femmes, dans une plus grande proportion que les hommes, ont été motivées dans leur choix par le fait de travailler à domicile (13 % contre 2 %), ainsi que par la souplesse de l'horaire de travail (9 % contre 4 %).
- Relativement peu de jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans) étaient des travailleurs autonomes en novembre 1995: parmi ceux qui l'étaient, la plupart ont donné comme raison qu'ils ne trouvaient pas de travail ou qu'ils voulaient gagner plus d'argent.
- Reprendre l'entreprise familiale a été la raison citée par la majorité (53 %) des travailleurs autonomes dans le domaine de l'agriculture, et de près du tiers de ceux qui travaillent dans l'hébergement et la restauration. L'indépendance est la raison la plus fréquemment invoquée par les travailleurs autonomes des industries manufacturières, de la construction et des autres industries primaires.
- Les employeurs, tant les hommes que les femmes, ont cité dans une bien plus grande proportion que les travailleurs à leur propre compte le goût de l'indépendance ou la reprise d'une entreprise familiale comme raison de leur choix du travail autonome. Par contre, les travailleurs à

had chosen to work for themselves because no other work was available or because they wanted to work from home.

- More than one-half of the self-employed (about 50% of men, and 57% of women) operated their business from home. Fully two out of three own-account workers did so, compared with just one out of three employers. More than one-fifth of women who operated their business from home were attracted to self-employment because they would be able to work from home.

leur propre compte ont été proportionnellement plus nombreux à déclarer avoir choisi ce mode de travail parce qu'ils ne trouvaient pas d'emploi ou parce qu'ils voulaient travailler à domicile.

- Plus de la moitié des travailleurs autonomes (environ 50 % des hommes et 57 % des femmes) exploitaient leur entreprise à domicile. C'était aussi le cas d'au moins deux personnes sur trois qui travaillaient à leur propre compte, comparativement à une sur trois parmi les employeurs. Plus d'un cinquième des femmes qui exploitaient une entreprise à domicile ont été attirées par le travail autonome justement parce qu'il leur permettait de travailler à la maison.

Table 6-1  
The self-employed, by selected characteristics, November 1995

Tableau 6-1  
Les travailleurs autonomes, selon certaines caractéristiques, novembre 1995

	Self-employed			Travailleurs autonomes		
	Total	Employer		Own-account *	À son propre compte *	
			Employeur			Employeur
			'000			
<b>Self-employed</b>	<b>2,139</b>		<b>866</b>	<b>1,273</b>		<b>Travailleurs autonomes</b>
	'000		%			
<b>Both sexes</b>	<b>2,139</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>Les deux sexes</b>
15 to 24	106	5	--	7		15 à 24
25 to 34	436	20	18	22		25 à 34
35 to 44	657	31	33	29		35 à 44
45 to 54	551	26	29	23		45 à 54
55 to 69	388	18	18	18		55 à 69
<b>Men</b>	<b>1,428</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>Hommes</b>
15 to 24	47	3	--	5		15 à 24
25 to 34	286	20	18	21		25 à 34
35 to 44	433	30	32	29		35 à 44
45 to 54	381	27	29	24		45 à 54
55 to 69	282	20	18	21		55 à 69
<b>Women</b>	<b>711</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>Femmes</b>
15 to 24	59	8	--	11		15 à 24
25 to 34	150	21	15	24		25 à 34
35 to 44	224	32	37	29		35 à 44
45 to 54	170	24	29	22		45 à 54
55 to 69	106	15	17	14		55 à 69
<b>Usual weekly hours at main job</b>	<b>2,139</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>Heures hebdomadaires habituelles de travail, emploi principal</b>
1 to 19	261	12	4	18		1 à 19
20 to 29	157	7	4	10		20 à 29
30 to 39	321	15	11	18		30 à 39
40 to 49	608	28	33	26		40 à 49
50 or more	792	37	49	29		50 et plus
<b>Days of work</b>	<b>2,132</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>Jours de travail</b>
Regular	1,759	83	88	79		Horaire régulier
Monday to Friday only	807	38	39	37		Du lundi au vendredi seulement
Work at least some time on weekends	952	45	50	41		Travaille au moins une partie de la fin de semaine
Variable	373	17	12	21		Horaire variable
<b>Number of workdays</b>						<b>Nombre de jours de travail</b>
1 to 4	128	6	3	8		1 à 4
5	766	36	38	34		5
6 or 7	865	41	47	36		6 ou 7
<b>Work from home</b>	<b>2,110</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>Travail à domicile</b>
Operate business from home	1,126	53	32	68		Opère une entreprise à domicile
Do not operate business from home	984	47	68	32		N'opère pas une entreprise à domicile
<b>Number of employees</b>	<b>2,091</b>	...	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>Nombre d'employés</b>
None	1,381	...	13	100 *		Aucun
One	191	...	23	...		1
2 to 4	268	...	33	...		2 à 4
5 or more	251	...	31	...		5 et plus

Table 6-1  
The self-employed, by selected characteristics, November 1995 (concluded)

Tableau 6-1  
Les travailleurs autonomes, selon certaines caractéristiques, novembre 1995 (fin)

	Self-employed				
	Travailleurs autonomes				
	Total	Employer	Own-account *		
		Employeur	À son propre compte *		
	'000		%		
<b>Occupation</b>	<b>2,139</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Profession</b>
Managerial/administrative	217	10	18	5	Gestion et administration
Professional **	318	15	12	17	Professionnels **
Natural and social sciences	89	4	4	4	Sciences naturelles et sociales
Teaching	44	2	--	3	Enseignement
Medicine and health	84	4	6	3	Médecine et soins de santé
Artistic, literary and recreational	101	5	--	7	Domaines artistique, littéraire et récréatif
Clerical	62	3	4	2	Travail de bureau
Sales	393	18	21	17	Vente
Service	356	17	12	20	Services
Primary	337	16	12	18	Professions du secteur primaire
Farming	292	14	9	17	Agriculture
Fishing, forestry and mining	45	2	3	2	Pêche, services forestiers et mines
Processing, machining and fabricating	153	7	8	6	Transformation, usinage et fabrication
Processing	14	1	--	--	Transformation
Product fabricating	128	6	7	5	Fabrication de produits
Construction	198	9	10	9	Construction
Transport equipment operating	86	4	2	5	Opération de matériel de transport
<b>Industry</b>	<b>2,139</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Industrie</b>
Primary	334	16	13	18	Secteur primaire
Agriculture	284	13	10	16	Agriculture
Other primary	50	2	3	2	Autres industries primaires
Manufacturing	119	6	9	3	Fabrication
Durable	54	3	4	--	Biens durables
Non-durable	65	3	5	--	Biens non durables
Construction	229	11	13	9	Construction
Transportation and storage	78	4	3	4	Transport et entreposage
Trade	402	19	24	15	Commerce
Wholesale	124	6	9	4	De gros
Retail	278	13	16	11	De détail
Finance, insurance and real estate	112	5	4	6	Finances, assurances et affaires immobilières
Real estate operators and insurance agencies	94	4	3	5	Services immobiliers et agences d'assurances
Business services	243	11	10	12	Services aux entreprises
Educational services	36	2	--	3	Enseignement
Health and social services	116	5	6	5	Soins de santé et services sociaux
Accommodation, food and beverage services	92	4	9	1	Hébergement et restauration
Personal, amusement and other services	361	17	9	23	Services personnels, divertissements et autres services
<b>Work from home for second job</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Travaille à domicile pour l'emploi secondaire</b>
Yes	37	31	38	27	Oui
No	82	69	62	73	Non

Source: Survey of Work Arrangements

\* Own-account workers do not have employees.

\*\* Also includes religious occupations.

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Les travailleurs à leur propre compte n'ont pas d'employés.

\*\* Comprend aussi les professions liées à la religion.

Table 6-2

**Main reason for self-employment, by selected characteristics and whether business operates from home, November 1995**

	Total self-employed Ensemble des travailleurs autonomes		Main reason for choosing self-employment Principal motif du choix du travail autonome		
			Independence	Family business	No other work available
			Goût de l'indépendance	Entreprise familiale	Aucun autre travail offert
			'000	%	
<b>Self-employed</b>	<b>2,093</b>	<b>100</b>	<b>876</b>	<b>358</b>	<b>251</b>
Employers	841	100	49	22	7
Own-account	1,252	100	37	14	15
<b>Both sexes</b>	<b>2,093</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>17</b>	<b>12</b>
15 to 24	105	100	--	--	20
25 to 34	427	100	44	14	12
35 to 44	643	100	41	16	13
45 to 54	540	100	45	18	12
55 to 69	378	100	42	23	8
<b>Men</b>	<b>1,394</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>17</b>	<b>11</b>
15 to 24	46	100	--	--	--
25 to 34	279	100	49	17	14
35 to 44	423	100	47	16	12
45 to 54	372	100	49	18	12
55 to 69	274	100	47	20	7
<b>Women</b>	<b>699</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>13</b>
15 to 24	59	100	--	--	--
25 to 34	148	100	36	--	--
35 to 44	220	100	30	16	15
45 to 54	168	100	37	19	12
55 to 69	104	100	30	31	--
<b>Industry *</b>	<b>2,093</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>17</b>	<b>12</b>
Primary	332	100	33	47	4
Manufacturing	118	100	53	18	--
Construction	221	100	52	10	15
Transportation and communication	89	100	43	--	--
Trade	391	100	41	21	14
Finance, insurance and real estate Services **	108	100	49	--	--
Business services	833	100	40	7	13
Personal, amusement and other services	240	100	48	--	14
	353	100	33	6	18
<b>Operate business from home</b>					
<b>Both sexes</b>	<b>2,093</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>17</b>	<b>12</b>
Yes	1,117	100	38	18	12
No	976	100	46	16	12
<b>Men</b>	<b>1,394</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>17</b>	<b>11</b>
Yes	718	100	45	19	13
No	677	100	49	16	10
<b>Women</b>	<b>699</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>13</b>
Yes	400	100	26	17	11
No	299	100	39	17	16

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes utilities.

\*\* Includes business services; government services; educational services; health and social services; accommodation, food and beverage services; and personal, amusement and other services.

Tableau 6-2

**Principal motif à l'origine du travail autonome, selon certaines caractéristiques et selon que l'entreprise est opérée ou non à domicile, novembre 1995**

Main reason for choosing self-employment				
Principal motif du choix du travail autonome				
Make more money	Work from home	Flexible schedule	Other	Nature of the job
Gagner plus d'argent	Travailler à domicile	Horaire flexible	Autre	Nature du travail
'000				
<b>200</b>	<b>117</b>	<b>125</b>	<b>92</b>	<b>74</b> <b>Travailleurs autonomes</b>
%				
9	--	4	5	4 Employeur
10	8	8	4	4 À son propre compte
<b>10</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4 Les deux sexes</b>
17	--	--	--	-- 15 à 24
11	7	5	--	-- 25 à 34
10	6	6	4	4 35 à 44
7	4	6	4	-- 45 à 54
8	5	4	6	-- 55 à 69
<b>9</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4 Hommes</b>
--	--	--	--	-- 15 à 24
11	--	--	--	-- 25 à 34
11	--	5	--	-- 35 à 44
8	--	--	--	-- 45 à 54
8	--	--	--	-- 55 à 69
<b>10</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4 Femmes</b>
--	--	--	--	-- 15 à 24
--	20	--	--	-- 25 à 34
9	14	9	--	-- 35 à 44
--	--	--	--	-- 45 à 54
--	--	--	--	-- 55 à 69
<b>10</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4 Industrie *</b>
4	4	--	--	-- Secteur primaire
--	--	--	--	-- Industries manufacturières
11	--	--	--	-- Construction
--	--	--	--	-- Transport et communications
11	--	--	--	-- Commerce
--	--	--	--	-- Finances, assurances et affaires immobilières
11	9	8	5	7 Secteurs des services **
11	--	9	--	-- Services aux entreprises
--	--	--	--	-- Services personnels, divertissements et autres services
10	11	11	--	--
<b>10</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4 Opère une entreprise à domicile</b>
<b>Les deux sexes</b>				
8	10	8	4	2 Oui
11	-	4	5	5 Non
9	2	4	5	4 Hommes
8	4	6	4	-- Oui
11	-	3	5	6 Non
10	13	9	3	4 Femmes
8	21	11	--	-- Oui
12	--	7	--	-- Non

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les services publics.

\*\* Comprend les services aux entreprises; les services gouvernementaux; l'enseignement; les soins de santé et les services sociaux; l'hébergement et la restauration; et les services personnels, les divertissements et les autres services.

## Provincial and regional overview

*Dominique Pérusse*

Work arrangements vary from province to province and city to city, depending on industrial mix, demographic characteristics, legislation and provincial services. The analysis that follows discusses the differences between provinces and provides statistical tables for the 25 census metropolitan areas. First it looks at these differences from the perspectives of work hours, earnings and benefits, and type of employment or schedule. Then it takes into account certain employer characteristics that play a role in the development of work arrangements: unionization rate, workplace size, and sector (public or private). Self-employed workers are dealt with separately.

In any region, economic prosperity and the cost of living have an effect on local work hours, earnings and benefits. Unusual activities at the time of the survey can also affect local work arrangements. For example, because of the construction of the Confederation Bridge between New Brunswick and Prince Edward Island, the average number of overtime hours worked in Prince Edward Island was unusually high when the Survey of Work Arrangements was conducted in November 1995.

Differences in earnings and benefits can also be attributed to the services and benefits provided by provincial governments, and to differences in provincial legislation. For instance, the minimum wage varies from one province to another, as does the coverage of health plans and other services. Some provinces have drug insurance plans, while others do not. Furthermore, the survey data indicate only the percentage of people who enjoy a particular benefit, not what is covered by that benefit. In other words, more workers in a particular province may have a pension plan, but that statistic does not reveal how much employers contribute to the plan or how generous the pension benefits are.

### Hours worked

- In 1995, more than 20% of paid workers in western Canada (the Prairie provinces and British Columbia), Prince Edward Island and Nova Scotia worked

## Aperçu provincial et régional

*Dominique Pérusse*

Les conditions de travail diffèrent d'une province à l'autre et d'une ville à l'autre selon les structures industrielles, les caractéristiques démographiques, les lois et les services provinciaux. L'analyse qui suit fait état des différences provinciales à cet égard et offre aussi des tableaux de données sur les 25 régions métropolitaines de recensement. On examine dans un premier temps ces différences sur les plans suivants : heures de travail, gains et avantages sociaux, et type d'emploi et d'horaire. Dans un deuxième temps, on tient compte de certaines caractéristiques des entreprises qui jouent un rôle au chapitre des conditions de travail : taux de syndicalisation, taille de l'établissement, et secteur (public ou privé). Les travailleurs autonomes sont traités à part.

Le coût de la vie et la prospérité économique ont un impact sur les heures de travail de même que sur les gains et avantages sociaux dans une région donnée. Certaines activités ponctuelles ayant cours au moment de l'enquête peuvent aussi influencer les conditions de travail d'une région, comme ce fut le cas avec la construction du pont de la Confédération entre le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard. À cet égard, le nombre moyen élevé d'heures supplémentaires travaillées dans cette dernière province au moment de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de novembre 1995 en est un bon exemple.

Les différences au chapitre des gains et avantages sociaux peuvent aussi s'expliquer par les services et les avantages offerts par les gouvernements provinciaux, de même que par une législation provinciale différente. À titre d'exemples, le salaire minimum varie d'une province à l'autre, de même que l'étendue de certains régimes d'assurance en matière de soins de santé ou à l'égard d'autres services, tandis que des régimes d'assurance médicament sont offerts dans certaines provinces seulement. En outre, les données sur les avantages sociaux font état de la fréquence d'un avantage, et non du taux de couverture. Ainsi, les travailleurs d'une province peuvent être plus nombreux à être couverts par un régime de retraite, mais cela n'indique pas dans quelle proportion l'employeur contribue au régime, ni si la pension est généreuse.

### Heures de travail

- En 1995, plus de 20 % des travailleurs rémunérés de l'Ouest canadien (Prairies et Colombie-Britannique), de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse

part time at their main job. At 15%, New Brunswick had the lowest proportion of all the provinces. The national average was 19% (Table 7-1).

- Nationally, 15% of paid workers worked more than 40 hours a week in November 1995. Long work weeks were most frequent in Prince Edward Island: 20% of the province's paid workers spent over 40 hours on the job. (This may be due in part to the construction of the Confederation Bridge.) Alberta and Ontario were tied with the second highest percentage.
- Prince Edward Island and Alberta were the only provinces that exceeded the national average for long (over 40 hours) and short weeks (under 30 hours). The situation in Newfoundland was even more extreme: high percentages of employees worked less than 10 hours or more than 50 hours a week.
- A substantial majority of Canadians were happy with the number of hours they worked: 66% would choose to work the same hours for the same pay. Workers in Prince Edward Island had the highest rate of satisfaction: 73% would not change the number of hours they worked.
- Working more hours for more pay was preferred by 28% of Canadians. This option was most popular in Nova Scotia and Newfoundland, where it was selected by one-third of all workers.
- Less work for less money was the least popular choice in every province. Nationally, it was preferred by only 6% of paid workers. The proportion varied little at the provincial level, ranging from 3% in the Atlantic region to 7% in Quebec.
- Those who wanted to work less averaged 41.0 hours per week at work. Nova Scotia and Alberta had the highest averages (42.6 and 42.5 hours, respectively), while Quebec had the lowest (38.7).
- Conversely, those who preferred to work more put in an average 31.4 hours a week. Respondents from Quebec and Prince Edward Island averaged only about 30 hours, while those in New Brunswick averaged the most (32.2 hours).
- occupaient un emploi principal à temps partiel. Cela était le cas de seulement 15 % des travailleurs rémunérés du Nouveau-Brunswick, province qui, à cet égard, occupait le dernier rang. La moyenne nationale était de 19 % (tableau 7-1).
- Au Canada, 15 % des travailleurs rémunérés faisaient des semaines de plus de 40 heures en novembre 1995. L'Île-du-Prince-Édouard était la province où les longues semaines de travail étaient les plus fréquentes : 20 % des travailleurs rémunérés y faisaient plus de 40 heures par semaine. (Cela tient peut-être en partie à la construction du pont de la Confédération.) Sur ce plan, l'Alberta et l'Ontario arrivent ex aequo au deuxième rang.
- Comparativement à la moyenne canadienne, l'Île-du-Prince-Édouard et l'Alberta étaient les seules provinces où on comptait à la fois des proportions plus élevées de travailleurs qui faisaient de longues et de courtes semaines (respectivement plus de 40 heures et moins de 30 heures). Terre-Neuve présentait des caractéristiques semblables mais d'une façon encore plus polarisée : des proportions élevées d'employés y faisaient respectivement moins de 10 heures ou plus de 50 heures par semaine.
- Les gens étaient en grande majorité satisfaits de leur nombre d'heures de travail : 66 % des Canadiens ne voudraient pas les changer. Les travailleurs de l'Île-du-Prince-Édouard avaient à cet égard le plus haut taux de satisfaction : s'ils devaient choisir, 73 % d'entre eux opteraient pour un même nombre d'heures pour gagner autant.
- Travailler plus d'heures pour gagner plus d'argent serait par contre le choix de 28 % des Canadiens. C'est en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve que cette option était la plus populaire : près de 1 travailleur sur 3 voudrait travailler plus.
- Travailler moins pour gagner moins était l'option la moins populaire pour toutes les provinces. Seulement 6 % des travailleurs canadiens l'ont retenue. La proportion de travailleurs qui seraient prêts à réduire leurs heures variait peu d'une région à l'autre; celle-ci oscillait entre 3 % dans la région de l'Atlantique et 7 % au Québec.
- Ceux qui préféreraient travailler moins faisaient en moyenne 41,0 heures par semaine. Cette moyenne était parmi les plus élevées en Nouvelle-Écosse (42,6 heures) et en Alberta (42,5), et la plus basse au Québec (38,7).
- Ceux qui à l'inverse préféreraient travailler plus faisaient en moyenne 31,4 heures par semaine. Cette moyenne était parmi les plus faibles au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard (environ 30 heures), et la plus élevée au Nouveau-Brunswick (32,2 heures).

- Having a long work week did not necessarily mean receiving overtime pay. For example, while around 15% of workers in the Atlantic provinces put in more than 40 hours, only 10% worked paid overtime, compared with 16% of those in Ontario and Alberta. Nationally, 14% of employees did paid overtime work in November 1995.
- At the national level, one-fifth of the employees who reported working overtime put in less than half an hour of extra time per week. Employees who worked at least half an hour of overtime averaged 5.7 hours. Provincially, the highest averages were reported in Prince Edward Island (7.2 hours) and Saskatchewan (7.0).
- Travailler de longues semaines ne signifie pas nécessairement être payé en temps supplémentaire. Par exemple, alors qu'environ 15 % des travailleurs de l'Atlantique faisaient des semaines de plus de 40 heures, seulement 10 % déclaraient du travail supplémentaire rémunéré, en comparaison à 16 % des travailleurs en Ontario et en Alberta. Les heures supplémentaires rémunérées touchaient 14 % des travailleurs au Canada en novembre 1995.
- Au Canada, le cinquième des employés qui déclaraient des heures supplémentaires en faisaient moins d'une demie par semaine. Ceux qui en faisaient au moins une demie en totalisaient en moyenne 5,7. Cette moyenne était parmi les plus élevées à l'Île-du-Prince-Édouard (7,2 heures) et en Saskatchewan (7,0 heures).

### Earnings and benefits

- The average hourly wage in November 1995 was \$15.12 nationally. Provincially, it ranged from \$12.13 in Prince Edward Island to \$16.29 in British Columbia. The Atlantic provinces generally had the lowest hourly wage (Table 7-2).
- The largest percentages of workers with employer-sponsored pension plans were in Manitoba (56%), Newfoundland (55%), Ontario and Saskatchewan (53%), while the lowest proportion was in New Brunswick (46%). The Canadian average was 51%.
- Workers with employer-sponsored health care plans were concentrated in Ontario (62%), Newfoundland and Quebec (60%). Saskatchewan had the lowest proportion (45%).
- The proportion of workers covered by an employer-sponsored dental plan ranged from 42% in Quebec to 61% in Ontario. All eastern provinces were below the national average of 55%, and all western provinces, above it.
- The province with the highest proportion of workers with paid sick leave was Manitoba (62%), followed by Newfoundland and Saskatchewan (60%). The national average was 57%.
- Nearly three-quarters of paid workers enjoyed paid vacation leave.<sup>1</sup> At the provincial level, the highest proportion of workers who had this benefit was reported in Quebec (79%); the lowest, in Prince Edward Island (60%) and New Brunswick (62%).
- Au Canada, le salaire horaire moyen en novembre 1995 était de 15,12 \$ et il variait entre 12,13 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard et 16,29 \$ en Colombie-Britannique. Le salaire horaire était parmi les plus faibles dans les provinces de l'Atlantique (tableau 7-2).
- Les plus fortes proportions de travailleurs admissibles à un régime de retraite par l'entremise de leur employeur se trouvaient au Manitoba (56 %), à Terre-Neuve (55 %), en Ontario et en Saskatchewan (53 %). La moyenne canadienne se situait à 51 %; le Nouveau-Brunswick venait au dernier rang (46 %).
- Les travailleurs qui le plus souvent bénéficiaient d'un régime de soins de santé par l'entremise de leur employeur se concentraient en Ontario (62 %), à Terre-Neuve et au Québec (60 %). Le taux le plus faible se trouvait en Saskatchewan (45 %).
- La proportion de travailleurs bénéficiant d'un régime de soins dentaires offert par l'employeur variait entre 42 % au Québec et 61 % en Ontario. Les taux pour toutes les provinces de l'Est étaient inférieurs à la moyenne nationale de 55 %, alors que les taux pour toutes les provinces de l'Ouest étaient supérieurs à cette moyenne.
- C'est au Manitoba que les travailleurs avaient le plus souvent droit à des congés de maladie payés (62 %), suivi de Terre-Neuve et de la Saskatchewan (60 %). La moyenne nationale était de 57 %.
- Près des trois quarts des travailleurs rémunérés canadiens avaient des vacances payées<sup>1</sup>. Les travailleurs québécois étaient ceux qui en bénéficiaient le plus au pays, puisque 79 % d'entre eux y avaient accès. Les plus faibles proportions à ce chapitre ont été observées à l'Île-du-Prince-Édouard (60 %) et au Nouveau-Brunswick (62 %).

### Gains et avantages sociaux

- The amount of vacation leave workers received was more uniform in Quebec, as the proportions of long and short vacation leave were lower than in other provinces. In contrast, Newfoundland workers who were entitled to paid vacation leave had more than the average. Specifically, while only 66% of paid workers in Newfoundland had paid vacation leave, 40% in that group had more than 20 days of annual leave. By comparison, of the 73% of workers nationally who had paid vacation leave, only 25% were entitled to more than 20 days.

### Job characteristics

- In November 1995, non-permanent jobs made up a larger percentage of the jobs in eastern Canada than in western Canada. Between 10% and 11% of workers in Ontario and the West had non-permanent employment, compared with the Canadian average of 12%. Those non-permanent jobs were usually temporary or casual. In Quebec, the proportion of non-permanent jobs (14%) was slightly higher than the national average (Table 7-2).
- The situation in Ontario and the West was in sharp contrast to the high levels of non-permanent employment in the Atlantic region. According to the data, one job in 4 was non-permanent in Newfoundland; this was true for one in 5 jobs in Prince Edward Island and New Brunswick. Nova Scotia had fewer non-permanent jobs (one in 7) than the rest of the Atlantic provinces.
- Although seasonal jobs accounted for 5% of employment in the Atlantic region, compared with 1% or 2% in other parts of the country, seasonal work was responsible for only part of the difference between east (Quebec and the Atlantic provinces) and west (the rest of the country). For example, if seasonal jobs are excluded and only temporary jobs, casual jobs or jobs obtained through a temporary employment agency are compared, the difference persists: from Ontario west, only 8% or 9% of the jobs were temporary or casual, compared with 12% in Quebec, 14% in the Atlantic region and up to 20% in Newfoundland alone.
- Like its geographical position, Quebec's location on the job permanence spectrum is midway between east and west. In November 1995, seasonal employment in Quebec was, in relative terms, no more prevalent than in Saskatchewan, for example (about 2% of all employees), but the proportion of temporary and casual jobs (12%) was almost as high as in the Atlantic region.

- Au Québec, la durée des vacances était plus uniforme parmi les travailleurs : il y avait proportionnellement moins qu'ailleurs au pays des vacances de courte ou de longue durée. À l'opposé, à Terre-Neuve, la tendance était aux longues vacances payées, dans la mesure où on y avait droit. En effet, seulement 66 % des travailleurs rémunérés terre-neuviens avaient des vacances payées, mais, parmi eux, 4 travailleurs sur 10 avaient plus de 20 jours de vacances annuelles. En comparaison, parmi 73 % des travailleurs rémunérés qui avaient des vacances payées, le quart avaient plus de 20 jours.

### Caractéristiques des emplois

- Les emplois non permanents représentaient une plus grande proportion des emplois dans l'est du pays, et une plus faible dans l'ouest. En effet, entre 10 % et 11 % des travailleurs de l'Ontario et de l'Ouest devaient se contenter d'un travail non permanent, comparativement à la moyenne canadienne de 12 % en novembre 1995. Ces emplois non permanents étaient le plus souvent des emplois temporaires ou occasionnels. Au Québec, il y avait un peu plus d'emplois non permanents (14 %) (tableau 7-2).
- La situation de l'Ontario et de l'Ouest contraste avec le taux élevé d'emplois non permanents observé dans la région de l'Atlantique. Les données révèlent que 1 emploi sur 4 était non permanent à Terre-Neuve, tandis que 1 sur 5 l'était à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick. La Nouvelle-Écosse se démarque quelque peu de la région de l'Atlantique, car elle compte moins d'emplois non permanents que les autres provinces (1 sur 7).
- Même si les provinces de l'Atlantique comptaient 5 % d'emplois saisonniers comparativement à 1 % ou 2 % ailleurs, le travail saisonnier n'explique qu'une partie de la différence entre l'est (Québec et Atlantique) et l'ouest (le reste du pays). Ainsi, si on exclut les emplois saisonniers et qu'on compare seulement les emplois temporaires, occasionnels ou obtenus par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire, la différence persiste : de l'Ontario vers l'ouest, seulement 8 % à 9 % des emplois étaient temporaires ou occasionnels, comparativement à 12 % au Québec, 14 % dans la région de l'Atlantique, voire 20 % à Terre-Neuve seulement.
- Tant géographiquement que sur le plan de la permanence des emplois, le Québec se situait à mi-chemin entre l'Est et l'Ouest. La main-d'oeuvre saisonnière n'y était pas plus élevée qu'en Saskatchewan par exemple (environ 2 % de la main-d'oeuvre salariée), mais les emplois temporaires et occasionnels (12 % de la main-d'oeuvre) y étaient presque aussi fréquents que dans la région de l'Atlantique.

- Although some people prefer an irregular schedule, most would rather have a regular daytime schedule than on-call, casual, or shift work. Workers in British Columbia were more likely to have a regular daytime work schedule (72% of employees), while such arrangements were less common in the Atlantic region (64%) and the Prairie provinces (65%).
- Some workers are fortunate enough to have flexible schedules; that is, they can choose, within certain limits, the times they start and finish the workday. In 1995, flexible schedules were much less common in the Atlantic provinces (17%) than in British Columbia (26%), Quebec, Ontario and the Prairie provinces (24%).
- On average, 9% of paid employees worked all or part of their workday at home. Provincially, the proportion ranged from just 7% in Quebec to 12% in Alberta.

### Employer characteristics

- In November 1995, the average rate of unionization (employees covered by a collective agreement) was 38% nationally. At the provincial level, it varied from as little as 30% in Alberta to 45% in Quebec and 47% in Newfoundland (Table 7-3).
- In Ontario and Quebec, proportionally more jobs were provided in workplaces with 100 or more employees. Conversely, in all provinces in eastern and western Canada, more jobs were in small businesses.
- In the least populous provinces, a larger proportion of total employment was provided by the public sector. For instance, 3 out of 10 workers in Newfoundland and Prince Edward Island were employed in the public sector (primarily governments, government agencies, schools and hospitals). By comparison, in the largest provinces (Quebec, Ontario and British Columbia) fewer than 2 of every 10 jobs were in the public sector.

### Self-employed workers

- In November 1995, more than one-fifth of all workers in Saskatchewan and Prince Edward Island were entrepreneurs (self-employed workers), compared with one-sixth at the national level. The smallest proportions of self-employed workers were reported in New Brunswick and Newfoundland (14%), Manitoba, Ontario and Quebec (15%) (Table 7-4).

- Bien qu'un horaire de travail irrégulier convienne à certaines personnes, l'horaire régulier de jour est généralement mieux apprécié que le travail par postes, ou encore que le travail sur demande ou occasionnel. À ce sujet, la Colombie-Britannique offrait de meilleures chances d'avoir un emploi assorti d'un horaire régulier de jour (72 % des emplois rémunérés), alors que ces chances étaient les moins bonnes dans les provinces de l'Atlantique (64 %) et dans les Prairies (65 %).
- Certains travailleurs ont la chance d'avoir un horaire flexible, c'est-à-dire de pouvoir choisir, à l'intérieur de certaines limites, l'heure à laquelle ils commencent et finissent leur journée de travail. En 1995, l'horaire flexible était beaucoup moins fréquent dans la région de l'Atlantique (17 %) qu'il ne l'était en Colombie-Britannique (26 %), au Québec, en Ontario et dans les Prairies (24 %).
- En moyenne, 9 % des travailleurs rémunérés accomplissaient habituellement une partie ou la totalité de leurs heures de travail à la maison. Cette proportion variait entre seulement 7 % au Québec et 12 % en Alberta.

### Caractéristiques des employeurs

- En 1995, le taux moyen de syndicalisation (employés liés à une convention collective) était de 38 %, mais il variait beaucoup entre les provinces, allant d'aussi peu que 30 % en Alberta à 45 % au Québec et 47 % à Terre-Neuve (tableau 7-3).
- Plus qu'ailleurs au pays, l'Ontario et le Québec comptaient proportionnellement un plus grand nombre d'emplois associés à des entreprises de 100 employés et plus; à l'opposé, chacune des provinces de l'Est et de l'Ouest avait plus d'emplois associés à des entreprises de petite taille.
- Une part plus importante des emplois des provinces les moins peuplées reposait sur le secteur public. Par exemple, 3 travailleurs sur 10 à Terre-Neuve et à l'Île du Prince-Édouard étaient des employés du secteur public (notamment des employés d'un gouvernement, d'un organisme gouvernemental, d'une école ou d'un hôpital). En comparaison, on associait au secteur public moins de 2 emplois sur 10 dans les plus grandes provinces : Québec, Ontario et Colombie-Britannique.

### Travailleurs autonomes

- En novembre 1995, plus de 1 travailleur sur 5 en Saskatchewan et à l'Île-du-Prince-Édouard était entrepreneur (travailleur autonome), comparativement à 1 sur 6 pour l'ensemble du Canada. Les plus faibles proportions à cet égard ont été observées au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve (14 %), au Manitoba, en Ontario et au Québec (15 %) (tableau 7-4).

- In every province except Saskatchewan the most common reason for being self-employed was the desire to be independent. That was the reason selected by 42% of self-employed Canadians. The proportion was highest in Quebec (47% of self-employed workers), followed closely by British Columbia (44%).
- The second most frequent explanation given by respondents was that they were working in the family business (17% of self-employed Canadians). In Saskatchewan, probably because of the prevalence of farming, this was the most common reason, selected by more than a third of all entrepreneurs.
- In the Atlantic provinces, 18% of entrepreneurs reported that they could not find other work, compared with 12% at the national level.
- The Prairie provinces and Prince Edward Island had the largest proportions of self-employed workers who operated their businesses from home (6 to 7 workers in 10). By contrast, only 4 out of 10 self-employed workers did so in Quebec.
- In Quebec, 35% of self-employed workers had 5 or more people working for them in November 1995; British Columbia and Ontario were close behind with 30%. The national average was 31%.
- La raison la plus souvent invoquée pour justifier le statut de travailleur autonome était la même pour chacune des provinces (sauf en Saskatchewan) : à l'échelle nationale, 42 % des travailleurs autonomes ont donné comme raison le fait d'aimer l'indépendance. Cette raison était également la plus courante au Québec (47 % des travailleurs autonomes), suivi de près par la Colombie-Britannique (44 %).
- La deuxième raison en importance est le fait de travailler pour l'entreprise familiale, (17 % des travailleurs autonomes canadiens). En Saskatchewan, probablement à cause de l'importance de l'agriculture, c'est même la raison la plus souvent invoquée, soit par plus du tiers des entrepreneurs.
- Il y a 18 % des entrepreneurs de la région de l'Atlantique qui ont donné comme raison le fait de n'avoir pu trouver d'autre travail, comparativement à 12 % à l'échelle nationale.
- Les Prairies et l'Île-du-Prince-Édouard comptaient le plus grand nombre de travailleurs autonomes qui exploitaient leur entreprise à partir du domicile familial (6 à 7 travailleurs sur 10). En revanche, au Québec, seulement 4 travailleurs autonomes sur 10 faisaient de même.
- Au Québec, 35 % des travailleurs autonomes avaient 5 personnes ou plus à leur emploi, suivi de près par la Colombie-Britannique et l'Ontario (30 %). Au Canada, 31 % des travailleurs autonomes étaient dans la même situation en novembre 1995.

---

*Note*

- 1 Some workers who were expected to take pay in lieu of vacation time may have responded negatively to the relevant question.

---

*Note*

- 1 Certains travailleurs censés recevoir un montant d'argent au lieu de vacances ont peut-être répondu par la négative à la question à cet égard.



Tableau 7-1

**Préférences quant aux heures de travail et volume de travail des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995**

Ontario	Prairies	Manitoba	Sask.	Alberta	B.C. C.-B.	
						'000
4,407	1,813	419	326	1,068	1,407	<b>Travailleurs rémunérés</b>
						moyenne d'heures
36.3	36.1	35.4	35.1	36.6	35.5	<b>Heures hebdomadaires habituelles de travail, emploi principal</b>
41.7	42.1	41.1	41.5	42.5	42.3	Préfère moins d'heures et gagner moins
37.8	37.4	36.5	36.2	38.1	36.4	Préfère mêmes heures et gagner autant
32.0	31.7	31.6	30.7	32.0	31.0	Préfère plus d'heures et gagner plus
						%
82	79	79	77	80	79	Travailleurs à temps plein
18	21	21	23	20	21	Travailleurs à temps partiel
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
6	6	5	5	6	6	Préfère moins d'heures et gagner moins
64	65	66	67	63	69	Préfère mêmes heures et gagner autant
30	29	29	28	30	26	Préfère plus d'heures et gagner plus
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs à temps plein</b>
7	7	7	6	7	7	Préfère moins d'heures et gagner moins
69	69	69	71	68	72	Préfère mêmes heures et gagner autant
24	24	24	23	25	21	Préfère plus d'heures et gagner plus
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs à temps partiel</b>
--	--	--	--	--	--	Préfère moins d'heures et gagner moins
46	50	54	57	45	57	Préfère mêmes heures et gagner autant
53	49	45	42	53	42	Préfère plus d'heures et gagner plus
						<b>Heures hebdomadaires habituelles</b>
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
19	21	21	23	20	22	1 à 29
65	64	68	66	63	64	30 à 40
17	15	11	11	17	14	41 et plus
100	100	100	100	100	100	<b>Préfère moins d'heures et gagner moins</b>
--	--	--	--	--	--	1 à 29
72	67	74	69	63	62	30 à 40
26	28	--	--	31	32	41 et plus
100	100	100	100	100	100	<b>Préfère mêmes heures et gagner autant</b>
13	16	17	19	15	18	1 à 29
68	68	70	68	67	67	30 à 40
18	16	13	12	18	15	41 et plus
100	100	100	100	100	100	<b>Préfère plus d'heures et gagner plus</b>
33	35	32	35	36	35	1 à 29
56	56	62	58	53	57	30 à 40
11	9	--	--	12	8	41 et plus
						<b>Heures supplémentaires</b>
16	14	13	12	16	14	Travaille des heures supplémentaires rémunérées
100	100	100	100	100	100	<b>Total des heures supplémentaires</b>
18	19	19	31	16	27	<1
39	46	51	34	48	44	1 à 4
29	18	20	--	19	19	5 à 9
15	17	--	24	18	10	10 et plus
						heures
5.7	5.8	4.5	7.0	6.0	4.9	Heures supplémentaires moyennes *

Table 7-1  
**Paid workers' work hour preferences and volume of work, by province and CMA,**  
**November 1995 (continued)**

	St. John's	Halifax	Saint John	Chicoutimi- Jonquière	Québec	Sherbrooke
	'000					
<b>Paid workers</b>	<b>73</b>	<b>139</b>	<b>54</b>	<b>44</b>	<b>292</b>	<b>56</b>
	average hours					
<b>Usual weekly hours at main job</b>	<b>34.9</b>	<b>36.1</b>	<b>35.3</b>	<b>33.8</b>	<b>34.7</b>	<b>32.9</b>
Prefer fewer hours for less pay	--	--	--	--	37.5	--
Prefer same hours for same pay	37.9	38.1	37.0	35.5	36.0	34.6
Prefer more hours for more pay	27.8	31.4	29.9	30.2	29.3	27.4
	%					
Full-time workers	79	81	82	79	81	74
Part-time workers	21	19	18	--	19	26
<b>All paid workers</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Prefer fewer hours for less pay	--	--	--	--	8	--
Prefer same hours for same pay	67	66	67	63	69	65
Prefer more hours for more pay	31	31	28	31	23	27
<b>Full-time workers</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Prefer fewer hours for less pay	--	--	--	--	10	--
Prefer same hours for same pay	77	70	73	67	72	71
Prefer more hours for more pay	--	26	22	--	18	--
<b>Part-time workers</b>	<b>--</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>--</b>	<b>100</b>	<b>--</b>
Prefer fewer hours for less pay	-	--	--	-	-	--
Prefer same hours for same pay	--	47	--	--	57	--
Prefer more hours for more pay	--	52	57	--	43	--
<b>Usual weekly hours</b>						
<b>All paid workers</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
1 to 29	21	19	18	--	20	26
30 to 40	70	67	73	75	68	67
41+	--	14	--	--	12	--
<b>Prefer fewer hours for less pay</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>
1 to 29	-	--	--	-	-	--
30 to 40	--	--	--	--	--	--
41+	-	--	--	--	--	--
<b>Prefer same hours for same pay</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
1 to 29	--	14	--	--	16	--
30 to 40	78	69	79	79	69	73
41+	--	17	--	--	15	--
<b>Prefer more hours for more pay</b>	<b>--</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>--</b>	<b>100</b>	<b>--</b>
1 to 29	--	33	37	--	37	--
30 to 40	--	60	59	--	58	--
41+	--	--	--	--	--	--
<b>Overtime</b>						
Work paid overtime	--	11	--	--	15	25
	hours					
Average * overtime hours	--	5.7	--	--	5.6	4.6

Tableau 7-1

**Préférences quant aux heures de travail et volume de travail des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (suite)**

Trois-Rivières	Montréal	Ottawa-Hull	Oshawa	Toronto	Hamilton	
'000						
51	1,340	399	110	1,748	284	<b>Travailleurs rémunérés</b>
moyenne d'heures						
34.0	35.8	35.6	37.2	37.4	35.2	<b>Heures hebdomadaires habituelles de travail, emploi principal</b>
--	38.3	40.2	--	42.4	--	Préfère moins d'heures et gagner moins
36.7	36.8	37.0	39.0	38.6	37.0	Préfère mêmes heures et gagner autant
25.7	31.7	31.1	30.7	34.2	28.9	Préfère plus d'heures et gagner plus
%						
74	84	83	85	84	79	Travailleurs à temps plein
26	16	17	15	16	21	Travailleurs à temps partiel
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
--	8	8	--	5	--	Préfère moins d'heures et gagner moins
76	69	63	68	64	70	Préfère mêmes heures et gagner autant
21	23	29	24	31	24	Préfère plus d'heures et gagner plus
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs à temps plein</b>
--	9	9	--	6	--	Préfère moins d'heures et gagner moins
84	72	67	73	67	74	Préfère mêmes heures et gagner autant
--	19	24	19	27	17	Préfère plus d'heures et gagner plus
--	100	100	--	100	100	<b>Travailleurs à temps partiel</b>
--	--	--	--	--	--	Préfère moins d'heures et gagner moins
--	53	44	--	48	52	Préfère mêmes heures et gagner autant
--	45	55	--	51	48	Préfère plus d'heures et gagner plus
Heures hebdomadaires habituelles						
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
23	17	17	16	16	21	1 à 29
66	73	72	67	64	70	30 à 40
--	11	11	17	20	10	41 et plus
--	100	100	--	100	--	<b>Préfère moins d'heures et gagner moins</b>
--	--	--	--	--	--	1 à 29
--	80	84	--	65	--	30 à 40
--	--	--	--	--	--	41 et plus
100	100	100	100	100	100	<b>Préfère mêmes heures et gagner autant</b>
--	13	12	--	12	15	1 à 29
72	76	76	70	66	73	30 à 40
--	11	12	19	22	12	41 et plus
--	100	100	100	100	100	<b>Préfère plus d'heures et gagner plus</b>
--	32	32	--	26	42	1 à 29
--	62	60	58	60	54	30 à 40
--	--	--	--	14	--	41 et plus
--	12	10	21	15	17	<b>Heures supplémentaires</b>
heures						
--	6.2	5.8	6.6	5.4	4.8	Heures supplémentaires moyennes *

Table 7-1

**Paid workers' work hour preferences and volume of work, by province and CMA, November 1995 (concluded)**

	St. Catharines-Niagara	Kitchener-Waterloo	London	Windsor	Sudbury	Thunder Bay	Winnipeg
	'000						
<b>Paid workers</b>	<b>135</b>	<b>176</b>	<b>187</b>	<b>102</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>303</b>
	average hours						
<b>Usual weekly hours at main job</b>	<b>33.8</b>	<b>36.2</b>	<b>33.6</b>	<b>37.6</b>	<b>35.2</b>	<b>34.3</b>	<b>35.7</b>
Prefer fewer hours for less pay	--	--	--	--	--	39.9	41.4
Prefer same hours for same pay	34.7	37.2	36.2	39.2	37.8	35.6	37.0
Prefer more hours for more pay	31.2	33.6	26.0	32.7	30.8	27.4	31.7
	%						
Full-time workers	74	82	74	82	77	77	81
Part-time workers	26	18	26	18	23	23	19
<b>All paid workers</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Prefer fewer hours for less pay	--	--	--	--	--	11	6
Prefer same hours for same pay	64	60	67	62	56	65	65
Prefer more hours for more pay	31	33	28	32	40	23	29
<b>Full-time workers</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Prefer fewer hours for less pay	--	--	--	--	--	14	7
Prefer same hours for same pay	68	62	76	67	62	70	68
Prefer more hours for more pay	26	30	18	26	33	16	25
<b>Part-time workers</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Prefer fewer hours for less pay	--	--	--	--	--	--	--
Prefer same hours for same pay	53	50	40	--	--	51	50
Prefer more hours for more pay	44	49	59	--	63	47	49
<b>Usual weekly hours</b>							
<b>All paid workers</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
1 to 29	26	18	26	--	23	24	19
30 to 40	62	65	62	64	63	66	70
41+	--	17	12	--	13	10	10
<b>Prefer fewer hours for less pay</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>100</b>
1 to 29	--	--	--	--	--	--	--
30 to 40	--	--	--	--	--	--	74
41+	--	--	--	--	--	--	--
<b>Prefer same hours for same pay</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
1 to 29	22	--	16	--	--	18	15
30 to 40	66	66	71	66	68	71	73
41+	--	19	--	--	--	--	12
<b>Prefer more hours for more pay</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
1 to 29	38	--	54	--	37	48	32
30 to 40	50	59	36	60	55	--	63
41+	--	--	--	--	--	--	--
<b>Overtime</b>							
Work paid overtime	19	25	12	29	13	13	13
	hours						
Average * overtime hours	6.5	6.5	5.2	9.1	7.0	5.4	4.3

Source: Survey of Work Arrangements

\* Excludes persons reporting less than 30 minutes of paid overtime.

Tableau 7-1

**Préférences quant aux heures de travail et volume de travail des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (fin)**

Regina	Saskatoon	Edmonton	Calgary	Vancouver	Victoria	
'000						
92	86	368	349	721	113	<b>Travailleurs rémunérés</b>
moyenne d'heures						
36.0	34.7	36.5	36.6	36.0	33.6	<b>Heures hebdomadaires habituelles de travail, emploi principal</b>
--	--	42.8	41.7	42.9	--	Préfère moins d'heures et gagner moins
37.1	36.4	38.3	37.1	36.3	34.9	Préfère mêmes heures et gagner autant
31.9	30.0	30.4	33.9	33.1	27.3	Préfère plus d'heures et gagner plus
%						
85	76	82	80	82	72	Travailleurs à temps plein
15	24	18	20	18	28	Travailleurs à temps partiel
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
--	--	8	7	5	--	Préfère moins d'heures et gagner moins
72	59	63	65	70	56	Préfère mêmes heures et gagner autant
23	34	29	28	25	33	Préfère plus d'heures et gagner plus
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs à temps plein</b>
--	--	9	9	6	--	Préfère moins d'heures et gagner moins
74	62	69	66	71	60	Préfère mêmes heures et gagner autant
20	29	22	25	23	--	Préfère plus d'heures et gagner plus
--	100	100	100	100	--	<b>Travailleurs à temps partiel</b>
--	--	--	--	--	--	Préfère moins d'heures et gagner moins
--	51	36	57	63	--	Préfère mêmes heures et gagner autant
--	--	60	42	36	--	Préfère plus d'heures et gagner plus
Heures hebdomadaires habituelles						
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
15	25	18	20	18	29	1 à 29
77	63	68	64	69	59	30 à 40
--	12	13	16	13	--	41 et plus
--	--	--	--	--	--	<b>Préfère moins d'heures et gagner moins</b>
--	--	--	--	--	--	1 à 29
--	--	--	--	--	--	30 à 40
--	--	--	--	--	--	41 et plus
100	100	100	100	100	100	<b>Préfère mêmes heures et gagner autant</b>
--	21	11	18	17	--	1 à 29
80	64	76	68	70	65	30 à 40
--	--	13	15	13	--	41 et plus
100	100	100	100	100	--	<b>Préfère plus d'heures et gagner plus</b>
--	--	38	30	26	--	1 à 29
69	59	55	56	66	--	30 à 40
--	--	--	--	--	--	41 et plus
Heures supplémentaires						
12	15	17	12	15	--	Travaille des heures supplémentaires rémunérées
heures						
4.3	6.1	5.2	4.4	4.8	--	Heures supplémentaires moyennes *

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* La moyenne exclut les personnes qui ont déclaré avoir fait moins de 30 minutes de temps supplémentaire.



Tableau 7-2

**Certaines caractéristiques des emplois des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995**

Ontario	Prairies	Manitoba	Sask.	Alberta	B.C. C.-B.	
'000						
4,407	1,813	419	326	1,068	1,407	Travailleurs rémunérés
\$						
6.85	...	5.25	5.35	5.00	7.00	Salaire horaire minimum *
15.91	13.71	13.45	13.40	13.90	16.29	Gains horaires moyens
%						
<b>Avantages sociaux (couverture)</b>						
53	50	56	53	48	47	Régime de retraite
62	53	58	45	54	56	Régime de soins de santé privé
61	57	58	57	56	59	Régime de soins dentaires
58	57	62	60	55	58	Congés de maladie payés
73	69	72	74	67	68	Vacances payées
<b>Droits à des vacances payées</b>						
100	100	100	100	100	100	
31	26	26	14	30	22	10 jours ou moins
29	34	29	39	34	33	11 à 15 jours
17	15	15	15	15	15	16 à 20 jours
24	26	30	32	22	30	Plus de 20 jours
%						
<b>Situation d'emploi</b>						
100	100	100	100	100	100	Permanent
90	89	90	89	89	90	Non permanent
10	11	10	11	11	10	
<b>Motif de la non-permanence</b>						
100	100	100	100	100	100	
11	14	--	--	--	--	Emploi saisonnier
54	46	47	49	44	49	Emploi temporaire
31	38	39	34	39	36	Emploi occasionnel
--	--	--	--	--	--	Autre
<b>Horaire de travail</b>						
100	100	100	100	100	100	
67	65	68	65	64	72	Horaire régulier de jour
19	18	17	20	18	15	Travail par postes
5	5	6	6	5	4	De soirée
2	2	2	--	2	--	De nuit
13	11	9	14	11	9	Rotatif ou fractionné
13	17	15	14	18	14	Horaire irrégulier et autre
24	24	24	21	25	26	Possibilité d'horaire flexible
10	11	9	10	12	9	Fait une partie de son travail à domicile

Table 7-2  
**Selected job characteristics of paid workers, by province and CMA,**  
**November 1995 (continued)**

	St. John's	Halifax	Saint John	Chicoutimi- Jonquière	Québec	Sherbrooke
				'000		
<b>Paid workers</b>	<b>73</b>	<b>139</b>	<b>54</b>	<b>44</b>	<b>292</b>	<b>56</b>
				\$		
Average hourly earnings	14.97	13.22	14.52	16.64	15.40	13.50
				%		
<b>Benefits coverage</b>						
Pension plan	65	52	54	61	50	49
Supplemental health plan	69	64	62	67	63	56
Dental plan	64	59	59	33	32	31
Paid sick leave	67	63	53	59	55	42
Paid vacation leave	75	69	62	73	72	77
<b>Paid vacation entitlement</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
10 days or less	--	30	27	--	21	27
11 to 15 days	31	28	27	--	21	26
16 to 20 days	--	20	--	--	30	--
More than 20 days	36	22	30	45	28	24
<b>Job status</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Permanent	81	89	81	87	83	87
Non-permanent	19	11	19	--	17	--
<b>Reason job non-permanent</b>	--	--	--	--	--	--
Seasonal	--	--	--	--	--	--
Temporary	--	--	--	--	--	--
Casual	--	--	--	--	--	--
Other	--	--	--	--	--	--
<b>Work schedule</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Regular daytime	69	64	60	64	76	58
Shift work	--	18	22	23	17	24
Evening	--	--	--	--	--	--
Night or graveyard	--	--	--	--	--	--
Rotating and split	--	10	17	--	10	--
Irregular and other	--	17	19	--	8	17
Flexitime option	22	22	14	--	31	18
Do some work at home	--	11	--	--	--	--

Tableau 7-2

**Certaines caractéristiques des emplois des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (suite)**

Trois- Rivières	Montréal	Ottawa- Hull	Oshawa	Toronto	Hamilton	
'000						
51	1,340	399	110	1,748	284	<b>Travailleurs rémunérés</b>
\$						
14.58	15.46	16.59	17.98	16.47	15.99	Gains horaires moyens
%						
						<b>Avantages sociaux (couverture)</b>
59	53	60	62	53	55	Régime de retraite
63	61	64	73	63	62	Régime de soins de santé privé
36	50	62	72	63	61	Régime de soins dentaires
56	59	63	67	63	57	Congés de maladie payés
79	82	73	80	74	75	Vacances payées
						<b>Droits à des vacances payées</b>
100	100	100	100	100	100	
29	27	22	24	31	41	10 jours ou moins
--	23	27	28	32	20	11 à 15 jours
24	27	26	17	17	15	16 à 20 jours
--	23	24	31	20	24	Plus de 20 jours
						<b>Situation d'emploi</b>
100	100	100	100	100	100	
88	88	82	94	91	95	Permanent
--	12	18	--	9	--	Non permanent
						<b>Motif de la non-permanence</b>
--	100	100	--	100	--	Emploi saisonnier
--	--	--	--	--	--	Emploi temporaire
--	61	49	--	60	--	Emploi occasionnel
--	27	39	--	--	--	Autre
--	--	--	--	--	--	
						<b>Horaire de travail</b>
100	100	100	100	100	100	
64	73	70	62	74	61	Horaire régulier de jour
23	16	16	21	15	21	Travail par postes
--	7	--	--	5	--	De soirée
--	--	--	--	--	--	De nuit
--	7	9	16	8	15	Rotatif ou fractionné
--	11	13	16	11	18	Horaire irrégulier et autre
25	25	39	24	26	19	Possibilité d'horaire flexible
--	7	7	12	10	--	Fait une partie de son travail à domicile

Table 7-2  
**Selected job characteristics of paid workers, by province and CMA,  
 November 1995 (concluded)**

	St. Catharines-Niagara	Kitchener-Waterloo	London	Windsor	Sudbury	Thunder Bay	Winnipeg
	'000						
<b>Paid workers</b>	<b>135</b>	<b>176</b>	<b>187</b>	<b>102</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>303</b>
	\$						
Average hourly earnings	15.08	15.09	15.58	15.49	14.96	16.51	13.90
	%						
<b>Benefits coverage</b>							
Pension plan	53	55	51	59	49	59	58
Supplemental health plan	57	66	56	69	53	61	62
Dental plan	56	64	56	70	54	63	62
Paid sick leave	54	55	58	57	48	59	65
Paid vacation leave	70	76	67	72	66	58	75
<b>Paid vacation entitlement</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
10 days or less	27	34	34	40	20	--	26
11 to 15 days	--	30	26	25	29	25	30
16 to 20 days	--	18	--	--	--	20	14
More than 20 days	42	18	27	--	41	39	30
<b>Job status</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Permanent	91	93	91	97	87	92	91
Non-permanent	--	--	--	--	13	--	9
<b>Reason job non-permanent</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>100</b>
Seasonal	--	--	--	--	--	--	--
Temporary	--	--	--	--	--	--	46
Casual	--	--	--	--	--	--	43
Other	--	--	--	--	--	--	--
<b>Work schedule</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Regular daytime	57	68	56	55	64	61	69
Shift work	26	20	26	35	27	24	16
Evening	--	--	--	--	--	--	6
Night or graveyard	--	--	--	--	--	--	--
Rotating and split	18	11	17	21	22	20	8
Irregular and other	17	12	17	--	--	15	15
Flexitime option	17	28	20	--	16	19	25
Do some work at home	--	9	12	--	--	--	9

Source: Survey of Work Arrangements

\* This is for experienced adult workers, November 1995 (data supplied by Human Resources Development Canada).

Tableau 7-2

**Certaines caractéristiques des emplois des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (fin)**

Regina	Saskatoon	Edmonton	Calgary	Vancouver	Victoria	
						'000
92	86	368	349	721	113	<b>Travailleurs rémunérés</b>
						\$
14.45	13.48	14.18	14.23	16.12	16.04	Gains horaires moyens
						%
						<b>Avantages sociaux (couverture)</b>
64	50	50	51	46	43	Régime de retraite
55	43	56	59	56	57	Régime de soins de santé privé
69	60	60	60	60	60	Régime de soins dentaires
71	62	57	57	64	60	Congés de maladie payés
82	76	70	71	72	69	Vacances payées
						<b>Droits à des vacances payées</b>
100	100	100	100	100	--	10 jours ou moins
16	--	29	31	25	--	11 à 15 jours
32	48	29	37	35	--	16 à 20 jours
15	18	15	18	13	--	Plus de 20 jours
37	26	27	14	27	--	
						<b>Situation d'emploi</b>
100	100	100	100	100	100	Permanent
88	88	88	89	93	78	Non permanent
12	12	12	11	7	--	
						<b>Motif de la non-permanence</b>
--	--	100	--	--	--	Emploi saisonnier
--	--	--	--	--	--	Emploi temporaire
--	--	43	--	--	--	Emploi occasionnel
--	--	--	--	--	--	Autre
						<b>Horaire de travail</b>
100	100	100	100	100	100	Horaire régulier de jour
69	60	65	63	73	78	Travail par postes
21	22	19	15	15	--	De soirée
--	--	--	--	4	--	De nuit
--	--	--	--	--	--	Rotatif ou fractionné
14	--	12	8	9	--	Horaire irrégulier et autre
11	18	16	22	12	--	
						Possibilité d'horaire flexible
18	27	23	31	28	32	
						Fait une partie de son travail à domicile
--	14	14	12	8	--	

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Concerne les travailleurs adultes d'expérience, novembre 1995 (données fournies par Développement des ressources humaines Canada).



Tableau 7-3

**Situation syndicale, taille de l'établissement et secteur des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995**

Ontario	Prairies	Manitoba	Sask.	Alberta	B.C. C.-B.	
						'000
4,407	1,813	419	326	1,068	1,407	<b>Travailleurs rémunérés</b>
						%
35	34	39	42	30	40	<b>Travailleurs syndiqués *</b>
						<b>Taille de l'établissement</b>
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
32	41	37	48	40	39	Moins de 20 employés
32	33	33	28	35	37	20 à 99 employés
23	19	21	18	18	18	100 à 500 employés
13	7	10	6	7	6	Plus de 500 employés
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs syndiqués *</b>
13	18	17	23	17	20	Moins de 20 employés
33	37	34	35	39	40	20 à 99 employés
33	30	34	30	29	28	100 à 500 employés
22	14	15	12	14	11	Plus de 500 employés
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs non syndiqués</b>
43	52	50	65	50	52	Moins de 20 employés
31	31	32	22	33	36	20 à 99 employés
17	13	12	10	13	11	100 à 500 employés
8	4	6	--	4	--	Plus de 500 employés
						<b>Secteur</b>
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
17	22	23	26	20	17	Public
83	78	77	74	80	83	Privé
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs syndiqués *</b>
39	50	48	49	52	37	Public
61	50	52	51	48	63	Privé
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs non syndiqués</b>
6	7	8	10	6	4	Public
94	93	92	90	94	96	Privé

Table 7-3

**Union coverage, workplace size and sector of paid workers, by province and CMA, November 1995 (continued)**

	St. John's	Halifax	Saint John	Chicoutimi- Jonquière	Québec	Sherbrooke
				'000		
<b>Paid workers</b>	<b>73</b>	<b>139</b>	<b>54</b>	<b>44</b>	<b>292</b>	<b>56</b>
				%		
Unionized *	43	34	39	57	54	53
<b>Workplace size</b>						
<b>All paid workers</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Under 20 employees	33	39	32	32	26	31
20 to 99 employees	29	36	33	32	37	30
100 to 500 employees	24	17	20	--	26	25
Over 500 employees	--	--	14	--	10	--
<b>Unionized *</b>	<b>--</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>--</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Under 20 employees	--	--	--	--	--	--
20 to 99 employees	--	39	36	--	36	33
100 to 500 employees	--	31	26	--	36	38
Over 500 employees	--	--	--	--	16	--
<b>Non-unionized</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>--</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Under 20 employees	48	50	44	--	42	58
20 to 99 employees	--	35	32	--	39	--
100 to 500 employees	--	--	--	--	--	--
Over 500 employees	--	--	--	--	--	--
<b>Sector</b>						
<b>All paid workers</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Public	28	29	25	--	23	--
Private	72	71	75	85	77	89
<b>Unionized *</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Public	45	68	55	--	37	--
Private	55	32	45	74	63	81
<b>Non-unionized</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Public	--	--	--	--	--	--
Private	86	91	94	99	93	98

Tableau 7-3

**Situation syndicale, taille de l'établissement et secteur des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (suite)**

Trois- Rivières	Montréal	Ottawa- Hull	Oshawa	Toronto	Hamilton	
'000						
51	1,340	399	110	1,748	284	<b>Travailleurs rémunérés</b>
%						
50	40	46	46	28	32	<b>Travailleurs syndiqués *</b>
<b>Taille de l'établissement</b>						
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
39	29	28	24	29	36	Moins de 20 employés
30	30	28	36	34	27	20 à 99 employés
--	24	23	23	25	21	100 à 500 employés
--	16	21	18	12	16	Plus de 500 employés
<b>Travailleurs syndiqués *</b>						
--	100	100	100	100	100	<b>Moins de 20 employés</b>
--	10	--	--	10	--	<b>20 à 99 employés</b>
--	30	26	40	35	29	<b>100 à 500 employés</b>
--	35	37	24	35	27	<b>Plus de 500 employés</b>
--	26	26	25	20	--	
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs non syndiqués</b>
56	43	43	35	37	48	Moins de 20 employés
--	30	30	33	33	26	20 à 99 employés
--	18	11	21	21	18	100 à 500 employés
--	10	16	--	9	--	Plus de 500 employés
<b>Secteur</b>						
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
22	14	38	23	13	11	Public
78	86	62	77	87	89	Privé
<b>Travailleurs syndiqués *</b>						
--	100	100	100	100	100	<b>Public</b>
61	27	70	43	35	26	Privé
61	73	30	57	65	74	
<b>Travailleurs non syndiqués</b>						
--	100	100	100	100	100	<b>Public</b>
96	--	11	--	5	--	Privé
96	95	89	93	95	97	

Table 7-3

**Union coverage, workplace size and sector of paid workers, by province and CMA, November 1995 (concluded)**

	St. Catharines-Niagara	Kitchener-Waterloo	London	Windsor	Sudbury	Thunder Bay	Winnipeg
	'000						
<b>Paid workers</b>	<b>135</b>	<b>176</b>	<b>187</b>	<b>102</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>303</b>
	%						
Unionized *	42	32	39	44	42	53	41
<b>Workplace size</b>							
<b>All paid workers</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Under 20 employees	37	27	31	26	42	32	31
20 to 99 employees	30	31	30	30	30	29	34
100 to 500 employees	22	28	19	20	17	23	23
Over 500 employees	--	14	20	23	--	16	12
<b>Unionized *</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Under 20 employees	--	--	--	--	--	--	12
20 to 99 employees	--	--	33	--	35	26	33
100 to 500 employees	33	47	24	--	27	33	38
Over 500 employees	--	--	32	40	--	25	17
<b>Non-unionized</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Under 20 employees	51	36	44	42	61	50	44
20 to 99 employees	31	33	28	40	25	34	35
100 to 500 employees	--	19	--	--	--	--	13
Over 500 employees	--	--	--	--	--	--	8
<b>Sector</b>							
<b>All paid workers</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Public	21	13	13	--	21	22	22
Private	79	87	87	84	79	78	78
<b>Unionized *</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Public	40	34	28	--	37	32	45
Private	60	66	72	73	63	68	55
<b>Non-unionized</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Public	--	--	--	--	--	--	7
Private	93	97	97	93	92	89	93

Source: Survey of Work Arrangements

\* Includes both union members and persons who are not union members, but who are covered by collective agreements.

Tableau 7-3

**Situation syndicale, taille de l'établissement et secteur des travailleurs rémunérés, selon la province et la RMR, novembre 1995 (fin)**

Regina	Saskatoon	Edmonton	Calgary	Vancouver	Victoria	
						'000
92	86	368	349	721	113	Travailleurs rémunérés
						%
54	40	36	26	39	39	Travailleurs syndiqués *
						<b>Taille de l'établissement</b>
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
37	35	39	33	35	37	Moins de 20 employés
26	33	36	37	39	41	20 à 99 employés
28	22	17	22	20	--	100 à 500 employés
--	--	8	8	6	--	Plus de 500 employés
100	100	100	100	100	--	<b>Travailleurs syndiqués *</b>
18	--	18	--	17	--	Moins de 20 employés
31	35	39	40	40	--	20 à 99 employés
37	--	26	31	31	--	100 à 500 employés
--	--	17	--	12	--	Plus de 500 employés
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs non syndiqués</b>
59	48	51	41	46	53	Moins de 20 employés
--	32	34	36	39	39	20 à 99 employés
--	--	12	18	13	--	100 à 500 employés
--	--	--	--	--	--	Plus de 500 employés
						<b>Secteur</b>
100	100	100	100	100	100	<b>Ensemble des travailleurs rémunérés</b>
38	16	25	12	13	34	Public
62	84	75	88	87	66	Privé
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs syndiqués *</b>
56	36	57	38	30	61	Public
44	64	43	62	70	--	Privé
100	100	100	100	100	100	<b>Travailleurs non syndiqués</b>
--	--	--	--	--	--	Public
82	97	94	97	98	83	Privé

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail

\* Comprend les membres des syndicats et les personnes qui, sans en être membres, sont protégées par une convention collective.



Tableau 7-4

**Caractéristiques des travailleurs autonomes, selon la province et la RMR, novembre 1995**

Ontario	Prairies	Manitoba	Sask.	Alberta	B.C. C.-B.	
'000						
<b>766</b>	<b>436</b>	<b>76</b>	<b>96</b>	<b>264</b>	<b>319</b>	<b>Travailleurs autonomes</b>
%						
15	19	15	22	20	18	En % de l'ensemble de la main-d'oeuvre
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Motif à l'origine du travail autonome</b>
41	38	40	33	39	44	Goût de l'indépendance
15	27	25	34	24	14	Entreprise familiale
13	8	--	8	8	12	Aucun autre emploi offert
31	27	27	25	29	30	Autre
52	67	69	73	65	57	Opère une entreprise à domicile
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Nombre d'employés</b>
13	14	--	25	--	--	0
24	24	--	26	22	19	1
33	34	28	--	40	33	2 à 4
30	28	28	28	28	30	5 et plus

Trois-Rivières	Montréal	Ottawa-Hull	Oshawa	Toronto	Hamilton	
'000						
--	<b>208</b>	<b>89</b>	<b>14</b>	<b>297</b>	<b>29</b>	<b>Travailleurs autonomes</b>
%						
--	13	18	12	14	9	En % de l'ensemble de la main-d'oeuvre
--	53	33	--	43	--	<b>Motif à l'origine du travail autonome</b>
--	32	58	--	42	--	Goût de l'indépendance
--	32	58	--	42	--	Opère un entreprise à domicile

Regina	Saskatoon	Edmonton	Calgary	Vancouver	Victoria	
'000						
<b>8</b>	<b>16</b>	<b>61</b>	<b>64</b>	<b>137</b>	<b>37</b>	<b>Travailleurs autonomes</b>
%						
8	16	14	15	16	25	En % de l'ensemble de la main-d'oeuvre
--	--	44	44	46	--	<b>Motif à l'origine du travail autonome</b>
--	65	48	62	48	--	Goût de l'indépendance
--	65	48	62	48	--	Opère un entreprise à domicile

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail



## Concepts and definitions

The Survey of Work Arrangements (SWA), conducted in November 1991 and 1995, supplemented the monthly Labour Force Survey (LFS). This section provides definitions for many concepts used in the 1995 SWA and the LFS. Also described are some of the major differences between the 1991 and 1995 SWA.

### Labour Force Survey

The Labour Force Survey covers about 98% of the Canadian population aged 15 and over. Excluded from the survey population are persons residing in the Yukon and Northwest Territories, residents of Indian reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces, and inmates of institutions (for example, penal and chronic health care institutions).

The LFS and SWA provide information on work performed in the production of goods and services included in the System of National Accounts. For this reason, unpaid housework and volunteer work are excluded from the definition of work used in the two surveys.

Each respondent has a designated labour force status of employed, unemployed or not in the labour force.

### Employed

Employed persons are those who during the reference week did any work at all, including paid work, self-employment, and unpaid family work; or had a job, but were not at work owing to own illness or disability, personal or family responsibilities, bad weather, labour dispute, vacation, or other reason not already specified (excluding persons on layoff and those who had definite arrangements to start a job at a specified date in the future).

### Unemployed

Unemployed persons are those who were not employed during the reference week, but had actively looked for work in the previous four weeks and were available for work;<sup>1</sup> had not actively looked for work in the previous four weeks, but were on temporary lay-off<sup>2</sup> and were available for work; or had not actively looked for work in the previous four weeks, but had definite arrangements to start a new job within four weeks, and were available for work.

## Concepts et définitions

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) a été menée en novembre 1991 et 1995 à titre de supplément à l'Enquête sur la population active (EPA). La présente section énonce les définitions de nombreux concepts utilisés dans l'EHCT de 1995 et dans l'EPA. Elle précise également certaines divergences importantes entre l'EHCT de 1991 et celle de 1995.

### Enquête sur la population active

L'Enquête sur la population active vise environ 98 % de la population canadienne âgée de 15 ans et plus. Sont exclus de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes vivant dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'institutions (par exemple, des pénitenciers et des hôpitaux pour malades chroniques).

L'EPA et l'EHCT fournissent des renseignements sur le travail effectué dans les secteurs des biens et des services visés par le Système de comptabilité nationale. C'est pourquoi la définition du travail utilisée dans les deux enquêtes exclut le travail ménager non rémunéré et le bénévolat.

La situation du participant à l'enquête à l'égard de l'activité est celle de personne occupée, de chômeur ou d'inactif.

### Personnes occupées

Personnes qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque, c'est-à-dire un travail rémunéré, un travail autonome ou un travail familial non rémunéré; ou qui avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail pour l'une des raisons suivantes : maladie ou invalidité du participant, obligations personnelles ou familiales, mauvais temps, conflit de travail, vacances, ou une autre raison non précisée ci-dessus (à l'exception des personnes mises à pied et de celles qui devaient commencer à travailler à une date ultérieure déterminée).

### Chômeurs

Personnes qui, durant la semaine de référence, étaient sans travail, mais avaient activement cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines et étaient prêtes à travailler<sup>1</sup>; qui n'avaient pas cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines, mais avaient été temporairement mises à pied<sup>2</sup> et étaient prêtes à travailler; ou qui n'avaient pas cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines, mais devaient commencer un nouvel emploi dans les quatre semaines et étaient prêtes à travailler.

### Not in the labour force

Persons in the civilian non-institutional population aged 15 years and over who were neither employed nor unemployed during the reference week were not in the labour force.

### Class of worker

The main job (and, if applicable, the second job) of each worker is classified by type of employment, which refers to paid work (employees), self-employment and unpaid family work.

**Paid workers** include private paid workers (employees who work for private firms or businesses), and government paid workers (employees of a local, provincial or federal government, of a government service or agency, of a crown corporation, or of a government-owned establishment such as a school or a hospital).

**Self-employed workers** are working owners of an incorporated business, farm or professional practice, or working owners of an unincorporated business, farm or professional practice. The latter group also includes self-employed workers who do not own a business (such as babysitters and newspaper carriers). Self-employed workers are also referred to as employers with or without paid help (the latter often known as "own account" workers).

An **unpaid family worker** is a respondent who works without pay at a farm, business or professional practice owned and operated by another family member living in the same dwelling as the respondent.

### Multiple jobholder

A person who during the reference week held two or more jobs simultaneously is considered a multiple jobholder.

### Main job

The job involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job. Unless otherwise stated, this publication refers to the main job of workers.

### Usual hours worked

Usual hours worked are the number of hours usually worked by the respondent in a typical week regardless of whether all hours were paid. Usual hours are representative of the month, and thus can be

### Inactifs

Partie de la population civile hors institution, âgée de 15 ans et plus, qui n'était ni occupée ni en chômage pendant la semaine de référence.

### Catégorie de travailleurs

L'emploi principal (et, au besoin, l'emploi secondaire) de chaque travailleur est classé selon le genre d'emploi : travail rémunéré (employés), travail autonome et travail familial non rémunéré.

Les **travailleurs rémunérés** comprennent les travailleurs rémunérés du secteur privé (ceux qui travaillent dans une entreprise privée ou un commerce) et du secteur public (ceux qui travaillent pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement public propriété de l'État, comme une école ou un hôpital).

Les **travailleurs autonomes** sont les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel constitué en société, ou encore les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitué en société. Ce dernier groupe englobe également les travailleurs autonomes qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants, livreurs de journaux). Les travailleurs autonomes sont également désignés employeurs avec ou sans aide rémunérée (ces derniers étant souvent appelés «travailleurs à leur compte»).

Un **travailleur familial non rémunéré** est une personne qui travaille sans rémunération dans une exploitation agricole, une entreprise ou un bureau professionnel pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement.

### Personne cumulant des emplois

Personne qui, durant la semaine de référence, a occupé deux emplois ou plus simultanément.

### Emploi principal

L'emploi auquel on consacre habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme l'emploi principal. Sauf indication contraire, la présente publication fait état de l'emploi principal des travailleurs.

### Heures habituellement travaillées

Nombre d'heures habituellement travaillées par le participant au cours d'une semaine normale, même si elles ne sont pas toutes rémunérées. Ce nombre d'heures est représentatif du nombre d'heures travaillées pendant le mois; il

used to monitor changes in the average work week. In January 1997, the LFS revised its measure of hours worked. The information presented in this publication was obtained with the previous (unrevised) questionnaire. Usual hours of work are given for the respondent's main job only, although this information for multiple jobholders' other jobs is also collected by the LFS.

### Average number of hours worked per week

The average number of hours worked per week is the total number of hours worked divided by the total number of employed persons.

### Types of main job

A worker's main job can be identified as either full- or part-time. **Full-time** employment includes people who usually work 30 hours or more per week at their main job, or who usually work less than 30 hours but consider themselves to be employed full time (for example, airline pilots). **Part-time** employment includes workers who usually work less than 30 hours per week at their main job.

### Industry

Industry refers to the general nature of business performed by the employer. The LFS provides information for employed and unemployed persons, and persons not in the labour force who held a job in the previous 12 months. Industry groups are based on the 1980 Standard Industrial Classification.

**Goods-producing industries** include agriculture; other primary industries (forestry, fishing, trapping, mining, quarrying, oil wells); manufacturing; construction; and utilities (electricity, gas and water).

**Service-producing industries** include transportation; communication; wholesale and retail trade; finance, insurance and real estate; community services; business services; personal services; and government services.

### Occupation

Occupation refers to the kind of work performed by the respondent. The LFS provides information for the employed, as well as for unemployed persons and persons not in the labour force who held a job in the previous 12 months. Occupational groups (for example, teachers, nurses and engineers) are based on the 1980 Standard Occupational Classification.

peut donc être utilisé pour suivre les variations du nombre moyen d'heures travaillées au cours d'une semaine de travail. En janvier 1997, les responsables de l'EPA ont révisé la méthode de mesure des heures travaillées. Les renseignements donnés dans la présente publication ont été obtenus à partir de l'ancien questionnaire (non révisé). Les heures habituellement travaillées figurent uniquement pour l'emploi principal du participant, quoique l'EPA recueille également ce renseignement pour les autres emplois des personnes cumulant des emplois.

### Nombre moyen d'heures travaillées par semaine

Nombre total d'heures travaillées divisé par le nombre total de personnes occupées.

### Genre d'emploi principal

L'emploi principal d'un travailleur est désigné à temps plein ou à temps partiel. L'emploi à **temps plein** est celui des personnes qui consacrent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal et de celles qui y consacrent habituellement moins de 30 heures, mais qui se considèrent comme étant employées à temps plein (par exemple, les pilotes de ligne). L'emploi à **temps partiel** est celui des personnes qui vouent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal.

### Branche d'activité

Nature générale de l'activité exercée par l'employeur. L'EPA fournit ce renseignement à l'égard des personnes occupées, des chômeurs et des inactifs qui ont occupé un emploi au cours des 12 derniers mois. La classification des branches d'activité est basée sur la *Classification type des industries* de 1980.

Le **secteur des biens** comprend l'agriculture, les autres industries primaires (exploitation forestière, pêche et piégeage, mines, carrières et puits de pétrole), les industries manufacturières, la construction et les services publics (électricité, gaz et eau).

Le **secteur des services** comprend le transport, les communications, le commerce de gros et de détail, les finances, les assurances et les affaires immobilières, les services socioculturels, commerciaux et personnels, et l'administration publique.

### Profession

Désigne le genre de travail que fait le participant. L'EPA fournit ce renseignement à l'égard des personnes occupées, de même qu'à l'égard des chômeurs et des inactifs qui ont occupé un emploi au cours des 12 derniers mois. La classification des professions (enseignants, infirmières, ingénieurs, etc.) est basée sur la *Classification type des professions* de 1980.

### Reference week

The reference week is the Sunday-to-Saturday period covered by the LFS each month. Respondents' answers refer to this specific week. Usually it includes the 15th day of the month. Interviews are conducted during the survey week, which is the week following the reference week.

### Census metropolitan area

A census metropolitan area (CMA) is an urbanized core (or continuously developed area) with a total population of at least 100,000, together with its main labour market area. A CMA is generally known by the name of the urban area forming the urbanized core.

### Household

A household consists of any person or group of persons living in the same dwelling. It may consist of one person living alone, a group of people who are not related but are living in the same dwelling, or a family.

### Family

A family is a husband-wife couple (with or without children) or a single parent with a never-married child in the same household. Husband-wife couples include common-law unions.

### Family composition

Data on family composition are based on the presence and labour force status of a spouse, and the presence and age of children. Family composition is categorized in this publication as follows:

- **husband-wife dual-earner family** with at least one child at home aged 0 to 5; all children at home aged 6 to 15; or no children at home under 16;
- **husband-wife single-earner family** with at least one child at home aged 0 to 5; all children at home aged 6 to 15; or no children at home under 16;
- **lone-parent family** with at least one child at home aged 0 to 5; all children at home aged 6 to 15; or no children at home under 16.

### School enrolment

Respondents aged 15 to 64 attending a private or public educational establishment are classified as enrolled in a primary or secondary school, or in a postsecondary institution such as a community

### Semaine de référence

La période allant du dimanche au samedi sur laquelle porte l'EPA chaque mois. Les réponses du participant se rapportent à cette semaine de référence. C'est habituellement la semaine où tombe le 15<sup>e</sup> jour du mois. Les entrevues sont réalisées durant la semaine suivante, appelée semaine d'enquête.

### Région métropolitaine de recensement

Principale zone du marché du travail d'un noyau urbanisé (ou d'une zone bâtie en continu) comptant au moins 100 000 habitants. Une RMR est généralement connue sous le nom de la région urbaine formant le noyau urbanisé.

### Ménage

Toute personne ou groupe de personnes vivant dans un même logement. Un ménage peut se composer d'une personne vivant seule, d'un groupe de personnes non apparentées ou d'une famille.

### Famille

Groupe composé d'un couple époux-épouse (avec ou sans enfants) ou d'un parent seul et d'un enfant jamais marié vivant dans le même ménage. Les couples époux-épouse comprennent les conjoints de fait.

### Composition familiale

Les données sur la composition familiale sont basées sur la présence et la situation à l'égard de l'activité du conjoint et sur la présence et l'âge des enfants. Dans la présente publication, la composition familiale s'établit comme suit :

- **famille époux-épouse à deux soutiens** avec au moins un enfant âgé de 0 à 5 ans à la maison, tous les enfants âgés de 6 à 15 ans à la maison, ou sans enfants de moins de 16 ans à la maison;
- **famille époux-épouse à un seul soutien** avec au moins un enfant âgé de 0 à 5 ans à la maison, tous les enfants âgés de 6 à 15 ans à la maison, ou sans enfants de moins de 16 ans à la maison;
- **famille monoparentale** avec au moins un enfant âgé de 0 à 5 ans à la maison, tous les enfants âgés de 6 à 15 ans à la maison, ou sans enfants de moins de 16 ans à la maison.

### Fréquentation scolaire

Les participants âgés de 15 à 64 ans qui fréquentent un établissement d'enseignement public ou privé sont considérés comme inscrits à une école primaire ou secondaire, à un établissement postsecondaire (collège communautaire ou

college (including CEGEP), university, or other educational institution. Enrolment in a postsecondary institution is identified as either full- or part-time. Respondents aged 65 or over are not asked about their current school attendance.

## Survey of Work Arrangements

The Survey of Work Arrangements included some of the people aged 15 to 69 covered in the Labour Force Survey. In the 1995 SWA, specific questions considered both paid workers and the self-employed. The 1991 SWA covered only paid workers.

### Paid workers

#### Days of work

Days of work are derived from questions on the usual number of days worked, as well as days of the week usually worked, and days of the week usually not worked. "Usual" means "more than half the time." These data are available for both 1991 and 1995, with the exception of "days usually not worked," which were not collected in 1991.

#### Work schedule

The description of the work schedule for the main job, as well as the reason for working a schedule other than regular daytime, is available for both the 1991 and 1995 SWA.

- Regular shift includes **regular daytime** (work begins in the morning and ends in the afternoon – the standard 9-to-5 schedule is included in this category); **regular evening shift** (work schedule regularly begins in the afternoon and ends by midnight); **regular night or graveyard shift** (work schedule regularly begins around midnight and ends in the morning); **rotating shifts** (a combination of the former shifts, rotating on a regular basis, with none being predominant); and **split shifts** (two or more distinct periods of work, with a period of free time that is not solely a meal break between work periods).
- Irregular and other shifts include **on call** (hours vary substantially from one week to the next – workers are offered work as the need arises, and not on a pre-arranged schedule); **irregular schedule**

(cégep), à l'université ou à un autre établissement d'enseignement. Si le participant fréquente un établissement postsecondaire, on détermine s'il est inscrit à temps plein ou à temps partiel. On n'a pas interrogé les participants âgés de 65 ans et plus au sujet de leur fréquentation scolaire actuelle.

## Enquête sur les horaires et les conditions de travail

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail portait sur certaines personnes âgées de 15 à 69 ans visées par l'Enquête sur la population active. Lors de l'EHCT de 1995, des questions spécifiques s'adressaient à la fois aux travailleurs rémunérés et aux travailleurs autonomes. L'EHCT de 1991 visait uniquement les travailleurs rémunérés.

### Travailleurs rémunérés

#### Jours de travail

Le nombre de jours de travail est établi d'après les questions sur le nombre habituel de jours travaillés, ainsi que sur les jours de la semaine habituellement travaillés et habituellement non travaillés. «Habituellement» signifie «plus de la moitié du temps». On dispose de ces données pour 1991 et 1995, à l'exception des «jours habituellement non travaillés», sur lesquels on n'a pas recueilli de données en 1991.

#### Horaire de travail

L'horaire de travail de l'emploi principal, ainsi que la raison pour laquelle le participant travaille selon un autre horaire que l'horaire normal de jour, ont été consignés lors de l'EHCT de 1991 et de 1995.

- Le poste de travail normal comprend l'**horaire normal de jour** (le travail commence le matin et finit l'après-midi – l'horaire normal du «9 à 5» entre dans cette catégorie), le **poste normal de soirée** (l'horaire de travail commence régulièrement l'après-midi et prend fin au plus tard à minuit), le **poste normal de nuit** (l'horaire de travail commence régulièrement vers minuit et prend fin le matin), les **postes rotatifs** (combinaison des postes susmentionnés, changeant de façon régulière, tous les postes étant égaux), et les **postes brisés** (deux périodes de travail distinctes ou plus, entrecoupées d'une période de temps autre qu'une pause-repas).
- Les postes irréguliers et autres comprennent le **travail sur appel** (les heures varient considérablement d'une semaine à l'autre – les travailleurs sont appelés au travail selon les besoins et non selon un horaire préétabli), l'**horaire**

(no regular schedule, but one that is usually arranged one week or more in advance); and **other** types of schedule not described above.

### Usual start and end of workday

Respondents who usually worked the same number of hours each workday were asked if they usually started and ended the day at the same time. Those who did were asked what time they usually started and ended work. Comparable data are available for 1991 and 1995, although the questions differ in structure.

A **flexible schedule**, also referred to as flexitime, allows workers to choose their times within limits established by the employer. Data for paid workers are available for both years of the survey.

### Job sharing

Paid workers with a part-time job were asked if theirs was part of a job sharing arrangement. Job sharing refers to a voluntary arrangement involving two or more employees who agree to share the hours of one job. Job sharing differs from work sharing, in which employees work fewer hours to minimize layoffs. Job sharing information is not available from the 1991 SWA.

### Working at home

Paid workers were asked if they usually did any paid hours of work at home. Those who occasionally performed overtime hours at home were excluded from this category. The 1995 SWA asked about paid hours; the 1991 SWA asked about scheduled hours. As well, the 1995 SWA included usual paid overtime hours at home, while the 1991 SWA excluded them. Those who usually did some work at home were asked the main reason for doing so. The 1995 questionnaire provided more response categories.

**irrégulier** (les travailleurs n'ont pas d'horaire régulier, mais un horaire habituellement établi une semaine ou plus à l'avance), et d'**autres** genres d'horaire non décrits ci-dessus.

### Heures habituelles du début et de la fin de la journée de travail

On a demandé aux participants qui travaillaient habituellement le même nombre d'heures par jour de travail s'ils commençaient et terminaient habituellement la journée à la même heure. À ceux qui répondaient par l'affirmative, on a demandé à quelle heure ils commençaient et terminaient habituellement leur journée de travail. On dispose de données comparables pour 1991 et 1995, bien que la structure des questions soit différente.

Un **horaire flexible**, appelé aussi horaire variable, permet aux travailleurs de choisir leurs heures de travail dans les limites fixées par l'employeur. On dispose de données sur les travailleurs rémunérés pour les deux années de l'enquête.

### Partage d'emploi

On a demandé aux travailleurs rémunérés qui avaient un emploi à temps partiel s'ils participaient à un programme de partage d'emploi. Il s'agit d'une situation d'emploi où deux employés ou plus acceptent de partager les heures d'un seul emploi. Le partage d'emploi diffère du travail partagé, en vertu duquel les employés travaillent moins d'heures pour réduire au minimum les mises à pied. L'EHCT de 1991 n'a recueilli aucun renseignement sur le partage d'emploi.

### Travail à la maison

On a demandé aux travailleurs rémunérés s'ils travaillaient habituellement un certain nombre d'heures rémunérées à la maison. Ceux qui faisaient occasionnellement un certain nombre d'heures supplémentaires à la maison étaient exclus de cette catégorie. Les questions de l'EHCT de 1995 portaient sur les heures rémunérées; celles de 1991, sur les heures normales de travail. De même, l'EHCT de 1995 tenait compte des heures supplémentaires rémunérées habituellement travaillées à la maison, alors que celle de 1991 les excluait. On a demandé aux participants qui travaillaient habituellement un certain nombre d'heures à la maison la principale raison pour laquelle ils le faisaient. Le questionnaire de 1995 offrait un plus grand nombre de catégories de réponse.

Data on whether the employer provided equipment for working at home are available for both years. However, the 1995 questionnaire also identified what types of equipment were provided.

### Unpaid hours of work

Available only from the 1995 survey are the number of paid workers who usually worked some unpaid hours each week, as well as the usual number of unpaid hours.

### Hours of paid overtime

In 1995, paid workers reported whether they usually worked paid overtime, and, if so, how much they provided each week. Those who worked some paid overtime or extra hours in the reference week were asked how many actual hours of paid overtime they worked. In 1991, paid overtime referred to *actual* hours worked in addition to scheduled hours in the reference week. Information on *usual* hours of paid overtime was not collected.

### Compensation of paid overtime

In 1995, all paid workers who usually worked paid overtime and/or who actually worked paid overtime in the reference week were asked about type of compensation (time off, money, some other arrangement, or any combination). Those who received money as compensation were asked whether the rate of pay was mainly straight time, time-and-a-half, double time, or other. In 1991, information was limited to the rate of compensation.

### Earnings

Hourly rate of pay, weekly earnings, and annual earnings are derived from information collected by the 1991 and 1995 SWA. The information applies to all paid workers, including both hourly paid and salaried workers. The 1995 SWA also provides data on tips and commissions received by paid workers.

Lors des deux enquêtes, on a demandé si l'employeur fournissait le matériel nécessaire pour travailler à la maison. Toutefois, le questionnaire de 1995 précisait également le genre de matériel fourni.

### Heures de travail non rémunérées

Seule l'enquête de 1995 a permis d'obtenir des données sur le nombre de travailleurs rémunérés qui travaillaient habituellement un certain nombre d'heures non rémunérées par semaine, ainsi que sur le nombre habituel d'heures non rémunérées.

### Heures supplémentaires rémunérées

En 1995, on a demandé aux travailleurs rémunérés s'ils travaillaient habituellement ou non des heures supplémentaires rémunérées et, dans l'affirmative, combien de ces heures ils travaillaient par semaine. À ceux qui avaient travaillé un certain nombre d'heures supplémentaires rémunérées au cours de la semaine de référence, on a demandé combien de ces heures ils avaient réellement travaillées. En 1991, on entendait par heures supplémentaires rémunérées les heures *réellement* travaillées en plus des heures normales au cours de la semaine de référence. On n'a pas recueilli de renseignements sur les heures supplémentaires *habituellement* rémunérées.

### Rémunération des heures supplémentaires rémunérées

En 1995, on a demandé à tous les travailleurs rémunérés qui travaillaient habituellement ou qui avaient réellement travaillé des heures supplémentaires rémunérées au cours de la semaine de référence quel genre de rémunération ils recevaient (congé, argent, autre disposition ou combinaison de dispositions). À ceux qui étaient rémunérés en argent, on a demandé si c'était surtout au taux horaire normal, majoré de moitié, double ou autre. En 1991, les renseignements portaient uniquement sur le taux de rémunération.

### Gains

Les données sur le taux de rémunération horaire, les gains hebdomadaires et les gains annuels sont tirées des renseignements recueillis par l'EHCT de 1991 et de 1995. Ces renseignements concernent tous les travailleurs rémunérés, y compris les travailleurs horaires et les salariés. L'EHCT de 1995 fournit également des données sur les pourboires et les commissions que reçoivent les travailleurs rémunérés.

### Preferred hours of work at same rate of pay

The 1995 SWA asked paid workers whether they would, *at their current wage rate*, prefer to work fewer hours for less pay, more hours for more pay, or the same hours for the same pay.

### Job permanency

The survey also asked paid workers whether their main job was permanent or non-permanent. The distinction applies to the job, and not to the worker's intentions. For example, a student working at a permanent job is considered to have a permanent job, even though he or she may intend to remain temporarily. **Permanent** jobs are sometimes referred to as indeterminate, since there is no specified date of termination. A **non-permanent** job will end on a predetermined date or when a specified project is completed.

In 1995, four categories were used to classify the latter: **seasonal**, namely, jobs that lasted for one or more limited periods at the same time each year and reflected the annual labour demands of industries such as agriculture, fisheries, forestry, construction and tourism; **temporary, term or contract** (non-seasonal), that is, jobs ending on a specified date or at the completion of a specified task or project, as determined by the employer prior to hiring; **on-call or casual**, that is, jobs with no pre-arranged schedule, requiring employees to work only when needed (and usually providing no pay for time not worked); and **jobs obtained through a temporary help agency**, that is, work arranged and paid for by the agency.

The 1991 SWA asked paid workers whether their main job was temporary, that is, a job lasting six months or less. This definition is more restrictive than the one for non-permanent work used in 1995. The 1991 survey also asked only about work done through a temporary help agency. Information on other types of temporary work was not available.

### Workplace size

Workplace size refers to the number of employees with the same employer (and at the same location) as the respondent. This information is available from the 1995 SWA but not from the 1991 SWA.

### Préférence concernant les heures de travail au même taux de rémunération

Lors de l'EHCT de 1995, on a demandé aux travailleurs rémunérés s'ils préféreraient, *au taux de rémunération actuel*, travailler moins d'heures pour une rémunération moindre, plus d'heures pour une rémunération accrue, ou le même nombre d'heures pour la même rémunération, s'ils en avaient le choix.

### Permanence de l'emploi

On a également demandé aux travailleurs rémunérés si leur emploi principal était permanent ou non. La distinction s'applique à l'emploi, et non aux intentions du travailleur. Par exemple, un étudiant qui travaille à un emploi permanent est considéré comme ayant un emploi permanent, même s'il a l'intention de l'occuper temporairement. Les emplois **permanents** sont parfois appelés emplois de durée indéterminée, car on n'a pas fixé de date de cessation d'emploi. Un emploi **non permanent** prend fin à une date préétablie ou à la fin d'un projet donné.

En 1995, on a classé les emplois non permanents en quatre catégories : **saisonniers**, soit les emplois qui duraient une ou plusieurs périodes restreintes aux mêmes moments de l'année et qui témoignaient des exigences annuelles d'activités telles que l'agriculture, la pêche, l'exploitation forestière, la construction et le tourisme; **temporaires, à court terme ou à forfait** (non saisonniers), soit les emplois qui prenaient fin à une date préétablie ou à la fin d'une tâche ou d'un projet déterminé par l'employeur avant l'embauche; **sur appel ou occasionnels**, soit les emplois sans horaire préétabli, où les employés travaillent uniquement selon les besoins (les heures non travaillées n'étant habituellement pas rémunérées); **obtenus par le biais d'un service de personnel temporaire**, soit le travail organisé et payé par ce service.

Lors de l'EHCT de 1991, on a demandé aux travailleurs rémunérés si leur emploi principal était temporaire, soit un emploi d'une durée de six mois ou moins. Cette définition est plus restrictive que celle d'emploi non permanent utilisée en 1995. En 1991, on a aussi posé la question uniquement à l'égard du travail obtenu par le biais d'un service de personnel temporaire. On ne dispose donc pas de renseignements sur d'autres genres de travail temporaire.

### Taille de l'établissement

La taille de l'établissement désigne le nombre d'employés travaillant pour le même employeur (et au même endroit) que le participant. Ce renseignement est tiré de l'EHCT de 1995, mais non de celle de 1991.

## Employee entitlements

The 1995 survey asked paid workers whether they were entitled, through their employer, to a pension plan or group RRSP (other than C/QPP), a health plan (other than provincial medicare), a dental plan, paid sick leave, or paid vacation leave. Those with paid vacation leave were asked how many annual days they were entitled to.

## Self-employed

The following information on the self-employed is available from the 1995 SWA. This information refers to the respondent's main business. The **main business** is the one at which the respondent usually works the most hours each week.

### Days of work

The days of work are derived from one question about days usually worked. "Usual" means "more than half the time."

### Operates business from home

Self-employed persons were asked whether they operated their business from home.

### Number of employees

The survey collected the number of employees working for the business during the week prior to the survey week. Respondents were asked to exclude working owners and partners.

### Main reason for self-employment

The main reason for self-employment was classified as one of the following: no other work available, wanted to make more money, enjoys independence, flexible schedule, work from home, family business, or other.

## Avantages sociaux

Lors de l'EHCT de 1995, on a demandé aux travailleurs rémunérés si, chez leur employeur, ils avaient droit aux avantages suivants : REER collectif ou régime de retraite (autre que le RPC ou le RRQ), régime d'assurance-maladie (autre que le régime provincial), régime de soins dentaires, congés de maladie payés ou vacances payées. À ceux qui bénéficiaient de vacances payées, on a demandé à combien de jours ils avaient droit par année.

## Travailleurs autonomes

Les renseignements ci-dessous sur les travailleurs autonomes sont tirés de l'EHCT de 1995. Ils concernent l'**activité principale** du participant, c'est-à-dire celle à laquelle il consacre habituellement le plus grand nombre d'heures par semaine.

### Jours de travail

Ce renseignement est obtenu à partir d'une question sur les jours habituellement travaillés. «Habituellement» signifie «plus de la moitié du temps».

### Activités exercées à la maison

On a demandé aux travailleurs autonomes s'ils exploitaient leur entreprise à la maison.

### Nombre d'employés

On a recueilli des données sur le nombre d'employés qui travaillaient pour l'entreprise au cours de la semaine précédant la semaine d'enquête, à l'exclusion des propriétaires actifs et des associés.

### Principale raison invoquée pour être travailleur autonome

On a classé la principale raison invoquée pour être travailleur autonome parmi les suivantes : pas d'autre travail disponible, désir de gagner plus d'argent, goût de l'indépendance, horaire flexible, travail à la maison, entreprise familiale, ou autre.

### Second job or business

The 1995 SWA asked both paid workers and self-employed respondents why they worked at a second job or business. The main reason reported was classified as one of the following: meet regular household expenses, pay off debts, buy something special, save for the future, gain experience, build up a business, enjoys the work of the second job, or other.

---

#### Notes

- 1 Persons considered available for work reported that there was no reason why they could not take a job in the reference week, or if they could not take a job it was because of their own illness or disability, or personal or family responsibilities. Full-time students who looked for full-time employment are classified as not available for work.
- 2 Persons on temporary layoff expect to return to their job.

### Emploi ou activité secondaire

Lors de l'EHCT de 1995, on a demandé aux salariés et aux travailleurs autonomes pourquoi ils avaient un emploi ou une activité secondaire. On a classé la principale raison invoquée parmi les suivantes : payer les dépenses normales du ménage, régler des dettes, faire un achat spécial, économiser pour l'avenir, acquérir de l'expérience, monter une entreprise, aime ce deuxième emploi, ou autre.

---

#### Notes

- 1 Les personnes considérées comme étant prêtes à travailler ont déclaré qu'elles n'avaient aucune raison de ne pas accepter un emploi au cours de la semaine de référence ou, si elles ne pouvaient pas travailler, que c'était pour cause de maladie ou d'invalidité, ou d'obligations personnelles ou familiales. Les étudiants à temps plein qui cherchaient un emploi à temps plein ne sont pas considérés comme étant prêts à travailler.
- 2 Les personnes mises à pied s'attendent à retrouver leur emploi.

## Survey design

The Survey of Work Arrangements (SWA) was administered in November 1991 and again in November 1995. The SWA used a subsample of the dwellings in the Labour Force Survey (LFS).

## Population coverage

The LFS is a monthly household survey whose sample of individuals is representative of the civilian, non-institutionalized population aged 15 years or older in Canada's 10 provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon<sup>1</sup> and Northwest Territories, persons living on Indian reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and residents of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

## Sample design

The LFS has completed an extensive redesign, which began at the end of 1994. The sample is based upon a stratified, multi-stage design employing probability sampling at all stages. The design principles are the same for all provinces.

The sample design involves primary and secondary stratification. Primary stratification divides provinces into geographic areas called economic regions (ER) and Employment Insurance economic regions (EI ER), each of which includes remote,<sup>2</sup> rural and urban areas.

Secondary stratification of rural and urban areas provides more accurate representation of apartment buildings and areas of high and low population density.

Households in the secondary strata are not selected directly. Instead, each stratum is divided into clusters, and a sample of clusters is selected. Dwellings are then sampled from selected clusters, which are defined according to type of stratum.

In the final stage of sampling, selected clusters are first visited by enumerators. A list of all private dwellings in the cluster is then prepared, from which a sample is randomly selected.

## Person selection

LFS information is obtained for all persons aged 15 or older for whom the selected civilian household is the usual place of residence.

## Plan de l'enquête

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) a été menée en novembre 1991, puis en novembre 1995, auprès d'un sous-échantillon des logements visés par l'Enquête sur la population active (EPA).

## Population visée

L'EPA est une enquête-ménage mensuelle dont l'échantillon est représentatif de la population civile non institutionnalisée des 10 provinces du Canada, âgée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon<sup>1</sup> et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes vivant dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes ainsi que les pensionnaires d'institutions. Ensemble, ces groupes représentent environ 2 % de la population âgée de 15 ans et plus.

## Plan de sondage

L'EPA a fait l'objet d'un remaniement important, entrepris à la fin de 1994. Elle utilise un plan de sondage probabiliste stratifié à plusieurs degrés. La méthodologie est la même pour toutes les provinces.

Le plan de sondage suppose une stratification primaire et secondaire. La stratification primaire répartit les provinces en régions géographiques appelées régions économiques (RE) et régions économiques de l'assurance-emploi (REAE), dont chacune comprend des régions éloignées<sup>2</sup>, rurales et urbaines.

La stratification secondaire des régions rurales et urbaines offre une représentation plus exacte des immeubles d'appartements et des régions à forte et à faible densité de population.

La sélection des ménages au sein des strates secondaires ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de logements au sein de certaines grappes, définies selon le genre de strate.

À la dernière étape de l'échantillonnage, les enquêteurs visitent les ménages des grappes sélectionnées. On dresse alors une liste de tous les logements privés compris dans la grappe et, à partir de cette liste, on choisit un échantillon au hasard.

## Sélection des personnes

Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans et plus dont le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel.

### Sample size

The LFS sample size of eligible persons is determined by statistical precision requirements for various labour force characteristics at the provincial and subprovincial level.

The monthly LFS covers approximately 59,000 dwellings, about 52,350 of which are occupied by at least one eligible person. That figure is determined once exclusions are made for dwellings with only ineligible persons, dwellings under construction, and seasonal dwellings, as well as those found to be vacant, demolished or converted to non-residential uses. Information is then obtained for approximately 102,000 civilians aged 15 years or older.

### Sample rotation

The monthly LFS sample consists of six panels, or rotation groups, of roughly equal size. Each of these panels is, by itself, representative of the entire LFS population. All dwellings in a panel remain in the sample for six consecutive months, after which they are replaced by a new panel selected from the same or similar clusters. Because of the rotation group feature, it is possible to conduct smaller, supplementary surveys using the LFS design.

### Modifications to the LFS design for the SWA

The Survey of Work Arrangements used three of the six rotation groups in the November 1995 LFS sample. Coverage was modified to include all eligible members of the household who were 15 to 69 years old and either paid workers or self-employed in their main job.

### SWA sample size by province

The following table shows the number of household members in the LFS sampled rotations who were eligible for the Survey of Work Arrangements in November 1995.

### Taille de l'échantillon

La taille de l'échantillon de personnes admissibles à l'EPA est calculée dans le but d'atteindre la précision statistique désirée en ce qui a trait à diverses caractéristiques de la population active aux niveaux provincial et infraprovincial.

L'EPA mensuelle vise environ 59 000 logements, dont quelque 52 350 sont occupés par au moins une personne admissible. De ce chiffre sont exclues les catégories de logement suivantes : les logements où ne vivent que des personnes non admissibles, les logements en construction et les logements saisonniers, ainsi que ceux qui s'avèrent vacants, démolis ou convertis à des usages non résidentiels. On recueille ainsi des renseignements sur environ 102 000 civils âgés de 15 ans et plus.

### Renouvellement de l'échantillon

L'échantillon de l'EPA mensuelle est formé de six panels, ou groupes de renouvellement, ayant à peu près la même taille. Chacun de ces panels représente en soi toute la population visée par l'EPA. Tous les logements d'un panel demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. Ils sont ensuite remplacés par un nouveau panel sélectionné au sein de la même grappe ou de grappes semblables. Grâce à la méthode des groupes de renouvellement, il est possible de mener des enquêtes supplémentaires, de moindre envergure, au moyen du plan d'échantillonnage de l'EPA.

### Modifications apportées à l'EPA pour les fins de l'EHCT

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail a fait appel à trois des six groupes de renouvellement de l'échantillon de l'EPA de novembre 1995. On a modifié le champ de l'enquête afin d'inclure tous les membres admissibles du ménage âgés de 15 à 69 ans et qui étaient des travailleurs rémunérés ou des travailleurs autonomes dans leur emploi principal.

### Taille de l'échantillon de l'EHCT par province

Le tableau ci-dessous montre le nombre de membres de ménage compris dans les groupes de renouvellement de l'EPA qui étaient admissibles à l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail en novembre 1995.

Province	Sample size – Taille de l'échantillon
All provinces – Ensemble des provinces	28,607
Newfoundland – Terre-Neuve	840
Prince Edward Island – Île-du-Prince-Édouard	833
Nova Scotia – Nouvelle-Écosse	1,703
New Brunswick – Nouveau-Brunswick	1,635
Quebec – Québec	5,310
Ontario	9,150
Manitoba	2,131
Saskatchewan	1,820
Alberta	2,518
British Columbia – Colombie-Britannique	2,667

## Data collection and processing

### Data collection

LFS data are collected each month during the week following the reference week, which usually includes the 15th day of the month. The initial interview is conducted in person; over the following five months, most households (85%) are canvassed by telephone. Sociodemographic statistics are gathered for each household member, as is labour force information for all eligible members. During subsequent interviews, sociodemographic information is confirmed, and labour force information for the current month is collected.

Information about respondents is usually obtained from whoever is home when the interviewer calls. Such proxy reporting, which accounts for approximately 55% of information collected, is used to avoid the high cost of repeat visits or telephone calls.

At the conclusion of each interview, interviewers introduce the supplement survey, if any, to be administered to some or all household members that month.

If an entire household moves and is replaced by a new one, information is obtained about the new household for the remainder of the six-month period.

### Non-response to the LFS

For the small number of households not responding to follow-up calls, information obtained in the previous month is used again. No supplementary survey information is collected for such households. Sampled dwellings are never replaced by other dwellings for reasons of non-response.

## Collecte et traitement des données

### Collecte des données

La collecte des données de l'EPA a lieu chaque mois au cours de la semaine qui suit la semaine de référence, habituellement celle où tombe le 15<sup>e</sup> jour du mois. La première interview est menée en personne; au cours des cinq mois qui suivent, la plupart des ménages (85 %) sont recensés par interview téléphonique. On recueille des statistiques sociodémographiques pour chaque membre du ménage, de même que des renseignements sur la population active pour tous les membres admissibles. Au cours des interviews subséquentes, on confirme les données sociodémographiques et on recueille des renseignements sur la population active pour le mois courant.

On obtient habituellement les renseignements sur les participants auprès de la personne qui est à la maison au moment de la visite ou de l'appel de l'intervieweur. Ce genre de déclaration par procuration, qui compte pour environ 55 % des renseignements recueillis, permet d'éviter les coûts élevés qu'entraînent des visites ou des appels téléphoniques répétés.

Au terme de chaque interview, l'intervieweur aborde, le cas échéant, l'enquête supplémentaire à mener ce mois-là auprès d'un membre ou de tous les membres du ménage.

Si un ménage entier déménage et est remplacé par un nouveau ménage, on obtient des renseignements sur le nouveau ménage pour le reste de la période de six mois.

### Non-réponse à l'EPA

À l'égard du petit nombre de ménages qui ne répondent pas aux appels de suivi, on utilise de nouveau les renseignements obtenus le mois précédent. On ne recueille pas de renseignements pour une enquête supplémentaire auprès de ces ménages. On ne remplace jamais les logements échantillonnés par d'autres logements pour cause de non-réponse.

### Modification of LFS data collection for the SWA

From households responding to the LFS, civilians aged 15 to 69 who were paid workers or self-employed in their main job were included in the SWA. Proxy responses were accepted if an eligible person was not available at the time of the interview.

### Non-response to the SWA

In total, 28,607 individuals were eligible for the SWA, of whom 25,721 provided information (89.9% response rate).

### Data processing

The SWA used computer-assisted interviewing. The data capture program automatically followed the flow of the questionnaire and noted whether codes entered were within the valid range. For example, if a discrepancy between the daily number of hours worked (question 15A) and the difference between usual start and stop times (questions 16A and 17A) was over two hours, the program required interviewers to correct the entries or provide an explanation.

Data processing also involved linking information from the LFS edited file to the SWA file. Records that either did not match the former or did not provide responses were excluded from the SWA file.

If wage and salary values were very low or very high, they were checked against the occupation of the respondent. Evident errors were corrected or values changed to 'not stated.' Editing did not involve imputation for missing values.

There were no open-ended questions in the SWA, although there were several with an 'other, specify' response category. Such answers were examined and recoded into appropriate categories. Recoding was done for question 21 (reason for working at home), question 32 (way in which the job is not permanent), and question 50 (reason for more than one job). When necessary, a response remained coded as 'other, specify.'

### Modifications apportées à l'EPA pour les fins de l'EHCT

Dans les ménages qui ont répondu à l'EPA, les membres civils âgés de 15 à 69 ans qui étaient des travailleurs rémunérés ou des travailleurs autonomes dans leur emploi principal étaient visés par l'EHCT. On a accepté les réponses par procuration si une personne admissible était absente au moment de l'interview.

### Non-réponse à l'EHCT

Au total, 28 607 personnes étaient admissibles à L'EHCT, dont 25 721 ont fourni des renseignements (soit un taux de réponse de 89,9 %).

### Traitement des données

On a mené l'EHCT au moyen d'interviews assistées par ordinateur. Le programme de saisie des données suivait automatiquement le déroulement du questionnaire et notait si les codes inscrits étaient compris dans la fourchette valide. Par exemple, s'il y avait entre le nombre d'heures travaillées par jour (question 15A) et l'écart entre les heures habituelles de début et de fin de travail (questions 16A et 17A) une divergence de plus de deux heures, le programme obligeait les intervieweurs à corriger les données inscrites ou à fournir une explication.

Le traitement des données consistait également à appairer les renseignements tirés du fichier vérifié de l'EPA à ceux du fichier de l'EHCT. Les enregistrements qui présentaient des disparités ou qui étaient sans réponse ont été exclus du fichier de l'EHCT.

Lorsque les valeurs correspondant aux salaires et traitements étaient très basses ou très élevées, on les a vérifiées en fonction de la profession du participant, puis on a corrigé les erreurs manifestes ou remplacé les valeurs inscrites par la mention «non précisé». On n'a pas imputé les valeurs manquantes.

L'EHCT ne comportait pas de questions ouvertes, mais à certaines questions correspondait la catégorie de réponse «autre, préciser». Ces réponses ont été examinées et recodées selon les catégories pertinentes. On a recodé les questions 21 (raison pour laquelle le participant travaille à la maison), 32 (en quoi l'emploi n'est pas permanent) et 50 (raison pour laquelle le participant travaille à plus d'un emploi). Au besoin, on a maintenu le code «autre, préciser».

**Data quality****Response rates**

The following table summarizes response rates to the Labour Force Survey and the Survey of Work Arrangements for November 1995.

**Qualité des données****Taux de réponse**

Le tableau ci-dessous résume les taux de réponse à l'Enquête sur la population active et à l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de novembre 1995.

	Household response rate* for the LFS**	Household response rate* for LFS rotations*** 1, 2 and 3	Household response rate <sup>†</sup> to the SWA	Number of eligible respondents to the SWA	Eligible person response rate <sup>††</sup> to the SWA
	Taux de réponse des ménages* à l'EPA**	Taux de réponse des ménages* au renouvelle- ments*** 1, 2 et 3	Taux de réponse des ménages <sup>†</sup> à l'EPA	Nombre de participants admissible à l'EHCT	Taux de réponse <sup>††</sup> des participants admissibles à l'EHCT
Newfoundland – Terre-Neuve	97.8	98.4	95.1	767	91.3
Prince Edward Island – Île-du-Prince-Édouard	98.2	98.3	94.2	764	91.7
Nova Scotia – Nouvelle Écosse	96.5	96.8	95.7	1,600	93.9
New Brunswick – Nouveau-Brunswick	96.6	97.0	93.2	1,484	90.8
Quebec – Québec	96.0	96.7	93.1	4,824	90.8
Ontario	96.1	97.4	91.4	8,090	88.4
Manitoba	97.3	98.1	90.9	1,914	89.8
Saskatchewan	97.6	98.3	93.4	1,665	91.5
Alberta	97.7	98.7	93.0	2,310	91.7
British Columbia – Colombie-Britannique	95.6	96.8	90.0	2,303	86.3
<b>All provinces – Ensemble des provinces</b>	<b>96.5</b>	<b>97.4</b>	<b>92.4</b>	<b>25,721</b>	<b>89.9</b>

\* The response rate is the number of responding households as a percentage of the number of eligible households.

\*\* Includes all six rotation groups.

\*\*\* Includes only those rotation groups used for the SWA.

<sup>†</sup> The response rate is the number of households responding to the SWA as a percentage of the number of households responding to the LFS in the rotations included in the SWA.

<sup>††</sup> The response rate is the number of eligible persons responding to the SWA as a percentage of the number of eligible persons responding to the LFS in the rotation groups included in the SWA.

\* Le taux de réponse représente le nombre de ménages ayant répondu à l'EPA, en pourcentage du nombre de ménages admissibles.

\*\* Comprend les six groupes de renouvellement.

\*\*\* Comprend uniquement les groupes de renouvellement visés par l'EHCT.

<sup>†</sup> Le taux de réponse représente le nombre de ménages ayant répondu à l'EHCT, en pourcentage du nombre de ménages ayant répondu à l'EPA au sein des groupes de renouvellement visés par l'EHCT.

<sup>††</sup> Le taux de réponse représente le nombre de personnes admissibles ayant répondu à l'EHCT, en pourcentage du nombre de personnes admissibles ayant répondu à l'EPA au sein des groupes de renouvellement visés par l'EHCT.

## Survey errors

The estimates derived from a survey are based on a sample of households. Somewhat different figures might have been obtained had a complete census been taken using the same questionnaire, interviewers and processing methods. The difference between the two sets of figures is called the *sampling error* of the estimate.

Errors not related to sampling may occur at any phase of a survey operation. Interviewers may misinterpret instructions, respondents may make errors in answering questions, responses may be incorrectly recorded, and errors may be introduced in data processing and tabulation. These are examples of *non-sampling error*.

## Sampling errors

The basis for measuring potential sampling errors is the standard error of the survey estimates – known as the coefficient of variation (CV) – which is usually expressed as a percentage of the estimate. Typically, estimates are publishable if they are derived from 30 or more observations and the CV is 33.3% or lower. Estimates with a CV of 16.6% to 33.3% are typically identified as having a high level of variance and should be used with caution.

In this publication, estimates are shown only when they are based on 40 or more observations, regardless of the CV of the estimate. This restriction was applied in all sections but one, "Provincial and regional overview," which shows estimates that are based on either 40 or more observations or 30 to 39 observations and with a CV of 25% or lower. The publication does not indicate the general level of the CV for estimates.

## Non-sampling errors

Over a large number of observations, randomly occurring errors will have minimal effect on survey estimates. However, those occurring systematically will contribute to biases in the survey estimates. To reduce non-sampling errors in the survey, quality assurance measures were implemented at each stage of data collection and processing. These measures included the use of highly skilled interviewers, extensive training of interviewers, observation of interviewers, procedures to minimize data capture errors, and edit quality assessments.

## Erreurs d'enquête

Les estimations calculées d'après les résultats d'une enquête sont fondées sur un échantillon de ménages. On aurait pu obtenir des chiffres légèrement différents si l'on avait procédé à un recensement complet en ayant recours au même questionnaire, aux mêmes intervieweurs et aux mêmes méthodes de traitement. L'écart entre les deux ensembles de chiffres est appelé *erreur d'échantillonnage* de l'estimation.

Des erreurs non reliées à l'échantillonnage peuvent se produire à toutes les étapes d'une enquête. Les intervieweurs peuvent avoir mal compris les instructions, les participants peuvent se tromper en répondant aux questions, les réponses peuvent être mal consignées sur les questionnaires, et des erreurs peuvent se produire au moment du traitement et de la totalisation des données. Il s'agit là d'*erreurs non dues à l'échantillonnage*.

## Erreurs dues à l'échantillonnage

La base de mesure des erreurs d'échantillonnage éventuelles est l'erreur-type de l'estimation – appelée coefficient de variation (CV) – qui est habituellement donnée sous forme d'un pourcentage de l'estimation. Ordinairement, les estimations sont publiables si elles sont tirées de 30 observations ou plus et si leur CV est de 33,3 % ou moins. Les estimations dont le CV est de 16,6 % à 33,3 % sont habituellement considérées comme ayant un haut niveau de variance et doivent être utilisées avec précaution.

Dans la présente publication, les estimations figurent uniquement lorsqu'elles sont fondées sur 40 observations ou plus, sans égard à leur CV. Cette restriction s'applique à toutes les sections sauf une, soit «Perspectives provinciales et régionales» qui présente des estimations fondées sur 40 observations ou plus ou sur 30 à 39 observations et dont le CV est de 25 % ou moins. Le niveau général du CV des estimations n'est pas fourni.

## Erreurs non dues à l'échantillonnage

Lorsque le nombre d'observations est élevé, les erreurs aléatoires ont un effet négligeable sur les estimations calculées à partir des résultats de l'enquête. Toutefois, les erreurs systématiques contribuent à biaiser les estimations. Pour réduire les erreurs non dues à l'échantillonnage dans l'enquête, on a appliqué des mesures d'assurance de la qualité à chaque étape de la collecte et du traitement des données. Au nombre de ces mesures figurent le recours à des intervieweurs hautement qualifiés, une formation poussée des intervieweurs, l'observation des intervieweurs, des contrôles visant à réduire au minimum les erreurs de saisie des données ainsi que des évaluations de la qualité du contrôle.

*Non-response* to the survey is a major source of non-sampling error. It may be partial (no response to one or some questions) or total (in cases when the interviewer could not contact the respondent, when no member of the household was available to provide information, or when the respondent refused to participate in the survey). To compensate for cases of total non-response, the sample weight of households that responded was adjusted.

La *non-réponse* à l'enquête est une source importante d'erreurs non dues à l'échantillonnage. Elle peut être partielle (s'il n'y a pas de réponse à une ou plusieurs questions) ou totale (si l'intervieweur n'a pu communiquer avec le participant, si aucun membre du ménage n'était présent pour fournir les renseignements ou si le participant a refusé de participer à l'enquête). Pour compenser les cas de non-réponse totale, on a rajusté le poids d'échantillonnage des ménages qui avaient répondu.

---

#### Notes

- 1 Since 1992, the LFS has been administered in the Yukon, employing an alternative methodology suitable for use in remote locales. Because of small sample size, estimates are calculated as three-month averages, and are not included in national totals.
- 2 Approximately 1% of the population is relatively inaccessible to LFS interviewers. For administrative purposes, this group is sampled separately through the remote area frame. Populations not congregated into areas with 25 or more people are excluded from the sampling frame.

---

#### Notes

- 1 Depuis 1992, l'EPA est menée au Yukon à l'aide d'une autre méthodologie, prévue pour les régions éloignées. En raison de la taille restreinte de l'échantillon, on calcule des moyennes de trois mois, sans inclure les estimations dans les totaux nationaux.
- 2 Environ 1 % de la population est relativement inaccessible aux intervieweurs de l'EPA. Pour des fins administratives, ce groupe fait l'objet d'un échantillonnage distinct au moyen de la base de sondage des régions éloignées. Les populations non rassemblées dans des régions comptant 25 personnes ou plus sont exclues de la base de sondage.



## References and related research

Akyeampong, E.B. "A statistical portrait of the trade union movement." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 4 (Winter 1997): 45-54.

---. "Work arrangements: 1995 overview." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 1 (Spring 1997): 48-52.

Drolet, M. and R. Morissette. *Working More? Working Less? What Do Canadian Workers Prefer?* Catalogue no. 11F0019MPE, no. 104. Ottawa: Statistics Canada, 1997.

Galarneau, D. "The redistribution of overtime hours." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 4 (Winter 1997): 25-31.

Grenon, L. and B. Chun. "Non-permanent paid work." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 3 (Autumn 1997): 21-31.

Kumar, P. "Part-time employment: What can unions do?" Paper presented to the Canadian Labour Congress Conference on Jobs and the Economy. Ottawa, February 1998.

Lipsett, B. and M. Reesor. *Employer-sponsored Pension Plans – Who Benefits?* Applied Research Branch, Human Resources Development Canada. Working Paper W-97-2E. Ottawa, December 1997.

---. *Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements.* Applied Research Branch, Human Resources Development Canada. Research Paper R-97-10E. Ottawa, June 1997.

Marshall, K. "Job sharing." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 2 (Summer 1997): 6-10.

Pérusse, D. "Home-based entrepreneurs." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE), forthcoming.

---. "Working at home." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE), forthcoming.

## Documents consultés et travaux connexes

Akyeampong, E.B. «Aperçu statistique du mouvement syndical ouvrier», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 50-60.

---. «Aperçu des conditions de travail, 1995», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1997, p. 55-60.

Drolet, M. et R. Morissette. *Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?*, n° 11F0019MPF, n° 104 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997.

Galarneau, D. «Redistribution des heures supplémentaires», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 27-34.

Grenon, L. et B. Chun. «L'emploi rémunéré non permanent», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1997, p. 22-33.

Kumar, P. «Part-time employment: What can unions do?», texte d'une communication présentée lors de la Conférence sur l'emploi et l'économie du Congrès du Travail du Canada, Ottawa, février 1998.

Lipsett, B. et M. Reesor. *Régime de pension d'employeur – Qui en bénéficie?* Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, document de travail n° W-97-2F, Ottawa, décembre 1997.

---. *Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements.* Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, document de recherche n° R-97-10F, Ottawa, traduction à paraître.

Marshall, K. «Le partage d'emploi», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 2, Statistique Canada, Ottawa, Été 1997, p. 7-12.

Pérusse, D. «Entrepreneurs basés à domicile», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, à paraître.

---. «Travailler chez soi», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, à paraître.

---. "Regional disparities and non-permanent employment." *Perspectives on Labour and Income* (Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE) 9, no. 4 (Winter 1997): 39-44.

Reesor, M. and B. Lipsett. *Employer-sponsored Health and Dental Plans – Who Is Insured?* Applied Research Branch, Human Resources Development Canada. Working Paper W-98-2E. Ottawa, March 1998.

Siroonian, J. *Work Arrangements*. Catalogue no. 71-535-MPB, no. 6. Ottawa: Statistics Canada, 1993.

Statistics Canada. *Labour Force Update*. The Self-employed. (Statistics Canada, Catalogue no. 71-005-XPB) 1, no. 3 (Autumn 1997).

---. «Disparités régionales et emplois non permanents», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 43-49.

Reesor, M. et B. Lipsett, *Les régimes de soins médicaux et de soins dentaires de l'employeur – Qui est assuré ?* Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, document de travail n° W-98-2F, Ottawa, mars 1998.

Siroonian, J. *Les conditions de travail*, n° 71-535-MPB, n° 6 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1993.

Statistique Canada. *Le point sur la population active*, Les travailleurs indépendants, n° 71-005-XPB au catalogue, vol. 1, n° 3, Ottawa, Automne 1997.


 Statistics Canada / Statistique Canada

**SURVEY OF WORK ARRANGEMENTS**

CONFIDENTIAL when completed / VERSION FRANÇAISE DISPONIBLE

Docket No. **2** Survey date **3** Assignment No. **4**

HRD page - line No. Given name Mo Yr Surname **1** FORM NO **06**

5 \_\_\_\_\_ 6 \_\_\_\_\_ 7 \_\_\_\_\_

<p><b>10. INTERVIEWER CHECK ITEMS</b></p> <p>10A If item 50 on F05 is</p> <p>blank ..... <input type="radio"/> Go to 10B</p> <p>Otherwise ..... <input type="radio"/> END</p> <p>10B If item 76 on F05 is</p> <p>"paid worker" (code 1) ..... <input type="radio"/> Go to 11</p> <p>Otherwise ..... <input type="radio"/> Go to 32</p> <p><b>11. This month we are asking some additional questions on work schedules.</b></p> <p>How many weeks per month does ... usually work at his/her main job?</p> <p><input type="text"/> weeks</p> <p><b>12. How many days a week does ... usually work at this job?</b></p> <p><input type="text"/> days OR It varies ..... <input type="radio"/></p> <p><b>13. Which days of the week does ... usually work at this job?</b></p> <p>Monday to Friday only ..... <input type="radio"/></p> <p>OR (Mark all that apply)</p> <p>Monday ..... <input type="radio"/> Tuesday ..... <input type="radio"/></p> <p>Wednesday ..... <input type="radio"/> Thursday ..... <input type="radio"/></p> <p>Friday ..... <input type="radio"/> Saturday ..... <input type="radio"/></p> <p>Sunday ..... <input type="radio"/></p> <p>OR</p> <p>Days vary from week to week ..... <input type="radio"/></p> <p><b>14. How many hours per day does ... usually work at his/her main job?</b></p> <p><input type="text"/> hrs <input type="text"/> min OR It varies ..... <input type="radio"/></p> <p><b>15. At what time does ... usually begin work at this job?</b></p> <p><input type="text"/> : <input type="text"/> OR It varies ..... <input type="radio"/></p> <p><b>16. At what time does ... usually end work at this job?</b></p> <p><input type="text"/> : <input type="text"/> OR It varies ..... <input type="radio"/></p> <p><b>17. Is ... on a flexible schedule that allows workers to choose the time they begin and end their work day?</b></p> <p>Yes ..... <input type="radio"/></p> <p>No ..... <input type="radio"/></p> <p>Don't know ..... <input type="radio"/></p> <p><b>18. Which of the following best describes ...'s work schedule? Is it ...? (Mark one only)</b></p> <p>A regular daytime schedule ..... <input type="radio"/> Go to 21</p> <p>A regular evening shift ..... <input type="radio"/></p> <p>A regular night or graveyard shift ..... <input type="radio"/></p> <p>A rotating shift (that changes periodically from days to evenings or nights) ..... <input type="radio"/></p> <p>A split shift (consisting of two distinct periods each day) ..... <input type="radio"/></p> <p>On call ..... <input type="radio"/></p> <p>An irregular schedule ..... <input type="radio"/></p> <p>Other ..... <input type="radio"/></p>	<p><b>19. How long has ... had this schedule at this job?</b></p> <p>Less than one month ..... <input type="radio"/></p> <p>1 month to less than 6 months ..... <input type="radio"/></p> <p>6 months to less than 1 year ..... <input type="radio"/></p> <p>1 year to less than 2 years ..... <input type="radio"/></p> <p>2 years to less than 5 years ..... <input type="radio"/></p> <p>5 years or more ..... <input type="radio"/></p> <p>Don't know ..... <input type="radio"/></p> <p><b>20. What is the main reason that ... works this schedule? (Mark one only)</b></p> <p>Earn more money ..... <input type="radio"/></p> <p>Care for children ..... <input type="radio"/></p> <p>Care for other family members ..... <input type="radio"/></p> <p>Allow time for school ..... <input type="radio"/></p> <p>Requirements of the job/no choice ..... <input type="radio"/></p> <p>Other reason ..... <input type="radio"/></p> <p><b>21. Some people work all or some of their regularly scheduled hours at home.</b></p> <p>Excluding overtime, does ... usually work any of his/her scheduled hours at home?</p> <p>Yes ..... <input type="radio"/></p> <p>No ..... <input type="radio"/> Go to 25</p> <p><b>22. What is the main reason ... works at home?</b></p> <p>Care for children ..... <input type="radio"/></p> <p>Care for other family members ..... <input type="radio"/></p> <p>Other personal/family responsibilities ..... <input type="radio"/></p> <p>Requirements of the job ..... <input type="radio"/></p> <p>Home is usual place of work ..... <input type="radio"/></p> <p>Other reason ..... <input type="radio"/></p> <p><b>23. Does ...'s employer provide any equipment or supplies for this work done at home?</b></p> <p>Yes ..... <input type="radio"/></p> <p>No ..... <input type="radio"/></p> <p><b>24. Last week, about how many scheduled hours did ... work at home?</b></p> <p><input type="text"/> hrs <input type="text"/> min OR None ..... <input type="radio"/></p> <p><b>25. At this job, what was ...'s usual wage or salary before taxes and other deductions?</b></p> <p>\$ <input type="text"/> . <input type="text"/></p> <p>Hourly ..... <input type="radio"/> Twice a month ..... <input type="radio"/></p> <p>Daily ..... <input type="radio"/> Monthly ..... <input type="radio"/></p> <p>Weekly ..... <input type="radio"/> Yearly ..... <input type="radio"/></p> <p>Every two weeks ..... <input type="radio"/> Other ..... <input type="radio"/></p> <p>Don't know ..... <input type="radio"/></p> <p><b>26. Last week, in addition to the scheduled hours, did ... work any hours of paid overtime?</b></p> <p>Yes ..... <input type="radio"/></p> <p>No ..... <input type="radio"/> Go to 29 (OTHER SIDE)</p> <p><b>27. How many hours of paid overtime did ... work last week?</b></p> <p><input type="text"/> hrs <input type="text"/> min</p> <p><b>28. Was the rate of pay for these hours mainly ...? (Mark one only)</b></p> <p>Straight time ..... <input type="radio"/></p> <p>Time and a half ..... <input type="radio"/></p> <p>Double time ..... <input type="radio"/></p> <p>Other ..... <input type="radio"/></p> <p>Don't know ..... <input type="radio"/></p> <p style="text-align: right;">} Go to 29 (OTHER SIDE)</p>
---	--

<p><b>29.</b> Is ... a union member or covered by a union contract or collective agreement in this job?                  Yes ..... <input type="radio"/> 1                  No ..... <input type="radio"/> 2</p>	<p><b>41.</b> At what time does ... usually begin work at this job?  <input type="text"/> : <input type="text"/> : <input type="text"/> OR It varies ..... <input type="radio"/> 4</p>
<p><b>30.</b> Is ...'s work for this employer a temporary job (that is, a job lasting 6 months or less)?                  Yes ..... <input type="radio"/> 3                  No ..... <input type="radio"/> 4 Go to 32</p>	<p><b>42.</b> At what time does ... usually end work at this job?  <input type="text"/> : <input type="text"/> : <input type="text"/> OR It varies ..... <input type="radio"/> 6</p>
<p><b>31.</b> Is ...'s salary paid by a temporary help agency (that is, by a business or service which supplies workers on a temporary assignment to other businesses)?                  Yes ..... <input type="radio"/> 5                  No ..... <input type="radio"/> 6</p>	<p><b>43.</b> Is ... on a flexible schedule that allows workers to choose the time they begin and end their work day?                  Yes ..... <input type="radio"/> 1                  No ..... <input type="radio"/> 2                  Don't know ..... <input type="radio"/> 3</p>
<p><b>32. INTERVIEWER CHECK ITEM</b>                   If item 77 on F05 is                  "paid worker" (code 1) ..... <input type="radio"/> 1 Go to 33                  Otherwise ..... <input type="radio"/> 2 Go to 50</p>	<p><b>44.</b> (Some people work all or some of their regularly scheduled hours at home.)                   Excluding overtime, does ... usually work any of his/her scheduled hours at home?                  Yes ..... <input type="radio"/> 4                  No ..... <input type="radio"/> 5 Go to 48</p>
<p><b>33.</b> The following questions refer to ...'s other job last week. (If more than one other job, choose the one with more hours)                  For whom did ... work in this job?   <input type="text"/>  <input type="text"/></p>	<p><b>45.</b> What is the main reason ... works part of his/her scheduled hours at home?                   Care for children ..... <input type="radio"/> 1                  Care for other family members ..... <input type="radio"/> 2                  Other personal/family responsibilities ..... <input type="radio"/> 3                  Requirements of the job ..... <input type="radio"/> 4                  Home is usual place of work ..... <input type="radio"/> 5                  Other reason ..... <input type="radio"/> 6</p>
<p><b>34.</b> What kind of business, industry or service was this?   <input type="text"/>  <input type="text"/></p>	<p><b>46.</b> Does ...'s employer provide any equipment or supplies for this work done at home?                  Yes ..... <input type="radio"/> 7                  No ..... <input type="radio"/> 8</p>
<p><b>35.</b> What kind of work was ... doing?   <input type="text"/>  <input type="text"/></p>	<p><b>47.</b> Last week, about how many scheduled hours did ... work at home?  <input type="text"/> hrs <input type="text"/> min. OR None ..... <input type="radio"/> 2</p>
<p><b>36.</b> In this work, what were ...'s most important activities or duties?   <input type="text"/>  <input type="text"/></p>	<p><b>48.</b> At this job, what was ...'s usual wage or salary before taxes and other deductions?                   \$ <input type="text"/>                  Hourly ..... <input type="radio"/> 1 Twice a month ..... <input type="radio"/> 2                  Daily ..... <input type="radio"/> 3 Monthly ..... <input type="radio"/> 4                  Weekly ..... <input type="radio"/> 5 Yearly ..... <input type="radio"/> 6                  Every two weeks ..... <input type="radio"/> 7 Other ..... <input type="radio"/> 8                  Don't know ..... <input type="radio"/> 9</p>
<p><b>37.</b> How many weeks per month does ... usually work at this job?  <input type="text"/> weeks</p>	<p><b>49.</b> What is the main reason that ... worked at more than one job last week? (Mark one only)                   Meet regular household expenses ..... <input type="radio"/> 1                  Pay off debts ..... <input type="radio"/> 2                  Buy something special ..... <input type="radio"/> 3                  Save for the future ..... <input type="radio"/> 4                  Gain experience ..... <input type="radio"/> 5                  Build up a business ..... <input type="radio"/> 6                  Enjoys the work of this second job ..... <input type="radio"/> 7                  Other ..... <input type="radio"/> 8</p>
<p><b>38.</b> How many days a week does ... usually work at this job?  <input type="text"/> days OR It varies ..... <input type="radio"/> 8</p>	<p><b>50.</b> Interview: Proxy ..... <input type="radio"/> 1 Non-proxy ..... <input type="radio"/> 2</p>
<p><b>39.</b> Which days of the week does ... usually work at this job?                  Monday to Friday only ..... <input type="radio"/> 1                  OR (Mark all that apply)                  Monday ..... <input type="radio"/> 2 Tuesday ..... <input type="radio"/> 3                  Wednesday ..... <input type="radio"/> 4 Thursday ..... <input type="radio"/> 5                  Friday ..... <input type="radio"/> 6 Saturday ..... <input type="radio"/> 7                  Sunday ..... <input type="radio"/> 8                  OR                  Days vary from week to week ..... <input type="radio"/> 9</p>	
<p><b>40.</b> How many hours per day does ... usually work at this job?  <input type="text"/> hrs <input type="text"/> min. OR It varies ..... <input type="radio"/> 2</p>	

6-5103-265 1




 Statistique Canada / Statistics Canada

**ENQUÊTE SUR LES HORAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

CONFIDENTIEL - une fois rempli  
ENGLISH VERSION AVAILABLE

N° de dossier 2      
 Date d'enquête 3    
 N° de tâche 4

N° de page/ligne de l'IM 5    
 Province      
 Mois    
 Année    
 N° de famille 7

1 FORMULE **06**

**10. A L'INTERVIEWEUR**

10A: Si le poste 50 de la F05 est en blanc  Passez à 10B

Autrement  TERMINEZ ICI

10B: Si le poste 76 de la F05 est "travailleur rémunéré" (code 1)  Passez à 11

Autrement  Passez à 32

**11. Ce mois-ci, nous posons quelques questions supplémentaires sur les horaires de travail.**

Combien de semaines par mois ... travaille-t-Il (elle) habituellement à son emploi principal?

semaines

**12. Combien de jours par semaine ... travaille-t-Il (elle) habituellement à cet emploi?**

jours OU Cela varie

**13. Quels jours de la semaine ... travaille-t-Il (elle) habituellement à cet emploi?**

Du lundi au vendredi seulement

OU (Cochez toutes les cases qui s'appliquent)

Lundi  Mardi

Mercredi  Jeudi

Vendredi  Samedi

Dimanche

OU

Les jours varient d'une semaine à l'autre

**14. Combien d'heures par jour ... travaille-t-Il (elle) habituellement à son emploi principal?**

hres  min. OU Cela varie

**15. À quelle heure de la journée ... commence-t-Il (elle) habituellement à travailler à cet emploi?**

hres  min. OU Cela varie

**16. À quelle heure de la journée ... termine-t-Il (elle) habituellement de travailler à cet emploi?**

hres  min. OU Cela varie

**17. ... a-t-Il (elle) droit à un horaire flexible qui permet aux travailleurs de choisir l'heure à laquelle débute et se termine leur journée de travail?**

Oui

Non

Ne sait pas

**18. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux l'horaire de travail de ... ? S'agit-il ... ? (Ne cochez qu'une seule case)**

D'un horaire normal de jour  Passez à 21

D'un quart normal de soirée

D'un quart normal de nuit

D'un quart rotatif (alternance du quart de jour au quart de soirée ou de nuit)

D'un quart brisé (horaire quotidien divisé en deux périodes distinctes)

Travail sur appel

D'un horaire irrégulier

Autre

**19. Depuis combien de temps ... a-t-Il (elle) cet horaire à cet emploi?**

Moins d'un mois

1 mois à moins de 6 mois

6 mois à moins d'un an

1 an à moins de 2 ans

2 ans à moins de 5 ans

5 ans ou plus

Ne sait pas

**20. Quelle est la principale raison pour laquelle ... a un tel horaire? (Ne cochez qu'une seule case)**

Pour gagner plus d'argent

Pour prendre soin des enfants

Pour prendre soin d'autres membres de la famille

Pour avoir le temps d'aller à l'école

Exigences du travail/n'a pas le choix

Autre raison

**21. Certaines personnes travaillent à la maison une partie ou la totalité de leurs heures normales de travail. Sans compter les heures supplémentaires, ... travaille-t-Il (elle) habituellement à la maison une partie ou la totalité de ses heures normales de travail?**

Oui

Non  Passez à 25

**22. Quelle est la principale raison pour laquelle ... travaille à la maison?**

Soin des enfants

Soin d'autres membres de la famille

Autres obligations personnelles ou familiales

Exigences du travail

La maison est son lieu habituel de travail

Autre raison

**23. L'employeur de ... lui fournit-il du matériel ou des fournitures pour ce travail à la maison?**

Oui

Non

**24. La semaine dernière, environ combien d'heures normales ... a-t-Il (elle) travaillé à la maison?**

hres  min. OU Aucune

**25. À cet emploi, quelle était la rémunération habituelle de ... avant impôt et autres déductions?**

\$

Horaire  Deux fois par mois

Journalière  Mensuelle

Hebdomadaire  Annuelle

Toutes les deux semaines  Autre

Ne sait pas

**26. La semaine dernière, ... a-t-Il (elle) travaillé des heures supplémentaires rémunérées, en plus de ses heures normales?**

Oui

Non  Passez à 29 (AU VERSO)

**27. Combien d'heures supplémentaires rémunérées ... a-t-Il (elle) travaillé la semaine dernière?**

hres  min

**28. À quel taux ces heures ont-elles été principalement rémunérées? (Ne cochez qu'une seule case)**

Taux horaire normal

Taux majoré de moitié

Taux double  Passez à 29 (AU VERSO)

Autre

Ne sait pas



## SURVEY OF WORK ARRANGEMENTS, 1995 QUESTIONNAIRE

THIS MONTH I HAVE SOME ADDITIONAL QUESTIONS ABOUT... 'S JOB AT ... (LFS - Q72).

### QUESTIONS FOR PAID WORKERS

SWA-Q11 WHICH DAYS OF THE WEEK DOES ... USUALLY WORK AT THIS JOB?

(Do not read list. Mark all that apply.)

INTERVIEWER: 'USUALLY' means more than half of the time.

- 1 Monday to Friday only
- 2 Monday to Sunday (every day)
- 3 Days vary from week to week

=== OR (select all that apply) ===

- 5 Monday
- 6 Tuesday
- 7 Wednesday
- 8 Thursday
- 9 Friday
- 10 Saturday
- 11 Sunday

INTERVIEWER: you cannot pick 'Monday to Friday only' or 'Monday to Sunday (every day)' or 'Days vary from week to week' in combination with any other answer.

IF SWA-Q11 refused, don't know or "days vary from week to week" - Go to SWA-Q12,  
ELSE - Go to SWA-Q13

SWA-Q12 WHICH DAYS OF THE WEEK DOES ... USUALLY NOT WORK?

(Do not read list. Mark all that apply.)

- 1 Monday
- 2 Tuesday
- 3 Wednesday
- 4 Thursday
- 5 Friday
- 6 Saturday
- 7 Sunday
- 8 None

SWA-Q13 WHICH OF THE FOLLOWING BEST DESCRIBES ... 'S WORK SCHEDULE?

(Read list. Mark one only.)

INTERVIEWER: "On call" means no prearranged schedule, but called as need arises (for example, a supplementary teacher). "Irregular schedule" is usually prearranged one week or more in advance (for example, pilots).

- 1 A REGULAR DAYTIME SCHEDULE? Go to SWA-Q15
  - 2 A REGULAR EVENING SHIFT?
  - 3 A REGULAR NIGHT OR GRAVEYARD SHIFT?
  - 4 A ROTATING SHIFT (THAT CHANGES FROM DAYS TO EVENINGS)?
  - 5 A SPLIT SHIFT (CONSISTING OF TWO DISTINCT PERIODS EACH DAY)?
  - 6 ON-CALL OR CASUAL?
  - 7 AN IRREGULAR SCHEDULE?
  - 8 OTHER? - Specify in notes
- Don't Know Go to SWA-Q15  
Refusal Go to SWA-Q15

SWA-Q14 WHAT IS THE MAIN REASON THAT ... WORKS THIS SCHEDULE?

(Do not read list. Mark one only.)

- 1 Earn more money
- 2 Care for children
- 3 Care for other family members
- 4 Allow time for school
- 5 Requirements of the job/no choice
- 6 Other - Specify in notes

SWA-Q15 DOES ... USUALLY WORK THE SAME NUMBER OF HOURS EACH DAY?

(Do not read list. Mark one only.)

- 1 The same number of hours Go to SWA-Q15A
- 2 Hours vary Go to SWA-Q18
- 3 Don't Know Go to SWA-Q18
- 4 Refusal Go to SWA-Q18

SWA-Q15A ... HOW MANY HOURS PER DAY?

INTERVIEWER: Exclude lunch, but include breaks when calculating hours worked per day.

Enter hours and minutes.

Minimum (00:00) - Maximum (24:00)

(1) - (12)

Don't Know

Go to SWA-Q16

SWA-Q16 DOES ... USUALLY BEGIN WORK AT THE SAME TIME EACH DAY?

- |   |     |                |
|---|-----|----------------|
| 1 | Yes | Go to SWA-Q16A |
| 2 | No  | Go to SWA-Q17  |

SWA-Q16A WHEN DOES ... USUALLY START WORK?

INTERVIEWER: Use 24 hour clock.

- |                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
| Minimum (00:00) - Maximum (23:59) |               |
| Don't Know                        | Go to SWA-Q17 |

SWA-Q17 DOES ... USUALLY END WORK AT THE SAME TIME EACH DAY?

- |   |            |                |
|---|------------|----------------|
| 1 | Yes        | Go to SWA-Q17A |
| 2 | No         | Go to SWA-Q18  |
| 3 | Don't Know | Go to SWA-Q18  |

SWA-Q17A WHEN DOES ... USUALLY END WORK?

INTERVIEWER: Use 24 hour clock.

Minimum (00:00) - Maximum (23:59)

EDIT: INTERVIEWER: Difference between usual start time (SWA-Q16A) and usual stop time (SWA-Q17A) does not agree with usual daily hours of work (SWA-Q15). Either explain difference or go back to SWA-Q15 and correct the answer.

SWA-Q18 WITHIN ESTABLISHED LIMITS, CAN ... CHOOSE THE TIME HE/SHE BEGINS AND ENDS HIS/HER WORK DAY?

- |   |     |
|---|-----|
| 1 | Yes |
| 2 | No  |

SWA-Q19 FROM THE L.F.S., WE KNOW THAT ... USUALLY WORKS LESS THAN 30 HOURS PER WEEK AT ... (LFS-Q72). IS THIS BECAUSE HE/SHE SPLITS THE JOB WITH SOMEONE ELSE (A JOB SHARING ARRANGEMENT)?

INTERVIEWER: Do not confuse with shift work.

- |   |     |
|---|-----|
| 1 | Yes |
| 2 | No  |

SWA-Q20 SOME PEOPLE DO ALL OR SOME OF THEIR PAID WORK AT HOME. DOES ... USUALLY DO ANY OF HIS/HER WORK AT HOME?

INTERVIEWER: Exclude respondents who occasionally perform some overtime work in their homes.

- |   |            |                |
|---|------------|----------------|
| 1 | Yes        |                |
| 2 | No         | Go to SWA-Q24A |
| 3 | Don't Know | Go to SWA-Q24A |
| 4 | Refusal    | Go to SWA-Q24A |

SWA-Q21 WHAT IS THE MAIN REASON ... WORKS AT HOME?

(Do not read list. Mark one only.)

- 1 Care for children
- 2 Care for other family members
- 3 Other personal/family responsibilities
- 4 Requirements of the job, no choice
- 5 Home is usual place of work
- 6 Better conditions of work
- 7 Saves time, money
- 8 Other reason - Specify in notes

SWA-Q22 HOW MANY PAID HOURS PER WEEK DOES ... USUALLY WORK AT HOME?

INTERVIEWER: Round to the nearest whole hour.

--- Paid Hours  
 MINIMUM 000 - MAXIMUM 168  
 001 - 040

SWA-Q23 FOR THE WORK DONE AT HOME, DOES THE EMPLOYER PROVIDE ... WITH:

(Read list. Mark all that apply.)

- 1 A COMPUTER?
- 2 A MODEM?
- 3 A FAX?
- 4 OTHER EQUIPMENT OR SUPPLIES? -  
Specify in notes
- 5 REIMBURSEMENT OF COSTS?
- 6 NO EQUIPMENT/SUPPLIES REQUIRED
- 7 Nothing supplied.

INTERVIEWER: You cannot pick 'No equipment/supplies required' or 'Nothing supplied' in combination with any other answer.

SWA-Q24A ACCORDING TO INFORMATION WE COLLECTED EARLIER, ... WORKS ... HOURS (LFS-Q13 or LFS-Q35) PER WEEK AT LFS- Q72 . IS HE/SHE PAID FOR ALL OF THESE HOURS?

- |   |            |                |
|---|------------|----------------|
| 1 | Yes        | Go to SWA-Q24C |
| 2 | No         |                |
| 3 | Don't Know | Go to SWA-Q24C |
| 4 | Refusal    | Go to SWA-Q24C |

SWA-Q24B HOW MANY UNPAID HOURS DOES ... USUALLY WORK PER WEEK AT THIS JOB?

INTERVIEWER: Round to the nearest whole hour.

--- hours  
 Minimum (000) - Maximum (168)  
 (001) - (030)

SWA-Q24C DOES ... USUALLY WORK PAID OVERTIME AT... (LFS- Q72)?

- 1 Yes
- 2 No Go to SWA-Q25
- 3 Don't Know Go to SWA-Q25
- 4 Refusal Go to SWA-Q25

SWA-Q24D HOW MANY HOURS OF PAID OVERTIME DOES ... USUALLY WORK PER WEEK? INTERVIEWER: Round to the nearest whole hour.

--- Hours  
Minimum (000) - Maximum (168)  
(001) - (030)

*IF WORKED OVERTIME IN THE REFERENCE WEEK (LFS-Q10 = 1 and LFS-Q15 IS NOT EQUAL TO "0") Go to SWA-Q25, ELSE Go to SWA-Q29*

SWA-Q25 LAST WEEK, DID ... WORK ANY HOURS OF PAID OVERTIME AT... (LFS- Q72)? INTERVIEWER: Unlike LFS-Q15, this question asks only about paid overtime last week.

- 1 Yes
- 2 No Go to SWA-Q29
- 3 Don't Know Go to SWA-Q29
- 4 Refusal Go to SWA-Q29

SWA-Q26 LAST WEEK, HOW MANY HOURS OF PAID OVERTIME DID ... WORK AT THIS JOB? INTERVIEWER: Enter hours and minutes.

---,- hours  
Minimum (00) - Maximum (99)  
(01) - (30)  
Don't Know Go to SWA-Q29  
Refusal Go to SWA-Q29

SWA-Q27 HOW WAS/WILL ... BE PAID FOR THE OVERTIME HE/SHE WORKED LAST WEEK? (Do not read list. Mark all that apply.)

- 1 WITH TIME OFF?
- 2 WITH MONEY?
- 3 SOME OTHER ARRANGEMENT? Go to SWA-Q29
- Don't Know Go to SWA-Q29
- Refusal Go to SWA-Q29

SWA-Q28 AT WHAT RATE OF PAY? MAINLY... (Read list. Mark one only)

- 1 STRAIGHT TIME?
- 2 TIME AND A HALF?
- 3 DOUBLE TIME?
- 4 OTHER? - Specify in notes

SWA-Q29 IS ... A UNION MEMBER AT ... (LFS- Q72)?

- 1 Yes Go to SWA-Q31
- 2 No
- 3 Don't Know GO to SWA-Q30
- 4 Refusal Go to SWA-Q30

SWA-Q30 IS ... COVERED BY A UNION CONTRACT OR COLLECTIVE AGREEMENT AT ... (LFS- Q72)?

- 1 Yes
- 2 No

SWA-Q31 IS ...'S JOB PERMANENT, OR IS THERE SOME WAY THAT IT IS NOT PERMANENT? (Do not read list. Mark one only.)

*INTERVIEWER: Sometimes permanent are referred to as indeterminate, since they have no pre-specified date of termination.*

- 1 Permanent Go to SWA-Q33
- 2 Not permanent
- 3 Don't Know Go to SWA-Q33
- 4 Refusal Go to SWA-Q33

SWA-Q32 IN WHAT WAY IS ...'S JOB NOT PERMANENT? (Do not read list. Mark one only.)

- 1 Seasonal job
- 2 Temporary, term or contract job (non-seasonal)
- 3 Casual job
- 4 Work done through temporary help agency
- 5 Other - Specify in notes

SWA-Q33 ABOUT HOW MANY PERSONS ARE EMPLOYED AT THE LOCATION WHERE ... WORKS FOR ... (LFS- Q72)? WOULD IT BE ... (Read list. Mark one only.)

- 1 LESS THAN 20
- 2 20 TO 99
- 3 100 TO 500
- 4 OVER 500 Go to SWA-Q36A
- 5 Don't Know Go to SWA-Q34
- 6 Refusal Go to SWA-Q34

SWA-Q34 DOES... (LFS- Q72) OPERATE AT MORE THAN ONE LOCATION?

- 1 Yes
- 2 No Go to SWA-Q36A
- 3 Don't Know Go to SWA-Q36A
- 4 Refusal Go to SWA-Q35

SWA-Q35 IN TOTAL, ABOUT HOW MANY PERSONS ARE EMPLOYED AT ALL LOCATIONS? WOULD IT BE ...  
(Read list. Mark one only.)

- 1 LESS THAN 20
- 2 20 -99
- 3 100 - 500
- 4 OVER 500

SWA-Q36A THROUGH HIS/HER EMPLOYER, IS ... ENTITLED TO A PENSION PLAN OR GROUP RRSP OTHER THAN CPP/QPP?

- 1 Yes
- 2 No

SWA-Q36B THROUGH HIS/HER EMPLOYER, IS ... ENTITLED TO A HEALTH PLAN OTHER THAN PROVINCIAL MEDICARE?

- 1 Yes
- 2 No

SWA-Q36C THROUGH HIS/HER EMPLOYER, IS ... ENTITLED TO A DENTAL PLAN?

- 1 Yes
- 2 No

SWA-Q36D THROUGH HIS/HER EMPLOYER, IS ... ENTITLED TO PAID SICK LEAVE?

- 1 Yes
- 2 No

SWA-Q36E THROUGH HIS/HER EMPLOYER, IS ... ENTITLED TO PAID VACATION LEAVE?

- 1 Yes
- 2 No Go to SWA-Q38
- 3 Don't Know Go to SWA-Q38
- 4 Refusal Go to SWA-Q38

SWA-Q37 HOW MANY DAYS OF PAID VACATION IS ... ENTITLED TO ON AN ANNUAL BASIS?

--- days  
Minimum (001) - Maximum (365)  
(001) - (060)

SWA-Q38 NOW I'D LIKE TO ASK A FEW SHORT QUESTIONS ABOUT ...'S EARNINGS FROM ... (LFS- Q72). IS ... PAID BY THE HOUR?

- 1 Yes
- 2 No
- 3 Don't Know Go to SWA-Q39
- 4 Refusal Go to SWA-Q44

SWA-Q39 DOES ... RECEIVE TIPS OR COMMISSIONS?

- 1 Yes
- 2 No Go to SWA-Q42
  - If SWA-Q38 = 2 Go to SWA-Q40
  - If SWA-Q38 = 1 Go to SWA-Q42
  - If SWA-Q38 = DK Go to SWA-Q42
- Don't Know Go to SWA-Q42
  - If SWA-Q38 = 2 Go to SWA-Q40
  - If SWA-Q38 = 1 Go to SWA-Q42
  - If SWA-Q38 = DK Go to SWA-Q42
- Refusal Go to SWA-Q44

SWA-Q40 EXCLUDING TIPS AND COMMISSIONS, WHAT IS ...'S HOURLY RATE OF PAY?

- \$--.-
- MINIMUM 0.00 - MAXIMUM 999.99
- Don't Know Go to SWA-Q44
- Refusal Go to SWA-Q44

SWA-Q41 HOW MUCH DOES ... RECEIVE PER WEEK, JUST IN TIPS AND COMMISSIONS, BEFORE TAXES AND OTHER DEDUCTIONS?

- \$--.- Go to SWA-Q44
- Don't Know Go to SWA-Q44
- Refusal Go to SWA-Q44
- (0) - (1000)

SWA-Q42 WHAT IS THE EASIEST WAY FOR YOU TO REPORT ...'S WAGE OR SALARY (INCLUDING TIPS AND COMMISSIONS) BEFORE TAXES AND OTHER DEDUCTIONS? WOULD IT BE ...  
(Read list. Mark one only.)

- 1 YEARLY
- 2 MONTHLY
- 3 BI-WEEKLY
- 4 WEEKLY
- 5 OTHER - Specify in notes
- 6 Don't Know Go to SWA-Q44
- 7 Refusal Go to SWA-Q44

SWA-Q43 WHAT IS ...'S % WAGE OR SALARY PER ... (AS IN SWA- Q42) (INCLUDING TIPS AND COMMISSIONS) BEFORE TAXES AND OTHER DEDUCTIONS?

\$ ---,---,--

Don't Know

Go to SWA-Q44

Refusal

Go to SWA-Q44

SWA-Q44 AT THIS JOB, GIVEN THE CHOICE, WOULD ... AT HIS/HER CURRENT WAGE RATE, PREFER TO WORK:

(Read list. Mark one only.)

- 1 FEWER HOURS FOR LESS PAY?
- 2 MORE HOURS FOR MORE PAY?
- 3 THE SAME HOURS FOR THE SAME PAY?

Go to SWA-Q49

#### QUESTIONS FOR SELF-EMPLOYED

SWA-Q45 WHICH DAYS OF THE WEEK DOES ... USUALLY WORK AT HIS/HER BUSINESS?

(Do not read list. Mark all that apply.)

- 1 Monday to Friday only
- 2 Monday to Sunday (every day)
- 3 Days vary from week to week

=== OR (select all that apply) ===

- 5 Monday
- 6 Tuesday
- 7 Wednesday
- 8 Thursday
- 9 Friday
- 10 Saturday
- 11 Sunday

INTERVIEWER: you cannot pick 'Monday to Friday only' or 'Monday to Sunday (every day)' or 'Days vary from week to week' in combination with any other answer.

SWA-Q46 DOES ... OPERATE THIS BUSINESS FROM HOME?

- 1 Yes
- 2 No

SWA-Q47 NOT COUNTING ... OR HIS/HER BUSINESS PARTNERS, HOW MANY EMPLOYEES DID THIS BUSINESS HAVE LAST WEEK?

----- Number of employees  
Minimum 00000 / Maximum 99999

SWA-Q48 WHAT IS THE MAIN REASON ... IS SELF-EMPLOYED?

(Do not read list. Mark one only.)

- 1 No other work available
- 2 Wanted to make more money
- 3 Enjoys independence
- 4 Flexible schedule
- 5 Work from home
- 6 Family business
- 7 Other - Specify in notes

QUESTION FOR RESPONDENTS WITH MORE THAN ONE JOB ( IF LFS-Q11 = 1 and LFS-Q12 = 2)

NOW I WANT TO ASK ABOUT ...'S OTHER JOB. INTERVIEWER: This is the second job reported as in the current LFS.

SWA-Q50 WHAT IS THE MAIN REASON THAT ... WORKED AT MORE THAN ONE JOB LAST WEEK? (Do not read list. Mark one only.)

- 1 Meet regular household expenses
- 2 Pay off debts
- 3 Buy something special
- 4 Save for the future
- 5 Gain experience
- 6 Build up a business
- 7 Enjoys the work of the second job
- 8 Other - Specify in notes

QUESTION FOR RESPONDENTS WHO ARE SELF-EMPLOYED IN THEIR SECOND JOB

(LFS-Q77 = 3, 4, 5, 6)

SWA-Q51 DOES ... OPERATE THIS OTHER BUSINESS FROM HOME?

- 1 Yes
- 2 No

INTERVIEWER: Was this interview conducted with ... (RESPONDENT'S NAME)?

- 1 Yes
- 2 No

## ENQUÊTE SUR LES HORAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL, 1995 QUESTIONNAIRE

CE MOIS CI, J'AI QUELQUES QUESTIONS  
SUPPLÉMENTAIRES SUR L'EMPLOI À ...  
(LFS-Q72) DE ...

### QUESTIONS SUR LES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS

SWA-Q11 QUELS JOURS DE LA SEMAINE  
TRAVAILLE-T-IL/ELLE HABITUELLEMENT À CET  
EMPLOI ?

(Ne lisez pas la liste. Cochez toutes les réponses  
appropriées.)

INTERVIEWEUR : «Habituellement» signifie plus que la  
moitié du temps.

- 1 Du lundi au vendredi seulement
- 2 Du lundi au dimanche (chaque jour)
- 3 Les jours varient d'une semaine à l'autre
- == OU (choisissez tous les énoncés qui s'appliquent) ==
- 5 Lundi
- 6 Mardi
- 7 Mercredi
- 8 Jeudi
- 9 Vendredi
- 10 Samedi
- 11 Dimanche

INTERVIEWEUR : Vous ne pouvez pas choisir «Du  
lundi au vendredi seulement» ou «Du lundi au  
dimanche (chaque jour)» ou «Les jours varient d'une  
semaine à l'autre» de concours avec une autre réponse.

Si Q11 est «les jours varient...», ne sait pas, ou refus -  
Passez à Q12, *autrement passez à Q13*

SWA-Q12 QUELS JOURS DE LA SEMAINE ...  
NE TRAVAILLE PAS HABITUELLEMENT À CET  
EMPLOI ?

(Ne lisez pas la liste. Cochez toutes les réponses  
appropriées.)

- 1 Lundi
- 2 Mardi
- 3 Mercredi
- 4 Jeudi
- 5 Vendredi
- 6 Samedi
- 7 Dimanche
- 8 Aucun

SWA-Q13 LEQUEL DES ÉNONCÉS SUIVANTS  
DÉCRIT LE MIEUX L'HORAIRE DE TRAVAIL DE ... ?  
(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

INTERVIEWEUR : «Travail sur demande ou  
occasionnel» Ces personnes sont appelées à travailler  
selon les besoins et non d'après un horaire préétabli  
(par exemple, un enseignant suppléant). «Horaire  
irrégulier» L'horaire de travail de ces personnes est  
habituellement établi une semaine ou plus à l'avance  
(par exemple, un pilote).

- 1 HORAIRE NORMAL DE JOUR ? Passez à Q15
- 2 QUART NORMAL DE SOIRÉE ?
- 3 QUART NORMAL DE NUIT ?
- 4 QUART ROTATIF (ALTERNANCE ENTRE LE  
QUART DE JOUR, DE SOIRÉE OU DE NUIT) ?
- 5 QUART BRISÉ (DEUX PÉRIODES DISTINCTES  
CHAQUE JOUR) ?
- 6 TRAVAIL SUR DEMANDE OU  
OCCASIONNEL ?
- 7 HORAIRE IRRÉGULIER ?
- 8 Autre ? - Précisez dans les notes
- Ne sait pas Passez à Q15
- Refus Passez à Q15

SWA-Q14 QUELLE EST LA PRINCIPALE RAISON  
POUR LAQUELLE ... A UN TEL HORAIRE ?  
(Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- 1 Pour gagner plus d'argent
- 2 Pour prendre soin des enfants
- 3 Pour prendre soin d'autres membres de la famille
- 4 Pour avoir le temps d'aller à l'école
- 5 Exigences du travail/n'a pas le choix
- 6 Autre - Précisez dans les notes

SWA-Q15 EST-CE QUE ... A UN HORAIRE FIXE  
CHAQUE JOUR À SON EMPLOI PRINCIPAL ?  
(Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- 1 A des heures régulières Passez à Q15A
- 2 Heures variables Passez à Q18
- 3 Ne sait pas Passez à Q18
- 4 Refus Passez à Q18

SWA-Q15A COMBIEN D'HEURES CHAQUE JOUR.  
INTERVIEWEUR : Ne tenez pas compte de l'heure du déjeuner, mais comptez le temps consacré aux pauses.

Minimum 00:00 - Maximum 24:00

(1) - (12)

Ne sait pas

Passez à Q16

SWA-Q16 EST-CE QUE ... COMMENCE GÉNÉRALEMENT À TRAVAILLER À LA MÊME HEURE CHAQUE JOUR ?

1 Oui

Allez à Q16A

2 Non

Allez à Q17

SWA-Q16A À QUELLE HEURE ... COMMENCE-T-IL/ELLE GÉNÉRALEMENT À TRAVAILLER ?

INTERVIEWEUR : Utiliser la notation sur 24 heures.

Minimum 00:00 - Maximum 23:59

Ne sait pas

Allez à Q17

SWA-Q17 EST-CE QUE ... FINIT GÉNÉRALEMENT DE TRAVAILLER À LA MÊME HEURE CHAQUE JOUR ?

1 Oui

Allez à Q17A

2 Non

Allez à Q18

3 Ne sait pas

Allez à Q18

SWA-Q17A À QUELLE HEURE ... FINIT-IL/ELLE GÉNÉRALEMENT DE TRAVAILLER ?

INTERVIEWEUR : Utiliser la notation sur 24 heures.

Minimum 00:00 - Maximum 23:59

INTERVIEWEUR : La différence entre l'heure habituelle d'arrivée au travail (SWA-Q16A) et l'heure habituelle de départ (SWA-Q17A) ne correspond pas au nombre habituel d'heures quotidiennes de travail (SWA-Q15). Expliquez la différence ou revenez à SWA-Q15 et modifiez les heures.

SWA-Q18 ... PEUT-IL/ELLE CHOISIR, À L'INTÉRIEUR DE CERTAINES LIMITES, L'HEURE À LAQUELLE IL/ELLE COMMENCE ET FINIT SA JOURNÉE DE TRAVAIL ?

1 Oui

2 Non

SWA-Q19 SELON L'EPA, NOUS SAVONS QUE ... TRAVAILLE GÉNÉRALEMENT MOINS DE 30 HEURES PAR SEMAINE CHEZ ... (LFS-Q72). CELA VIENT-IL DU FAIT QU'IL/ELLE PARTAGE L'EMPLOI AVEC QUELQU'UN D'AUTRE (ENTENTE DE TRAVAIL PARTAGÉ) ?

INTERVIEWEUR : Ne pas confondre avec le travail par quarts.

1 Oui

2 Non

SWA-Q20 CERTAINES PERSONNES ACCOMPLISSENT À LA MAISON UNE PARTIE OU LA TOTALITÉ DE LEUR TRAVAIL RÉMUNÉRÉ. ... ACCOMPLIT-IL/ELLE HABITUELLEMENT À LA MAISON DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ?

INTERVIEWEUR : Cela exclut les répondants qui font occasionnellement un peu de temps supplémentaire à la maison.

1 Oui

2 Non

Allez à Q24A

3 Ne sait pas

Allez à Q24A

4 Refus

Allez à Q24A

SWA-Q21 QUELLE EST LA PRINCIPALE RAISON POUR LAQUELLE ... TRAVAILLE À LA MAISON ? (Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

1 Soins des enfants

2 Soins d'autres membres de la famille

3 Autres obligations personnelles

4 Exigences du travail/n'a pas le choix

5 La maison est son lieu habituel de travail

6 Meilleures conditions de travail

7 Économie de temps, d'argent

8 Autre - Précisez dans les notes

SWA-Q22 COMBIEN D'HEURES RÉMUNÉRÉES PAR SEMAINE ... TRAVAILLE-T-IL/ELLE HABITUELLEMENT À LA MAISON ?

INTERVIEWEUR : Arrondissez les fractions d'heure au nombre entier le plus près.

--- heures rémunérées

Minimum 0 - Maximum 168

(001) - (040)

SWA-Q23 POUR CE TRAVAIL À LA MAISON, L'EMPLOYEUR DE ... LUI FOURNIT-IL :  
(Lisez la liste. Cochez toutes les réponses appropriées.)

- 1 UN ORDINATEUR ?
- 2 UN MODEM ?
- 3 UN TÉLÉCOPIEUR ?
- 4 D'AUTRES ÉQUIPEMENTS OU FOURNITURES ? Précisez dans les notes
- 5 UN REMBOURSEMENT DE SES COÛTS ?
- 6 AUCUN ÉQUIPEMENT/FOURNITURE REQUIS ?
- 7 Rien de fourni

INTERVIEWEUR : Vous ne pouvez pas choisir «aucun équipement/fourniture requis» ou «rien de fourni» en combinaison avec une autre réponse.

SWA-Q24A SELON LES DONNÉES RECUEILLIES ANTÉRIEUREMENT, ... TRAVAILLE ... (LFS-Q13) HEURES PAR SEMAINE CHEZ ... (LFS-Q72). EST-IL/ELLE RÉMUNÉRÉ(E) POUR TOUTES CES HEURES ?

- |   |             |              |
|---|-------------|--------------|
| 1 | Oui         | Allez à Q24C |
| 2 | Non         |              |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q24C |
| 4 | Refus       | Allez à Q24C |

SWA-Q24B COMBIEN D'HEURES NON-RÉMUNÉRÉES EST-CE QUE ... TRAVAILLE PAR SEMAINE À CET EMPLOI ?  
INTERVIEWEUR : Arrondissez les fractions d'heure au nombre entier le plus près.

--- heures  
Minimum 0 - Maximum 168  
(001) - (030)

SWA-Q24C EST-CE QUE ... TRAVAILLE HABITUELLEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉMUNÉRÉES À ... (LFS-Q72) ?

- |   |             |             |
|---|-------------|-------------|
| 1 | Oui         |             |
| 2 | Non         | Allez à Q25 |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q25 |
| 4 | Refus       | Allez à Q25 |

SWA-Q24D COMBIEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉMUNÉRÉES TRAVAILLE-T-IL/ELLE HABITUELLEMENT PAR SEMAINE ?  
INTERVIEWEUR : Arrondissez les fractions d'heure au nombre entier le plus près.

--- heures  
Minimum 0 - Maximum 168  
(001) - (030)

SI LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ONT ÉTÉ FAITES DURANT LA SEMAINE DE RÉFÉRENCE (LFS-Q10 = 1 et LFS-Q15 n'égale pas «0»), allez à Q25, SINON allez à Q29

SWA-Q25 LA SEMAINE DERNIÈRE ... A-T-IL/ELLE TRAVAILLÉ DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉMUNÉRÉES, EN PLUS DE SES HEURES NORMALES À ... (LFS-Q72) ?  
INTERVIEWEUR : Contrairement à la LFS-Q15, cette question réfère uniquement au temps supplémentaire rémunéré, effectué la semaine dernière.

- |   |             |             |
|---|-------------|-------------|
| 1 | Oui         |             |
| 2 | Non         | Allez à Q29 |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q29 |
| 4 | Refus       | Allez à Q29 |

SWA-Q26 COMBIEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉMUNÉRÉES ... A-T-IL/ELLE TRAVAILLÉ LA SEMAINE DERNIÈRE ?  
INTERVIEWEUR : Précisez les heures et les minutes.

--- HEURES  
Minimum 0 - Maximum 99  
(001) - (030)  
Ne sais pas Allez à Q29  
Refus Allez à Q29

SWA-Q27 COMMENT ... A-T-IL/ELLE ÉTÉ OU SERA-T-IL/ELLE RÉMUNÉRÉ(E) POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES TRAVAILLÉES LA SEMAINE DERNIÈRE ?  
(Ne lisez pas la liste. Cochez toutes les réponses appropriées.)

- |   |                                 |             |
|---|---------------------------------|-------------|
| 1 | PAR DES CONGÉS COMPENSATOIRES ? |             |
| 2 | EN ARGENT ?                     |             |
| 3 | DE QUELQUE AUTRE FAÇON ?        | Allez à Q29 |
|   | Ne sait pas                     | Allez à Q29 |
|   | Refus                           | Allez à Q29 |

SWA-Q28 À QUEL TAUX CES HEURES ONT-ELLES ÉTÉ PRINCIPALEMENT RÉMUNÉRÉES ? PRINCIPALEMENT À UN ...  
(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- 1 TAUX HORAIRE NORMAL ?
- 2 TAUX MAJORÉ DE MOITIÉ ?
- 3 TAUX DOUBLE ?
- 4 AUTRE ? - Précisez dans les notes

SWA-Q29 ... EST-IL/ELLE SYNDIQUÉ(E) À SON EMPLOI CHEZ ... (LFS-Q72) ?

- |   |             |             |
|---|-------------|-------------|
| 1 | Oui         | Allez à Q31 |
| 2 | Non         |             |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q30 |
| 4 | Refus       | Allez à Q30 |

SWA-Q30 ... EST-IL/ELLE COUVERT(E) PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU PAR UN CONTRAT DE TRAVAIL NÉGOCIÉ PAR UN SYNDICAT CHEZ ... (LFS-Q72) ?

- |   |     |
|---|-----|
| 1 | Oui |
| 2 | Non |

SWA-Q31 L'EMPLOI DE ... (LFS-Q72) EST-IL PERMANENT OU EST-IL D'UNE MANIÈRE OU D'UNE AUTRE NON PERMANENT ?  
(Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

*INTERVIEWEUR : Les emplois permanents sont parfois dits de durée indéterminée, parce que la date à laquelle il prennent fin n'est pas précisée d'avance.*

- |   |               |             |
|---|---------------|-------------|
| 1 | Permanent     | Allez à Q33 |
| 2 | Non permanent |             |
| 3 | Ne sait pas   | Allez à Q33 |
| 4 | Refus         | Allez à Q33 |

SWA-Q32 DE QUELLE MANIÈRE L'EMPLOI DE ... N'EST-IL PAS PERMANENT ?  
(Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Emploi saisonnier   |
| 2 | Emploi temporaire, d'une durée déterminée ou à contrat (non saisonnier) |
| 3 | Travail occasionnel   |
| 4 | Emploi obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire  |
| 5 | Autre - Précisez dans les notes   |

SWA-Q33 COMBIEN DE PERSONNES ENVIRON SONT EMPLOYÉES À L'ENDROIT OÙ ... TRAVAILLE POUR ... (LFS-Q72) ? EST-CE ...  
(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- |   |                  |              |
|---|------------------|--------------|
| 1 | MOINS DE 20      |              |
| 2 | ENTRE 20 ET 99   |              |
| 3 | ENTRE 100 ET 500 |              |
| 4 | PLUS DE 500      | Allez à Q36A |
| 5 | Ne sait pas      | Allez à Q34  |
| 6 | Refus            | Allez à Q34  |

SWA-Q34 (LFS-Q72) EST-CE QUE ... EXERCE SON ACTIVITÉ À PLUSIEURS ENDROITS ?

- |   |             |              |
|---|-------------|--------------|
| 1 | Oui         |              |
| 2 | Non         | Allez à Q36A |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q36A |
| 4 | Refus       | Allez à Q35  |

SWA-Q35 AU TOTAL, COMBIEN DE PERSONNES ENVIRON TRAVAILLENT POUR CET EMPLOYEUR AUX DIFFÉRENTS ENDROITS OÙ IL EXERCE SON ACTIVITÉ ? EST-CE ...  
(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- |   |                  |
|---|------------------|
| 1 | MOINS DE 20      |
| 2 | ENTRE 20 ET 99   |
| 3 | ENTRE 100 ET 500 |
| 4 | PLUS DE 500      |

SWA-Q36A EST-CE QUE ... EST ADMISSIBLE À UN RÉGIME DE RETRAITE OU À UN REER DE GROUPE AUTRE QUE LE RPC/RRQ PAR L'ENTREMISE DE SON EMPLOYEUR ?

- |   |     |
|---|-----|
| 1 | Oui |
| 2 | Non |

SWA-Q36B EST-CE QUE ... EST ADMISSIBLE À UN RÉGIME DE SOINS MÉDICAUX AUTRE QUE LE RÉGIME PROVINCIAL D'ASSURANCE-MALADIE PAR L'ENTREMISE DE SON EMPLOYEUR ?

- |   |     |
|---|-----|
| 1 | Oui |
| 2 | Non |

SWA-Q36C EST-CE QUE ... EST ADMISSIBLE À UN RÉGIME DE SOINS DENTAIRES PAR L'ENTREMISE DE SON EMPLOYEUR ?

- |   |     |
|---|-----|
| 1 | Oui |
| 2 | Non |

SWA-Q36D EST-CE QUE ... EST ADMISSIBLE À DES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS PAR L'ENTREMISE DE SON EMPLOYEUR ?

- |   |     |
|---|-----|
| 1 | Oui |
| 2 | Non |

SWA-Q36E EST-CE QUE ... EST ADMISSIBLE À DES VACANCES PAYÉES PAR L'ENTREMISE DE SON EMPLOYEUR ?

- |   |             |             |
|---|-------------|-------------|
| 1 | Oui         |             |
| 2 | Non         | Allez à Q38 |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q38 |
| 4 | Refus       | Allez à Q38 |

SWA-Q37 À COMBIEN DE JOURS DE VACANCES PAYÉES PAR ANNÉE ... A-T-IL/ELLE DROIT ?

--- jours

Minimum 1 - Maximum 365

(1) - (60)

SWA-Q38 J'AIMERAI MAINTENANT POSER QUELQUES COURTES QUESTIONS AU SUJET DES GAINS QUE ... RETIRE DE SON EMPLOI À ... (LFS-Q72). EST-IL/ELLE RÉMUNÉRÉ(E) À L'HEURE ?

- |   |             |             |
|---|-------------|-------------|
| 1 | Oui         |             |
| 2 | Non         |             |
| 3 | Ne sait pas | Allez à Q39 |
| 4 | Refus       | Allez à Q44 |

SWA-Q39 ... REÇOIT-IL/ELLE HABITUELLEMENT DES POURBOIRES OU DES COMMISSIONS ?

- |   |             |                                |
|---|-------------|--------------------------------|
| 1 | Oui         |                                |
| 2 | Non         | si Q38=2 Allez à Q42           |
|   |             | si Q38=1 Allez à Q40           |
|   |             | si Q38=ne sait pas Allez à Q42 |
|   | Ne sait pas |                                |
|   |             | si Q38=2 Allez à Q42           |
|   |             | si Q38=1 Allez à Q40           |
|   |             | si Q38=ne sait pas Allez à Q42 |
|   | Refus       | Allez à Q44                    |

SWA-Q40 EN NE TENANT PAS COMPTE DES POURBOIRES ET DES COMMISSIONS, QUEL EST LE TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE DE ... ?

\$---.---

Minimum 0.00 - Maximum 999,999

Ne sait pas Allez à Q44

Refus Allez à Q44

SWA-Q41 COMBIEN ... REÇOIT-IL/ELLE HABITUELLEMENT PAR SEMAINE JUSTE EN POURBOIRES ET EN COMMISSIONS, AVANT IMPÔT ET AUTRES DÉDUCTIONS ?

\$---.---

Ne sait pas Allez à Q44

Refus Allez à Q44

Minimum (0) - Maximum (1 000)

SWA-Q42 QUELLE EST LA MANIÈRE LA PLUS FACILE POUR VOUS DE DÉCLARER LE SALAIRE OU LE TRAITEMENT DE ..., EN TENANT COMPTE DES POURBOIRES ET DES COMMISSIONS AVANT IMPÔT ET AUTRES DÉDUCTIONS ? SERAIS T-ELLE ...

(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- |   |                                 |             |
|---|---------------------------------|-------------|
| 1 | ANNUELLE ?                      |             |
| 2 | MENSUELLE ?                     |             |
| 3 | AUX DEUX SEMAINES ?             |             |
| 4 | HEBDOMADAIRE ?                  |             |
| 5 | Autre - Précisez dans les notes |             |
| 6 | Ne sait pas                     | Allez à Q44 |
| 7 | Refus                           | Allez à Q44 |

SWA-Q43 (EN TENANT COMPTE DES POURBOIRES ET DES COMMISSIONS), QUELS SONT LES GAINS ... (Q42) DE ..., AVANT IMPÔT ET AUTRES DÉDUCTIONS ?

\$ ---,---.---

Ne sait pas Allez à Q44

Refus Allez à Q44

SWA-Q44 À CET EMPLOI, SI ON LUI LAISSAIT LE CHOIX, ... PRÉFÉRERAIT-IL/ELLE, À SON TAUX DE RÉMUNÉRATION ACTUEL :

(Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- |   |   |
|---|---|
| 1 | TRAVAILLER MOINS D'HEURES ET GAGNER MOINS ?   |
| 2 | TRAVAILLER PLUS D'HEURES ET GAGNER PLUS ?     |
| 3 | TRAVAILLER AUTANT D'HEURES ET GAGNER AUTANT ? |
- Allez à Q49

**QUESTIONS POUR LES TRAVAILLEURS  
AUTONOMES**

SWA-Q45 QUELS JOURS DE LA SEMAINE ...  
TRAVAILLE-T-IL/ELLE HABITUELLEMENT À CET  
EMPLOI ?

(Ne lisez pas la liste. Cochez toutes les réponses  
appropriées.)

- 1 Du lundi au vendredi seulement
- 2 Du lundi au dimanche (chaque jour)
- 3 Les jours varient d'une semaine à l'autre

== OU (choisissez tous les énoncés qui s'appliquent) ==

- 5 Lundi
- 6 Mardi
- 7 Mercredi
- 8 Jeudi
- 9 Vendredi
- 10 Samedi
- 11 Dimanche

INTERVIEWEUR : Vous ne pouvez pas choisir «Du  
lundi au vendredi seulement» ou «Du lundi au  
dimanche (chaque jour)» ou «Les jours varient d'une  
semaine à l'autre» de concours avec une autre  
réponse.

SWA-Q46 ... EXPLOITE-T-IL/ELLE CETTE  
ENTREPRISE À PARTIR DE SON DOMICILE ?

- 1 Oui
- 2 Non

SWA-Q47 SANS COMPTER LES ASSOCIÉS  
DE ... , COMBIEN D'EMPLOYÉS CETTE ENTRPRISE  
AVAIT-ELLE LA SEMAINE DERNIÈRE ?

----- Nombre d'employés  
Minimum 0 - Maximum 9999

SWAQ48 QUELLE EST LA PRINCIPALE RAISON  
POUR LAQUELLE ... EST TRAVAILLEUR/  
TRAVAILLEUSE AUTONOME ?

(Ne lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- 1 N'a pu trouver d'autre travail
- 2 Désire gagner plus d'argent
- 3 Aime l'indépendance
- 4 Aime les horaires flexibles
- 5 Travaille à la maison
- 6 Travaille pour l'entreprise familiale
- 7 Autre - Précisez dans les notes

**QUESTIONS POUR LES DÉTENTEURS DE PLUS  
D'UN EMPLOI (SI LFS-Q11 = 1 et LFS-Q12 = 2)**

JE VAIS MAINTENANT VOUS POSER QUELQUES  
QUESTIONS SUR L'AUTRE EMPLOI OU L'AUTRE  
ENTREPRISE OÙ ... TRAVAILLE.

INTERVIEWEUR : Ceci est le deuxième emploi, tel  
que rapporté dans L'EPA du mois courant.

SWA-Q50 QUELLE EST LA PRINCIPALE RAISON  
POUR LAQUELLE ... A TRAVAILLÉ À PLUS D'UN  
EMPLOI LA SEMAINE DERNIÈRE ?

(Ne lisez pas la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

- 1 Payer les dépenses normales du ménage
- 2 Régler des dettes
- 3 Faire un achat spécial
- 4 Économiser pour l'avenir
- 5 Acquérir de l'expérience
- 6 Monter une entreprise
- 7 Aime ce deuxième emploi
- 8 Autre - Précisez dans les notes

**QUESTIONS POUR LES RÉPONDANTS QUI SONT  
DES TRAVAILLEURS AUTONOMES DANS LE CADRE  
DE LEUR DEUXIÈME EMPLOI**

(LFS-Q77 = 3, 4, 5, 6)

SWA-Q51 EST-CE-QUE ... TRAVAILLE POUR  
CETTE AUTRE ENTREPRISE À PARTIR DE SON  
DOMICILE ?

- 1 Oui
- 2 Non

INTERVIEWEUR : Cette interview a-t-elle été effectuée  
auprès de ... (NOM DU RÉPONDANT) ?

- 1 Oui
- 2 Non

**Keep your finger on  
the pulse . . .  
. . . with *Canadian  
Social Trends!***



One of Statistics Canada's most popular periodicals for more than 10 years, *Canadian Social Trends* brings you clear, topical coverage on the critical issues and pertinent trends that affect you and your organization.

This colourful, best-selling quarterly transforms data from over 50 national surveys into information you can use — all in an easy-to-read magazine format supported by numerous charts, tables and graphs. It features key topics of major importance such as the employment of people with disabilities, children in low-income families, care-giving to seniors, emerging trends in computer use, and much, much more.

Thousands of educators, business and policy analysts, social-science professionals and academics refer to *Canadian Social Trends* regularly. Subscribing today will help you to:

- keep track of significant social developments
- evaluate social conditions
- plan new programs or services
- formulate funding proposals, and
- prepare reports that address your organization's policies!

***Subscribe today! You won't want to miss a single issue!***

For only \$36 (plus GST and applicable PST or applicable HST) annually in Canada and US\$36 outside Canada!

To order *Canadian Social Trends* (cat. no. 11-008-XPE), write to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Ave., Ottawa, Ontario, K1A 0T6 Canada or contact the nearest Statistics Canada Reference Centre listed in this publication.

If more convenient, fax your order to 1-800-889-9734 or call toll-free 1-800-267-6677 and use your VISA or MasterCard. Via Internet: [order@statcan.ca](mailto:order@statcan.ca).

**Prenez le pouls  
de la société...  
... avec *Tendances  
sociales canadiennes!***



Depuis plus de 10 ans, c'est l'une des revues les plus populaires de Statistique Canada. Elle vous renseigne clairement sur les sujets d'actualité, les enjeux et les tendances qui vous touchent, vous et votre organisation.

Chaque trimestre, ce best-seller résume les données d'une cinquantaine d'enquêtes nationales. Bien illustrée, facile à lire et étayée de nombreux tableaux, graphiques et diagrammes, la revue traite de sujets de grande importance, comme l'emploi des personnes ayant une incapacité, les enfants des familles à faible revenu, les soins apportés aux personnes âgées et les tendances de l'utilisation de l'ordinateur.

*Tendances sociales canadiennes* compte des milliers de lecteurs fidèles : enseignants, analystes des affaires et des politiques, spécialistes des sciences sociales et universitaires. En vous y abonnant aujourd'hui, vous pourrez :

- suivre les faits saillants de l'évolution de la société
- évaluer la conjoncture sociale
- planifier de nouveaux programmes ou services
- formuler des propositions de financement, et
- préparer des rapports à l'appui des politiques de votre organisation!

***Abonnez-vous aujourd'hui! Vous ne saurez vous passer d'un seul numéro!***

Il en coûte seulement 36 \$ par année (TPS et TVP en sus ou TVH, s'il y a lieu) au Canada et 36 \$ US à l'extérieur du Canada!

Pour commander *Tendances sociales canadiennes* (n° 11-008-XPF au catalogue), écrivez à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, av. Parkdale, Ottawa (Ontario) Canada K1A 0T6. Ou dans votre région, communiquez avec le Centre de consultation de Statistique Canada (voir la liste figurant dans la présente publication).

Par télécopieur, le numéro est le 1-800-889-9734. Ou composez le 1-800-267-6677 et faites porter les frais à votre compte VISA ou MasterCard. Adresse électronique : [order@statcan.ca](mailto:order@statcan.ca).



# ORDER FORM

Statistics Canada

## TO ORDER:



MAIL

Statistics Canada  
Operations and Integration  
Circulation Management  
120 Parkdale Avenue  
Ottawa, Ontario  
Canada K1A 0T6



PHONE  
1 800 267-6677

Charge to VISA or MasterCard. Outside Canada and the U.S., and in the Ottawa area, call (613) 951-7277. Please do not send confirmation.



FAX  
1 800 889-9734

or (613) 951-1584. VISA, MasterCard and purchase orders only. Please do not send confirmation. A fax will be treated as an original order.



INTERNET order@statcan.ca

(Please print)



1 800 363-7629  
Telecommunication Device  
for the Hearing Impaired

Company

Department

Attention

Title

Address

City

Province

( )

( )

Postal Code

Phone

Fax

E-mail address:

## METHOD OF PAYMENT:

(Check only one)

Please charge my:

VISA

MasterCard

Card Number

Expiry Date

Cardholder (please print)

Signature

Payment enclosed \$

Purchase  
Order Number  
(please enclose)

Authorized Signature

Catalogue Number	Title	Date of issue or indicate an "S" for subscription	Price (All prices exclude sales tax)		Quantity	Total \$
			Canada \$	Outside Canada US\$		

- ▶ Note: Catalogue prices for clients outside Canada are shown in US dollars. Clients outside Canada pay total amount in US funds drawn on a US bank.
- ▶ Subscription will begin with the next issue to be released.
- ▶ Prices are subject to change. To Confirm current prices call 1 800 267-6677.
- ▶ Canadian clients pay in Canadian funds and add 7% GST and applicable PST or HST.
- ▶ Cheque or money order should be made payable to the Receiver General for Canada.
- ▶ GST Registration # R121491807

<b>SUBTOTAL</b>	
<b>DISCOUNT</b> (if applicable)	
<b>GST (7%)</b> (Canadian clients only, where applicable)	
<b>Applicable PST</b> (Canadian clients only, where applicable)	
<b>Applicable HST</b> (N.S., N.B., Nfld.)	
<b>GRAND TOTAL</b>	
<b>PF 097019</b>	

# THANK YOU FOR YOUR ORDER!



# BON DE COMMANDE

Statistique Canada

STATISTICS CANADA LIBRARY  
STATISTICS CANADA LIBRARY



1010262776

**POUR COMMANDER :**



**COURRIER**

Statistique Canada  
Opérations et intégration  
Gestion de la circulation  
120, avenue Parkdale  
Ottawa (Ontario)  
Canada K1A 0T6



**TÉLÉPHONE**

1 800 267-6677

Faites débiter votre compte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277. Veuillez ne pas envoyer de confirmation.



**TÉLÉCOPIEUR**

1 800 889-9734

ou (613) 951-1584. VISA, MasterCard et bon de commande seulement. Veuillez ne pas envoyer de confirmation. Le télécopie tient lieu de commande originale.

**MODALITES DE PAIEMENT :**

(Cochez une seule case)



Veuill...



MasterCard



**INTERNET** [order@statcan.ca](mailto:order@statcan.ca)

(Veuillez écrire en majuscules)



**1 800 363-7629**

Appareils de télécommunication pour les malentendants

Compagnie

Service

À l'attention de

Fonction

Adresse

Ville

Province

Code postal

Téléphone

Télécopieur

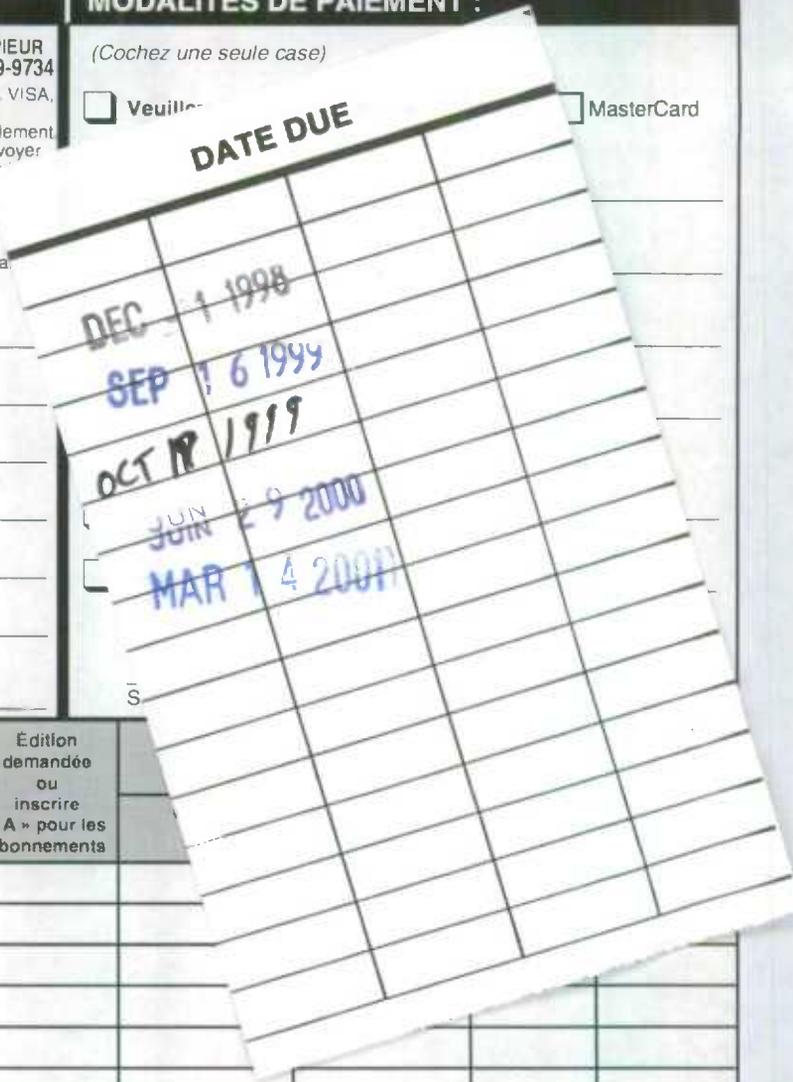
Adresse du courrier électronique :

Numéro au catalogue	Titre	Édition demandée ou inscrire « A » pour les abonnements

- ▶ Veuillez noter que les prix au catalogue pour les clients de l'extérieur du Canada sont donnés en dollars américains. Les clients de l'extérieur du Canada paient le montant total en dollars US tirés sur une banque américaine.
- ▶ L'abonnement commencera avec le prochain numéro diffuse.
- ▶ Les prix peuvent être modifiés sans préavis. Pour vérifier les prix courants, veuillez composer le 1 800 267-6677.
- ▶ Les clients canadiens paient en dollars canadiens et ajoutent soit la TPS de 7 % et la TVP en vigueur, soit la TVH.
- ▶ Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du Receveur général du Canada.
- ▶ TPS N° R121491807

<b>TOTAL</b>	
<b>RÉDUCTION</b> (s'il y a lieu)	
<b>TPS (7 %)</b> (Clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
<b>TVP en vigueur</b> (Clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
<b>TVH en vigueur</b> (N.-É., N.-B., T.-N.)	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	
<b>PF097019</b>	

## MERCI DE VOTRE COMMANDE!



# Perspectives on Labour and Income...

... your window onto critical issues and pertinent trends in the workplace!

**D**ramatic shifts and new challenges are now facing Canadian business professionals. Never before has it been so difficult to stay on top of changing labour market trends. Now, more than ever, you need a dependable resource to give you accurate, timely and complete information — straight from the source.

Turn to *Perspectives on Labour and Income* ... your comprehensive journal from Statistics Canada!

A topical quarterly journal, *Perspectives* will keep you up-to-date on current labour market trends and save you hours of research time by giving you the information you need to:

- ▶ anticipate significant developments;
- ▶ evaluate labour conditions;
- ▶ plan new programs or services;
- ▶ formulate proposals; and
- ▶ prepare reports that support your organization's policies.

Compiled from data obtained from Statistics Canada surveys and administrative sources so you can rely on its accuracy, *Perspectives*' detailed information helps you make informed decisions on complex labour issues.

As a special feature, at mid-year and end-of-year, a **Labour Market Review** is included, giving you valuable intelligence into the labour market's performance.

**Subscribe to *Perspectives on Labour and Income* today!**

Become a subscriber to *Perspectives on Labour and Income* (cat. no. 75-001-XPE) for only \$58 in Canada (plus GST and PST or HST, where applicable) and US\$58 outside Canada. To order:

**CALL toll-free 1-800-267-6677**

**FAX toll-free 1-800-889-9734**

**MAIL to**

Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6

**INTERNET order@statcan.ca**

Want to know more? Contact the Statistics Canada Reference Centre nearest you or visit our web site [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)

# L'emploi et le revenu en perspective...

... pour comprendre les enjeux et les tendances du marché du travail!

**D**es changements importants et de nouveaux défis sont au menu pour les gens d'affaires. Jamais n'a-t-il été si difficile de suivre l'évolution du marché du travail. D'où l'absolue nécessité de vous renseigner à la source pour obtenir des renseignements exacts, actuels et complets.

Statistique Canada vous propose sa revue détaillée, *L'emploi et le revenu en perspective*.

Tous les trimestres, vous pourrez comprendre les tendances observées dans le marché du travail et consacrer moins de temps à la recherche, en consultant les renseignements dont vous avez besoin pour :

- ▶ prévoir les changements importants;
- ▶ évaluer la situation du marché du travail;
- ▶ planifier de nouveaux programmes ou services;
- ▶ formuler des recommandations;
- ▶ rédiger des rapports appuyant les politiques de votre organisation.

*L'emploi et le revenu en perspective* s'appuie sur les données de nombreuses enquêtes de Statistique Canada et de diverses sources administratives. Son contenu détaillé vous permet de prendre des décisions éclairées sur les questions complexes qui touchent l'emploi.

De plus, tous les six mois, vous recevrez **Le bilan du marché du travail**, qui renferme des renseignements précieux sur la performance du marché du travail.

**Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective*!**

Un abonnement à *L'emploi et le revenu en perspective* (n° 75-001-XPF au catalogue) coûte seulement 58 \$ par année au Canada (T.P.S. en sus et TVP ou TVH, s'il y a lieu) et 58 \$ US à l'extérieur du Canada.

**TÉLÉPHONEZ sans frais au 1-800-267-6677**

**TÉLÉCOPIEZ sans frais au 1-800-889-9734**

**POSTEZ votre commande à**

Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) Canada K1A 0T6

**INTERNET order@statcan.ca**

Vous désirez en savoir davantage? Communiquez avec le Centre de consultation de Statistique Canada le plus près de chez vous ou visitez notre site Internet [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)

ISBN 0-660-59372-6



9 780660 593722

71-535-MPB 97008