

71F0009XPE

c.3

Household Surveys Division

**Labour Force Survey
Sub-division**

Division des enquêtes-ménages

**Sous-division de l'enquête sur la
population active**

**REDESIGNING THE CANADIAN LABOUR FORCE
SURVEY QUESTIONNAIRE**

**REMANIEMENT DU QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE
SUR LA POPULATION ACTIVE DU CANADA**

DEVELOPMENT AND TESTING

ÉLABORATION ET ESSAI

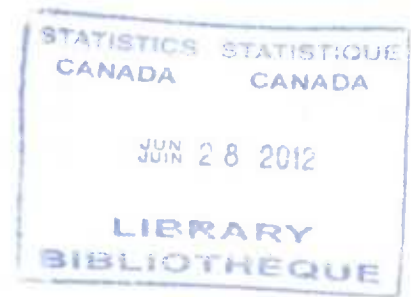


Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada





**REDESIGNING THE CANADIAN LABOUR FORCE
SURVEY QUESTIONNAIRE**

**REMANIEMENT DU QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE
SUR LA POPULATION ACTIVE DU CANADA**

DEVELOPMENT AND TESTING

ÉLABORATION ET ESSAI

May 10, 1995

Le 10 mai 1995

**Questionnaire Development and
Testing Committee:**

**Deborah Sunter
Mark Kinack
Ernest Akyeampong
Dan Charrette**

**For further information contact:
Deborah Sunter
Household Surveys Division
Statistics Canada
(613) 951-4740**

**Comité chargé de l'élaboration et de
l'essai du questionnaire :**

**Deborah Sunter
Mark Kinack
Ernest Akyeampong
Dan Charrette**

**Pour de plus amples renseignements :
Deborah Sunter
Division des enquêtes-ménages
Statistique Canada
(613) 951-4740**

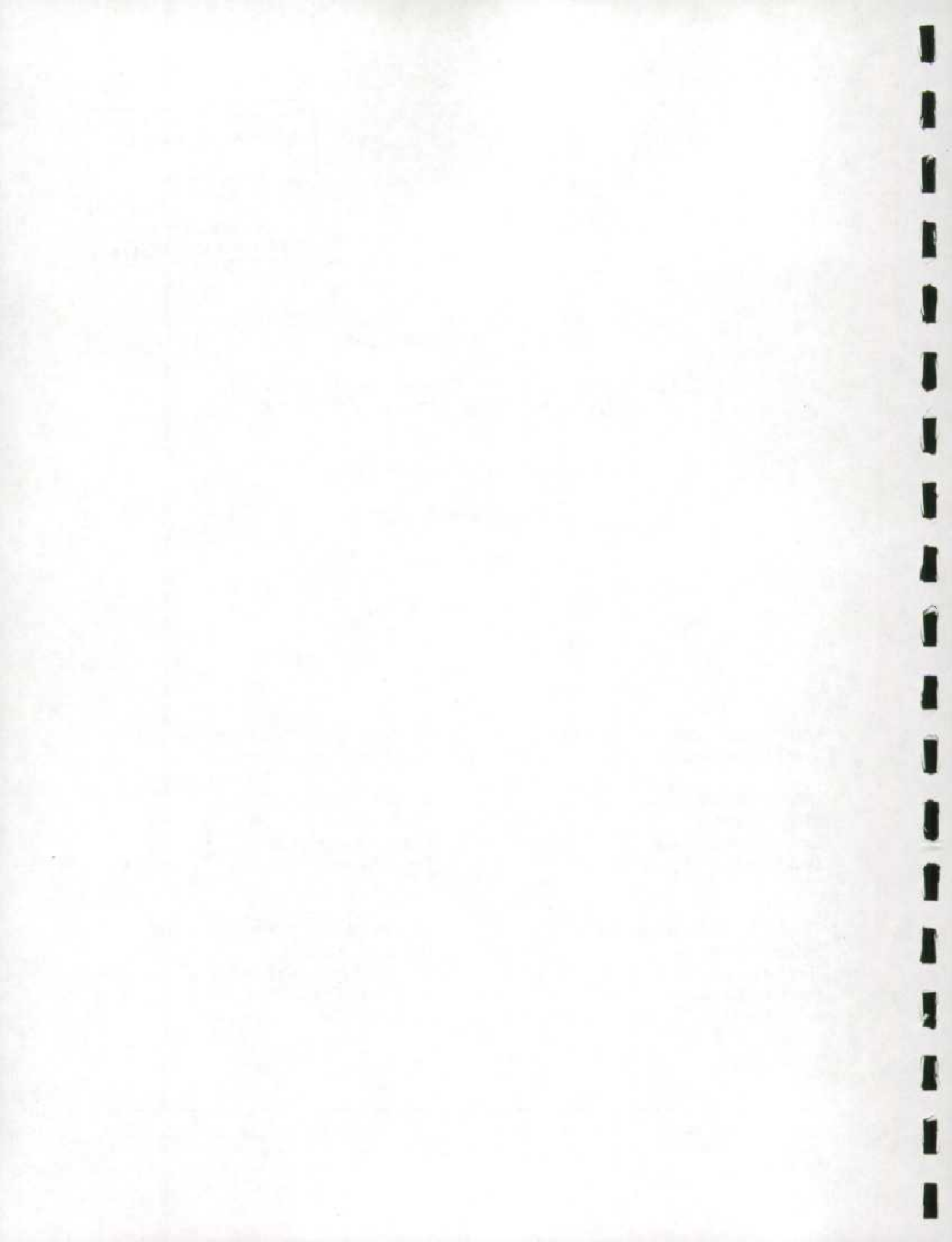
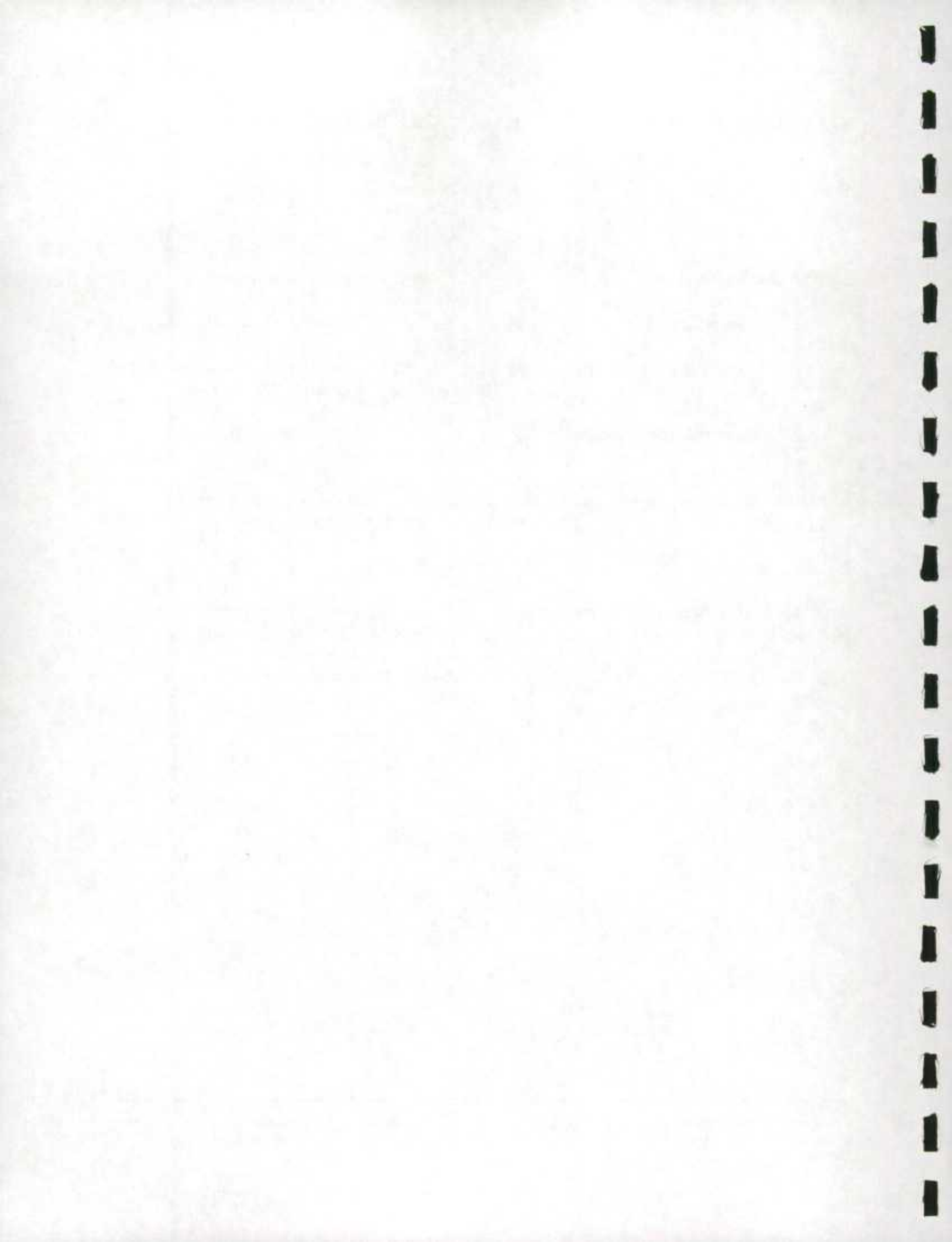


TABLE OF CONTENTS

Executive Summary	
1. Introduction	1
2. Rationale for redesign	2
2.1. Content Relevance	2
2.2. Improving Data Quality	9
2.3. Other questionnaire changes	19
3. Quality assessment: cognitive test highlights	20
4. Summary	24
Appendix I: The Multi-dimensional Uses of Hours Data from the LFS	26
Appendix II: LFS Redesigned Questionnaire	28

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	
1. Introduction	1
2. Justification du remaniement	2
2.1. Pertinence du contenu	2
2.2. Amélioration de la qualité des données	9
2.3. Autres modifications au questionnaire	19
3. Évaluation de la qualité : principaux résultats du test cognitif	20
4. Résumé	24
Annexe I: L'usage multidimensionnel des données de L'EPA sur les heures	26
Annexe II: Questionnaire remanié de l'EPA	28



REDESIGNING THE CANADIAN LABOUR FORCE SURVEY QUESTIONNAIRE

DEVELOPMENT AND TESTING

Executive Summary

The Canadian Labour Force Survey (LFS) is in the midst of an extensive redesign process. In 1994, paper and pencil questionnaires were replaced by computer assisted interviewing, and a major overhaul of the sample design was fully implemented in early 1995. The final stages of the redesign include the development of a new questionnaire, and the systems required to process the data it will collect. Implementation is scheduled for January 1997, following extensive field testing and a 5 month phase-in period.

The initiative to redesign the questionnaire arose from three concerns: the need to address data gaps in the current LFS that have emerged as a result of significant changes in the Canadian labour market; the importance of improving data quality through changes in question wording and sequence; and the ability to further increase data quality by more fully exploiting the potential of Computer Assisted Interviewing (CAI). All three motives for change are inextricably connected in the redesign solution.

Data gaps were identified through extensive user consultation. Users consistently supported the continued inclusion of current survey content, but many recommended the addition of questions on earnings, union membership, job security, and labour turnover. Much of this information is available from other Statistics Canada sources but with a considerable time lag between reference periods and data release. Inclusion in the LFS virtually eliminates this lag, and greatly enhances the analysis of changes in the labour market as they occur.

REMANIEMENT DU QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE DU CANADA

ÉLABORATION ET ESSAI

Résumé

L'enquête sur la population active du Canada (EPA) fait actuellement l'objet d'un remaniement en profondeur. En 1994, l'interview assistée par ordinateur remplace les crayons et le papier, et un plan de sondage largement restructuré est mis en oeuvre au début de 1995. Les dernières étapes du remaniement comprennent l'élaboration d'un nouveau questionnaire et l'établissement des systèmes nécessaires au traitement des données qui seront recueillies. La mise en oeuvre est prévue pour janvier 1997 au terme d'une série complète d'essais sur le terrain et d'une application progressive d'une durée de cinq mois.

Le projet de remanier le questionnaire découle de trois préoccupations : la nécessité de combler des lacunes de l'actuelle EPA attribuables à des changements profonds dans le marché du travail canadien; l'importance d'améliorer la qualité des données par la révision de la formulation et de l'ordre des questions; la possibilité d'améliorer encore plus la qualité des données en exploitant davantage le potentiel de l'Interview Assistée par Ordinateur (IAO). Ces trois motifs de changement sont inextricablement liés dans la formule de remaniement.

De vastes consultations auprès des utilisateurs ont permis de dégager des lacunes sur le plan des données. Les utilisateurs se sont invariablement prononcés en faveur du maintien du contenu actuel de l'enquête; ils ont toutefois recommandé l'ajout de questions touchant les gains, l'affiliation syndicale, la sécurité d'emploi et le roulement de la main-d'oeuvre. La plupart de ces renseignements se retrouvent dans d'autres sources de Statistique Canada, mais il existe un décalage considérable entre la période de référence et la diffusion des données. L'intégration de ces questions à l'EPA permet d'éliminer à toutes fins pratiques ce décalage et d'améliorer sensiblement l'analyse des changements du marché du travail à mesure qu'ils se produisent.

In addition to enhanced content, a major goal of the questionnaire redesign is to improve data quality by addressing known questionnaire deficiencies, especially where they impact on estimates of labour force status. Validity is compromised when questions are not understood by interviewers or respondents, leading to response error, and when the phenomenon that questions were designed to measure has changed. Problems with current questionnaire wording and structure were identified through observation of actual interviews, consultation with interviewers and respondents, analysis of response inconsistencies in longitudinal survey data, and a supplementary survey designed to test alternative wording and structure.

The most notable problem areas included the questions used to identify job attachment for those who did not work during the LFS reference week (leading to a systematic undercount of persons unemployed due to temporary layoff), and the series of questions regarding hours of work. Resolution of these problems led to an extensive restructuring of the questionnaire, rewording of key questions and more use of direct questions.

For example, in the current questionnaire, questions on class of worker and job description are asked at the end of the interview, after labour force classification has been determined. This ordering is far from ideal, since correct labour force classification of persons absent from work depends on class of worker and job description information. The current structure arose primarily because the current questionnaire was designed within the constraints of a single, printed page with simple, easy-to-follow flows. In the redesigned questionnaire, questions regarding class of worker and job description have been placed early in the interview. Subsequent question flow and edits can thus be optimally controlled in the CAI environment. Also, for multiple job holders, all questions dealing with the main job are asked sequentially, providing a clear distinction between the main job and any other jobs.

Le remaniement du questionnaire vise non seulement à enrichir le contenu mais aussi à améliorer la qualité des données par la résolution des problèmes détectés dans le questionnaire, notamment ceux qui influent sur les estimations de la situation vis-à-vis de l'activité. La validité des données est menacée lorsque les intervieweurs ou les répondants ne comprennent pas les questions, ce qui entraîne des erreurs de réponse, ou lorsque la réalité que les questions visaient à cerner s'est transformée. L'observation d'interviews, la consultation d'intervieweurs et de répondants, l'analyse des incohérences dans les données des enquêtes longitudinales et une enquête supplémentaire visant à tester des formulations et une structure différentes ont permis de cerner les problèmes du questionnaire actuel quant à la structure et à la formulation des questions.

Les principaux problèmes se rapportent aux questions servant à définir l'attachement à l'emploi des personnes n'ayant pas travaillé au cours de la semaine de référence de l'EPA (ce qui conduit à un sous-dénombrement systématique des personnes en chômage en raison d'une mise à pied temporaire) ainsi qu'à la série de questions relatives aux heures de travail. La résolution de ces problèmes a donné lieu à une restructuration complète du questionnaire, à la reformulation de questions clés et à l'utilisation accrue de questions directes.

Par exemple, dans le questionnaire actuel, les questions portant sur la catégorie de travailleur et sur la description de travail sont posées à la fin de l'interview, après que la classification de la situation vis-à-vis de l'activité a été déterminée. Cet ordre est loin d'être parfait puisqu'une classification correcte des personnes absentes du travail dépend des renseignements sur la catégorie de travailleur et sur la description de travail. La structure actuelle s'explique par les contraintes posées par la présentation du questionnaire sur une seule page imprimée, avec des enchaînements simples et clairs. Dans le questionnaire remanié, les questions se rapportant à la catégorie de travailleur et à la description de travail sont posées tôt au cours de l'interview. L'enchaînement des questions subséquentes et les contrôles peuvent donc s'effectuer de façon optimale dans un environnement IAO. De plus, pour ce qui est des travailleurs cumulant des emplois, toutes les questions traitant de l'emploi principal sont posées l'une à la suite de l'autre, ce qui permet de distinguer clairement l'emploi principal de tout autre emploi.

Computer assisted interviewing also facilitates the tailoring of hours of work questions to the situation of the respondent, yielding more analytically useful information about employees (eg. paid hours, paid overtime, unpaid overtime) while reducing respondent confusion and burden for the self-employed and those with variable hours. Direct questions on reason for job loss, and questions designed to probe for expectation of recall, address the current underestimation of unemployment due to temporary layoff.

A quality assessment of the new questionnaire took place in three phases between September 1994 and January 1995. Each phase involved intensive field testing and observation, and lessons learned at each phase were incorporated in subsequent test versions of the redesigned questionnaire.

Test results clearly demonstrated the feasibility of most proposed content changes and additions. Structural changes to the flow of the questionnaire were well received, and appeared to both facilitate the correct classification of respondents and improve the flow of the interview.

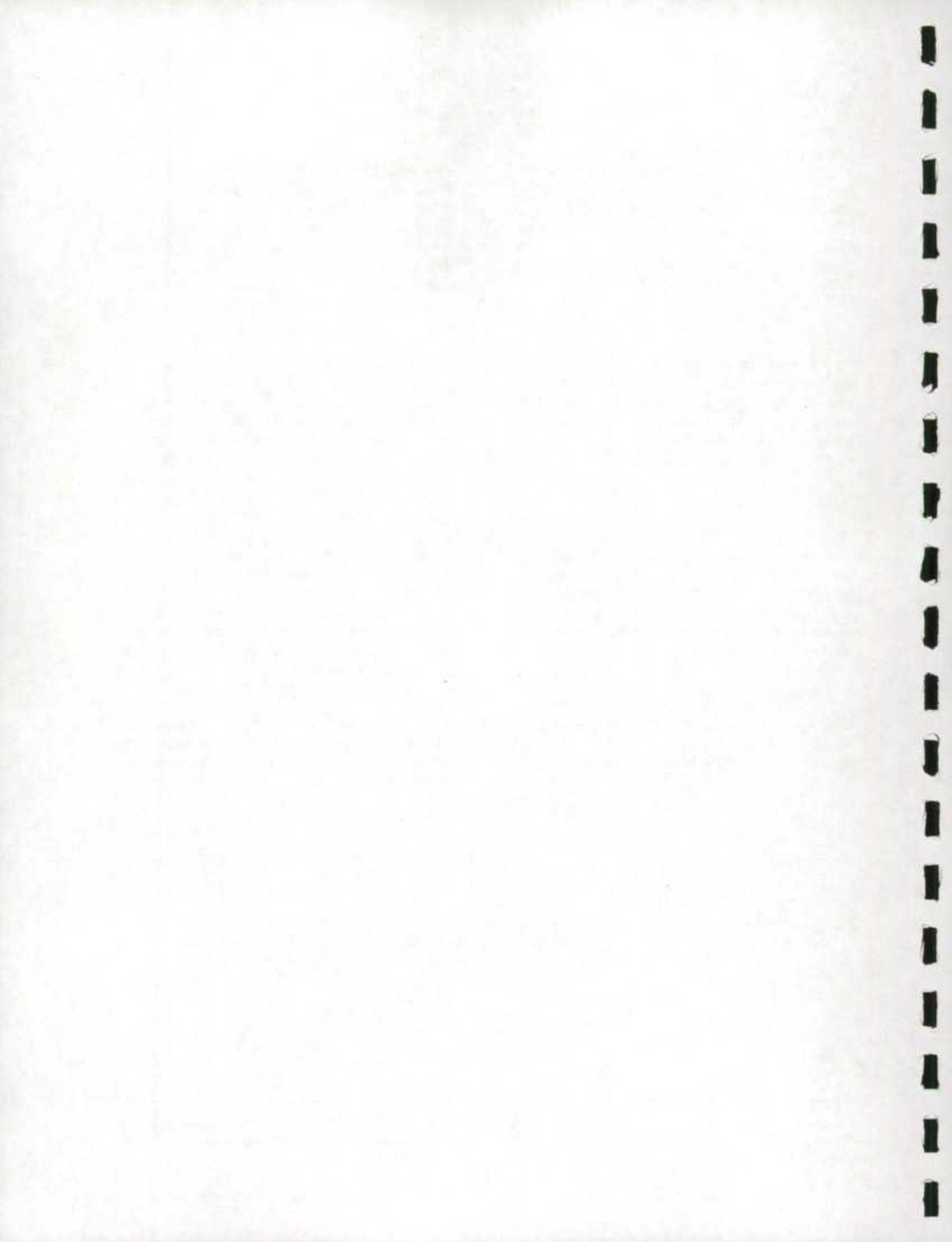
This report documents in detail the questionnaire redevelopment process and testing results that led to the final version of the redesigned questionnaire.

L'interview assistée par ordinateur facilite également l'adaptation des questions sur les heures de travail à la situation du répondant, ce qui permet de recueillir des données plus utiles sur le plan analytique au sujet des employés (p. ex., heures de travail payées, heures supplémentaires payées, heures supplémentaires non payées) et de réduire les risques de confusion et le fardeau des travailleurs autonomes et de ceux qui ont des horaires variables. Les questions directes sur la raison de la perte de l'emploi et les questions servant à déterminer les prévisions de retour au travail visent à régler le sous-dénombrement actuel des personnes en chômage en raison d'une mise à pied temporaire.

Une évaluation de la qualité du nouveau questionnaire a été menée en trois étapes, de septembre 1994 à janvier 1995. Chacune des phases comportait des essais poussés sur le terrain et de l'observation. Les conclusions résultant de chaque étape étaient ensuite intégrées aux versions subséquentes des tests auxquels était soumis le questionnaire.

Les résultats des essais confirment clairement la faisabilité de la plupart des changements et ajouts qu'il est proposé d'apporter au contenu. Les changements structurels à l'enchaînement des questions ont été bien accueillis et semblent faciliter tant la classification correcte des répondants que le déroulement de l'interview.

Le présent rapport décrit en détail la démarche de remaniement du questionnaire et les résultats d'essai qui ont conduit à la version définitive du questionnaire remanié.



1. Introduction

All long-standing surveys must undergo periodic reviews of their objectives, and their success in meeting those objectives. Economic and social change give rise to gaps between survey outputs and information needs. Long-term use also tends to reveal conceptual and measurement problems. Moreover, new collection technology encourages structural change to the questionnaire.

The Canadian Labour Force Survey (LFS) is undergoing major revisions to its questionnaire, sample design, collection technology and processing systems. In 1991 work began on the redesign of the questionnaire, with an intended implementation date of January 1997. The initiative to redesign the questionnaire arose from three concerns: the need to address data gaps in the current LFS that have emerged as a result of significant changes in the Canadian labour market; the importance of improving data quality through changes in question wording and sequence; and the ability to further increase data quality by more fully exploiting the potential of computer assisted interviewing (CAI), which allows a full array of on-line edits and complex branching beyond that possible with a paper questionnaire. All three motives for change are inextricably connected in the redesign solution.

This report documents the questionnaire redevelopment process and testing results that led to the final version of the redesigned questionnaire.

1. Introduction

Les objectifs et la réalisation des objectifs de toutes les enquêtes qui existent depuis longtemps doivent être soumis à un examen périodique. Les changements économiques et sociaux donnent lieu à des écarts entre les résultats d'enquête et les besoins en informations. L'utilisation continue permet également de détecter des problèmes de conception et de mesure. Enfin, la nouvelle technologie de collecte de données permet des modifications structurelles au questionnaire.

Le questionnaire, le plan de sondage, la technologie de collecte et les systèmes de traitement de l'enquête sur la population active du Canada (EPA) font actuellement l'objet de modifications importantes. Les travaux de remaniement du questionnaire ont été amorcés en 1991, et la mise en application est prévue pour janvier 1997. Le projet de remaniement du questionnaire découle de trois préoccupations : la nécessité de combler les lacunes de l'actuelle EPA attribuables à des changements profonds du marché du travail canadien; l'importance d'améliorer la qualité des données par la révision de la formulation et de l'ordre des questions; la possibilité d'améliorer encore plus la qualité des données en exploitant davantage le potentiel de l'interview assistée par ordinateur (IAO) qui offre de multiples possibilités de révision en direct et de branchements complexes, hors de la portée du questionnaire imprimé. Ces trois motifs de changement sont inextricablement liés dans la formule de remaniement.

Le présent rapport décrit en détail la démarche de remaniement du questionnaire et les résultats d'essai qui ont conduit à la version définitive du questionnaire remanié.

2. Rationale for redesign

2.1. Content Relevance

The LFS has a fifty year history, but the current questionnaire is somewhat younger, having been implemented in 1976 as part of the last major revision of the survey. Since then, the questionnaire has done its job of measuring both monthly levels and trends in labour force activity rather well by classifying the non-institutional, civilian population aged 15 and over as either employed, unemployed or not in the labour force. Those involved with the 1976 redesign were remarkably sensitive to emerging labour market trends, and the current questionnaire gathers useful but limited information on issues such as underemployment and marginal labour force attachment. Twenty years have elapsed since the last questionnaire redesign, though, and the labour market has changed beyond what could have been foreseen in 1976.

Since 1976, there has been a tremendous influx of women, especially young mothers, into the labour market. Over the same period, employment has become increasingly polarized in terms of work hours, wages, benefits and job security, with much of this change occurring since the economic downturn of 1982. The hard lessons of that recession, and rising competitiveness as markets become more global, appear to have encouraged employers to deal with uncertainty and fluctuations in consumer demand through flexible labour strategies. The incidence of on-call, part-time, shift, contract and temporary employment has grown sharply. Today, a national labour force survey must not only identify labour force status, but must also characterize degrees of employment, underemployment, and marginal labour force attachment.

2. Justification du remaniement

2.1. Pertinence du contenu

L'EPA a cinquante ans d'histoire, mais le questionnaire actuel est plus récent. Il a été adopté en 1976 dans le cadre de la dernière révision d'envergure de l'enquête. Depuis, le questionnaire s'est révélé un instrument utile pour mesurer le niveau et la tendance mensuels de l'activité sur le marché du travail, en permettant de classer la population civile, hors institution et âgée de 15 ans et plus, en personnes occupées, en chômage et inactives. Ceux qui ont participé au remaniement de 1976 ont fait preuve d'une sensibilité remarquable face aux nouvelles tendances du marché du travail, et le questionnaire actuel permet de recueillir des renseignements utiles, bien que limités, sur diverses questions, notamment le sous-emploi et la participation marginale au marché du travail. Vingt ans se sont néanmoins écoulés depuis le dernier remaniement du questionnaire, et le marché du travail s'est transformé au-delà de ce qu'on aurait pu prévoir en 1976.

On observe, depuis 1976, une entrée massive de femmes, particulièrement de jeunes mères, sur le marché du travail. Au cours de la même période, l'emploi a enregistré une polarisation croissante au chapitre des heures de travail, des gains, des avantages et de la sécurité d'emploi, particulièrement depuis la récession de 1982. Les dures leçons tirées de cette récession et une compétitivité accrue causée par la mondialisation des marchés semblent avoir encouragé les employeurs à faire face à l'incertitude et à la fluctuation de la demande des consommateurs par des stratégies de travail flexibles. La fréquence du travail sur demande, à temps partiel, par quart, à contrat et temporaire a augmenté considérablement. Aujourd'hui, l'enquête sur la population active doit non seulement déterminer la situation vis-à-vis de l'activité, mais elle doit aussi définir le degré d'emploi, de sous-emploi et de participation marginale au marché du travail.

In order to specify precisely what new data elements were needed, major users of LFS data were consulted early in the questionnaire planning phase¹. As well, the practices and experiences of a number of other countries that conduct labour force surveys were studied. These activities confirmed the need for new questions that would enable analysis of the quality as well as quantity of job formation or loss.

New content was developed after careful consideration of several important factors: the relative value of the additions for analysis and policy formulation; the suitability of the LFS as a vehicle for collecting the information; the possible effects on response burden and non-response; and, finally, the cost of the additions. Proposed new content falling outside the immediate mandate of the survey was developed as thematic modules to be included on an occasional basis as data priorities and funding permit.

Monthly content additions

Job characteristics and quality (employees)

- measures of average weekly and hourly earnings
- union membership
- permanence of job
- size of employing establishment

¹ In 1992 the document "Issues in Assessing Information Needs for Labour Market Statistics During the 1990's", designed, among other things, to stimulate discussion on the future content of a redesigned Labour Force Survey, was circulated to major LFS users. Responses were received from representatives of all Provincial Focal Points, Human Resources Development Canada, Finance Canada, Status of Women Canada, The Bank of Canada, the Advisory Committee on Labour Statistics and a number of academics with particular interest in labour market data.

Les principaux utilisateurs des données de l'EPA ont été consultés dès les premières étapes de la planification du questionnaire de façon à déterminer précisément les nouvelles données élémentaires requises¹. De plus, les pratiques et les expériences de plusieurs pays menant des enquêtes sur la population active ont été examinées. Cette démarche a confirmé la nécessité d'adopter de nouvelles questions permettant d'analyser la qualité de même que la quantité des emplois créés ou perdus.

Un nouveau contenu a été développé après un examen minutieux de plusieurs facteurs importants : l'intérêt relatif des ajouts en matière d'analyse et de formulation des politiques, la pertinence de l'EPA comme véhicule de collecte des renseignements, leur éventuel impact sur le fardeau de réponse et de non-réponse et, enfin, le coût de ces ajouts. Le nouveau contenu proposé, extérieur au mandat immédiat de l'enquête, a été développé sous forme de blocs de questions thématiques devant être inclus sur une base occasionnelle, selon les besoins de données et les fonds disponibles.

Ajouts mensuels au contenu du questionnaire

Caractéristiques et qualité de l'emploi (employés)

- mesures des gains hebdomadaires et horaires moyens
- affiliation syndicale
- permanence de l'emploi
- taille de l'établissement employeur

¹ En 1992, le document «Éléments de l'évaluation des besoins d'information aux fins des statistiques sur le marché du travail pendant les années 1990», qui visait notamment à stimuler la discussion sur le contenu futur d'un questionnaire remanié, a été soumis aux principaux utilisateurs de l'EPA. Des représentants de tous les coordonnateurs statistiques provinciaux, de Développement des ressources humaines Canada, de Finances Canada, de Condition féminine Canada, de la Banque du Canada et du Comité consultatif de la statistique du travail ainsi que plusieurs universitaires s'intéressant aux données sur le marché du travail ont transmis des commentaires.

While crucial to a full understanding of the labour market, questions on earnings have generally been included with great caution, or not at all, by those designing labour force survey questionnaires. For example, the US and the UK confine such questions to respondents in their last month in survey, while Sweden and Canada do not currently ask earnings questions. The redesigned LFS includes a series of questions, modelled closely on those in the new Current Population Survey (US), that permits the estimation of both weekly earnings, and hourly wage rates for all employees. Unlike the US and the UK, these questions are included in the first (birth) interview, and updated only for job changers and new hires during the subsequent five months. Most first interviews are conducted in person, and it is anticipated that this personal contact will ease the questioning process and assure the respondent that the information will be kept confidential. Updating the information during subsequent interviews is thought to be too invasive, especially when previously acquired information may be fed back to a different household member for verification. Asking earnings questions in the first month allows publication of data for the full sample size making more detailed breakdowns possible, but does have the disadvantage of lagging any changes in wages due to periodic raises and increments.

Union membership will also be collected from employees during their first interview, and updated for job changers in subsequent months. Inclusion in the LFS provides far broader coverage of the incidence of union membership and its correlates than is available from any other STC source, and adds important information on union membership as one of the determinants of the price of labour.

Bien que les questions relatives aux gains soient essentielles à une compréhension globale du marché du travail, c'est avec beaucoup de prudence que ceux qui conçoivent les questionnaires d'enquêtes sur la population active les utilisent, si tant est qu'ils les utilisent. Par exemple, les États-Unis et le Royaume-Uni ne posent ces questions aux répondants qu'au cours du dernier mois d'enquête, tandis que la Suède et le Canada ne posent pas présentement de questions sur les gains. L'EPA remaniée comporte une série de questions qui s'inspirent largement de la nouvelle enquête américaine sur la population actuelle et qui permettent d'estimer les gains hebdomadaires de même que les taux des salaires horaires de tous les employés. Contrairement aux pratiques des États-Unis et du Royaume-Uni, ces questions font partie de la première interview et elles ne sont posées de nouveau que lorsqu'un changement d'emploi ou une embauche survient au cours des cinq mois subséquents. La plupart des premières interviews sont réalisées en personne, et l'on s'attend à ce que ce contact personnel facilite le déroulement de l'entrevue et serve à assurer le répondant que les renseignements fournis resteront confidentiels. La mise à jour des renseignements au cours des interviews subséquentes serait, croit-on, trop envahissante, particulièrement lorsqu'il est possible de vérifier auprès d'un autre membre du ménage les renseignements déjà recueillis. Le fait de poser les questions se rapportant aux gains le premier mois d'enquête permet la publication des données de l'ensemble de l'échantillon et des ventilations plus détaillées. Cette façon de procéder présente cependant le désavantage d'indiquer avec un certain retard les variations de salaire causées par des augmentations périodiques.

Des renseignements sur l'affiliation syndicale des employés seront également recueillis pendant la première interview et ils seront mis à jours au cours des mois subséquents dans les cas de changements d'emploi. L'intégration de ces données à l'EPA permet d'obtenir une couverture de la fréquence de l'affiliation syndicale et des questions connexes bien plus complète que ce qu'aucune autre source de Statistique Canada pourrait offrir. Elle ajoute, en outre, des renseignements importants sur l'affiliation syndicale en tant qu'un des déterminants du prix de la main-d'oeuvre.

Since job security is a prominent labour market issue, and there is growing concern that employers are increasingly turning to contingent workers to gain flexibility and reduce long-term costs, the proposed questionnaire also includes questions designed to distinguish temporary from permanent work, and to characterize the nature of temporary work (casual, seasonal, term, etc.). Swedish and UK questionnaires were consulted for approach and wording on this topic.

Employer size is known to play a role in wage rates, and may affect other job characteristics such as permanency of work, employer-sponsored training, turnover, and benefits. Estimates of employment change by establishment size and industry will assist analysts interested in the sources of growth and decline in the economy.

Labour turnover

- identification of new hires and new permanent separations
- detailed reasons for job loss

LFS estimates of net employment change give little information about the underlying dynamics. For example, while the net employment change over 1988 was 251,000 as measured by the LFS, a longitudinal survey of labour market activity measured 4.6 million permanent separations and almost 5 million new hirings over the course of the year. Regular information on new hirings and permanent separations can provide a timely indicator of changes in labour market behaviour. In order to directly measure turnover, a small addition was made to the questionnaire: those who started or left a job or business in the month preceding the survey are asked if that event occurred after the last reference period. Adding these events to those occurring during the survey month provides estimates of the total volume of new hirings and permanent separations from one reference period to the next. Analyses can be based on monthly averages, or the cumulative number of events over any specified period.

La sécurité d'emploi est une question prépondérante dans le domaine du travail, et l'on s'inquiète de plus en plus de l'utilisation croissante de travailleurs occasionnels par les employeurs qui cherchent une certaine flexibilité et une réduction des coûts à long terme. C'est pourquoi le questionnaire proposé comprend aussi des questions visant à distinguer le travail temporaire du travail permanent ainsi qu'à définir la nature du travail temporaire (occasionnel, saisonnier, d'une durée déterminée, etc.). Les questionnaires de la Suède et du Royaume-Uni ont été consultés pour aborder le sujet et pour formuler les questions s'y rapportant.

Il est admis que la taille de l'entreprise influe sur les taux de salaire et peut avoir un effet sur d'autres caractéristiques de l'emploi comme la permanence, la formation à la charge de l'employeur, le roulement et les avantages. L'estimation de la variation du nombre d'emplois selon la taille de l'établissement et son secteur d'activité sera utile aux analystes qui s'intéressent aux sources de la croissance et du recul de l'économie.

Roulement de la main-d'oeuvre

- détermination des embauches et des départs définitifs
- raisons détaillées des pertes d'emploi

L'estimation de la variation nette du nombre d'emplois de l'EPA donne peu de renseignements sur la dynamique sous-jacente. Par exemple, alors que l'EPA établissait la variation nette du nombre d'emplois à 251 000 en 1988, une enquête longitudinale sur l'activité évaluait à 4,6 millions le nombre de départs définitifs et à près de 5 millions le nombre d'embauches au cours de l'année. Des renseignements périodiques sur les embauches et sur les départs définitifs peuvent offrir un indicateur dynamique des changements dans le comportement de la main-d'oeuvre. Pour obtenir une mesure directe du roulement, un ajout mineur a été apporté au questionnaire : on demande aux personnes qui ont commencé à travailler ou qui ont quitté un emploi ou une entreprise au cours du mois précédant si cet événement s'est produit après la dernière période de référence. L'addition de ces événements à ceux qui se sont produits pendant le mois d'enquête permet d'estimer le volume total d'embauches et de départs définitifs à partir d'une période de référence jusqu'à la suivante. Les analyses peuvent utiliser des moyennes mensuelles ou des fréquences cumulatives au cours d'une période donnée.

However, it must be recognized that hirings and separations derived in this manner have some imperfections that will have to be studied when data become available. First, the structure of the survey makes it too difficult and costly to measure events which concern a second job or business, so hirings and separations will be systematically underestimated. Second, job description information (eg. industry) will not be directly available for recent separations that are followed by a new hire since last reference period. For the five sixths of the sample that had at least one previous interview, previous month's job description may be an adequate proxy. Third, separations occurring in reference week will not be detected, and will have to be estimated by extrapolating separations in the weeks between reference periods.

Currently, the LFS distinguishes between job losers (employer initiated, or "involuntary"), and job leavers (worker initiated or "voluntary"). In the redesign, an additional question is added that probes for the specific nature of involuntary job loss. The expanded response categories allow identification of those who lost their jobs because they were seasonal, temporary or contract, casual, because the companies moved or went out of business, as a result of poor business conditions or temporary closures, or because of dismissals for other reasons. This information should greatly assist the analysis of the nature of job loss and improve the measurement of temporary layoffs.

Work and family responsibilities

- more detail on personal or family reasons for working part-time or for work absences.

On doit toutefois reconnaître que cette méthode de calcul des embauches et des départs comporte des imperfections qu'il faudra examiner lorsque les données seront disponibles. Premièrement, la structure de l'enquête fait en sorte qu'il est trop difficile et trop coûteux de mesurer les événements se rapportant à un second emploi ou à une seconde entreprise, ce qui entraînera une sous-estimation systématique des embauches et des départs. Deuxièmement, on ne pourra pas obtenir directement des renseignements sur la description de travail (p. ex., le secteur d'activité) dans le cas de départs récents suivis d'une embauche après la dernière période de référence. Pour les cinq sixièmes de l'échantillon qui ont déjà passé au moins une interview, la description de travail du mois précédent pourrait constituer un substitut adéquat. Troisièmement, les départs se produisant au cours de la période de référence ne seront pas détectés et ils devront être estimés par l'extrapolation des départs dans les semaines entre les périodes de références.

À l'heure actuelle, l'EPA fait la distinction entre les personnes qui ont perdu leur emploi (décision de l'employeur ou «départ involontaire») et les personnes qui ont quitté leur emploi (décision de l'employé ou «départ volontaire»). Une question supplémentaire a été rajoutée au cours du remaniement pour préciser la nature particulière de la perte d'emploi. Le nombre accru de catégories de réponse permet de déterminer si les personnes ont perdu leur emploi parce qu'il s'agissait d'un emploi saisonnier, temporaire ou à contrat, occasionnel, parce que l'entreprise a déménagé ou a abandonné les affaires, à cause d'une conjoncture économique médiocre ou d'une fermeture temporaire, à cause d'un congédiement ou pour toute autre raison. Ces renseignements devraient se révéler fort utiles pour analyser la nature des pertes d'emploi et pour améliorer la mesure des mises à pied temporaires.

Travail et obligations familiales

- renseignements plus détaillés sur les motifs personnels ou familiaux du travail à temps partiel et des absences du travail

The simplest addition to the questionnaire involved code splits for questions that allow "Personal or family responsibilities" as a response. These include questions on reason for absence from work, reason for part-time employment, and, for those neither employed nor unemployed, reason for not searching for work in the reference period. It was felt that breaking the available responses down into "caring for own children", "caring for elder relative" and "other personal or family responsibilities" would allow analysis of labour market behaviour and family circumstances, especially important because of the high participation rates of adult women, and the aging population that will put increasing demands on persons of working age. Maternity/pregnancy was also added as a possible reason for temporary absence or separation from a job. This response is currently lost in the general "personal or family responsibilities" category, greatly distorting analyses of work absence.

Annual/Occasional content additions

Inclusion subject to data priorities and availability of funding

Training (September)

- extent of job-related training
- sponsorship of training

On-going indicators of the volume of work-related training, especially programs sponsored by the government and by employers, are needed to complement the more detailed information collected less frequently by the Adult Education and Training Survey.

Il a suffi pour obtenir ces nouvelles données de subdiviser les codes des questions pour lesquelles il était possible de répondre par «obligations personnelles ou familiales». Il s'agit notamment des questions portant sur les motifs d'absence du travail, sur les raisons du travail à temps partiel et, pour les personnes qui ne sont ni employées ni en chômage, sur les raisons de ne pas avoir cherché de travail au cours de la période de référence. La répartition des réponses possibles entre «soins à donner à ses enfants», «soins à donner à un parent âgé» et «autres obligations personnelles ou familiales» permettra sans doute d'analyser le comportement de la main-d'oeuvre et la situation familiale, analyses particulièrement importantes au regard des taux élevés de participation des femmes adultes et de la population vieillissante qui constituera une charge croissante pour les personnes en âge de travailler. On a également ajouté le code «maternité/grossesse» comme raison possible d'absence temporaire ou de départ. À l'heure actuelle, cette réponse est perdue dans la grande catégorie «obligations personnelles ou familiales», ce qui fausse sensiblement les analyses des absences du travail.

Ajouts annuels/occasionnels au contenu du questionnaire

Inclusion selon les besoins de données et les fonds disponibles.

Formation (septembre)

- portée de la formation liée à l'emploi
- subvention de la formation

Il importe de produire des indicateurs périodiques du volume de la formation liée à l'emploi, particulièrement des programmes subventionnés par l'État et par les employeurs, pour compléter les renseignements plus détaillés, mais recueillis moins fréquemment, de l'enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes.

Work arrangements (November)

employees:

- schedules (shift, weekends, flexibility)
- paid home-based work

self-employed:

- number of employees
- home-based business

Questions on work schedules are modelled closely on the "Survey of Work Arrangements", a supplement to the November 1991 LFS. These questions provide unique information about the incidence of shift work, home-based work and flexi-time, all of which have an impact on a worker's ability to juggle work and family responsibilities, and the types of support services workers are likely to require.

Job quality (November)

employees

- pension, health and dental coverage
- vacation and sick leave

Fringe benefits account for a significant proportion of the regular remuneration of paid workers. In conjunction with earnings and hours data, regular information on the incidence and distribution of benefits such as pension coverage, medical and dental coverage, paid sick leave and the number of paid vacation days will enhance analysis of changes in job quality.

Horaires et conditions de travail (novembre)

employés :

- horaires (quarts, fins de semaine, flexibilité)
- travail à domicile rémunéré

travailleurs autonomes :

- nombre d'employés
- entreprise à domicile

Les questions sur les horaires de travail s'inspirent largement de l'«enquête sur les horaires et les conditions de travail», un supplément de l'EPA de novembre 1991. Ces questions donnent des renseignements uniques sur la fréquence du travail par quart, du travail à domicile et des horaires variables qui, tous, influent sur la capacité des travailleurs de concilier travail et obligations familiales et sur le genre de services de soutien dont les travailleurs pourraient avoir besoin.

Qualité de l'emploi (novembre)

employés

- régime de pension et assurance médicale et dentaire
- vacances et congés de maladie

Les avantages sociaux constituent une part importante de la rémunération des salariés. Des renseignements réguliers sur la fréquence et la répartition des avantages comme le régime de pension, l'assurance médicale et dentaire, les congés de maladie payés et le nombre de jours de vacances payés, combinés aux données sur les gains et les heures, permettront d'améliorer l'analyse des variations de la qualité de l'emploi.

Persons not in the labour force (November)

- retirement decisions
- school decisions

Cash-outs and early retirement have become common themes in workforce adjustment strategies, yet little is known about their incidence or the type of workers affected. An annual module of questions will identify those who have retired in the previous year, the incidence of and reasons for early retirement, and the prevalence of cash-outs or no-penalty pension inducements.

Full-time enrollment at educational institutions continues to grow, while labour force participation and employment rates among youths have dropped sharply in recent years. These trends raise the question "How much school participation is labour market induced?" Each November full-time students aged 18 or older will be asked if they returned to school this year because they couldn't find a suitable job.

2.2. Improving Data Quality

In addition to enhanced content, a major goal of the questionnaire redesign is to improve data quality by addressing known questionnaire deficiencies, especially where they impact on estimates of labour force status. Problems of validity arise when questions are not understood by interviewers or respondents, leading to response error, and when the reality that questions were designed to measure has changed.

Personnes inactives (novembre)

- décision de prendre la retraite
- décision de poursuivre des études

Les indemnités de départ et les retraites anticipées sont devenues des thèmes courants des stratégies de réaménagement de l'effectif, on sait pourtant peu de chose à propos de leur fréquence ou du type de travailleurs touchés. Un bloc de questions annuelles permettra d'identifier les personnes qui ont pris leur retraite l'année précédente et de déterminer la fréquence et les raisons de la retraite anticipée ainsi que la fréquence des indemnités de départ et des incitations à la retraite sans pénalité.

Tandis que la participation des jeunes au marché du travail et le taux d'emploi des jeunes ont connu une baisse marquée au cours des dernières années, les inscriptions à temps plein dans les établissements d'enseignement continuent d'augmenter. Ces tendances soulèvent la question suivante : « Dans quelle mesure la poursuite des études est-elle attribuable au marché du travail? ». Chaque mois de novembre, on demandera aux étudiants à temps plein âgés de 18 ans et plus s'ils poursuivent leurs études parce qu'ils n'ont pu trouver un emploi convenable.

2.2. Amélioration de la qualité des données

Le remaniement du questionnaire vise non seulement à enrichir le contenu mais aussi à améliorer la qualité des données par la résolution des problèmes détectés dans le questionnaire, notamment ceux qui influent sur les estimations de la situation vis-à-vis de l'activité. Des problèmes de validité se posent lorsque les intervieweurs ou les répondants ne comprennent pas les questions, ce qui entraîne des erreurs de réponse, ou lorsque la réalité que ces questions visaient à cerner s'est transformée.

Several techniques were used to identify problems with validity in the current LFS. Interviews were observed, and separate follow-up focus groups involving respondents and interviewers were conducted to explore interviewer/respondent reactions to, and interpretation of, the current questions (Price Waterhouse, 1991). This technique uncovered a number of problem questions, some of them likely to affect labour force classification. The most notable problem areas included the questions used to identify job attachment for those who did not work during the LFS reference week, and the series of questions regarding hours of work.

Problems of validity arising from current questionnaire wording and structure were also investigated through analysis of response inconsistencies in longitudinal survey data, and a supplementary survey designed to test alternative wording and structure.

Resolution of these problems led to an extensive restructuring of the questionnaire, rewording of key questions on labour force attachment and hours of work, and more use of direct questions.

Restructuring

The LFS converted its method of data collection from paper and pencil to CAI, using a phased approach, between November 1993 and March 1994. The questionnaire was programmed for CAI in a manner which replicated as closely as possible its paper predecessor to minimize the risk of a mode-of-collection effect on the data. This direct mapping to CAI neither addressed the recognized data gaps and deficiencies with the current questionnaire, nor took full advantage of the opportunities presented by CAI.

The redesigned questionnaire exploits the power of CAI by using complex branching strategy that more efficiently selects the questions to be asked, and better customizes the question wording to the respondent's particular situation. These changes help make the LFS interview more understandable, thereby reducing interview time and minimizing respondent burden.

Plusieurs techniques ont été utilisées pour cerner les problèmes de validité dans l'actuelle EPA. L'observation d'interviews et la mise sur pied de groupes de discussion et de suivi distincts pour les répondants et les intervieweurs ont servi à explorer leurs réactions aux questions actuelles et à saisir l'interprétation qu'ils en font (Price Waterhouse, 1991). Cette technique a permis de dégager un certain nombre de questions problématiques qui, dans certains cas, pouvaient altérer la classification de la situation vis-à-vis de l'activité. Les principaux problèmes se rapportent aux questions servant à définir l'attachement à l'emploi des personnes n'ayant pas travaillé au cours de la semaine de référence de l'EPA ainsi qu'à la série de questions relatives aux heures de travail.

L'analyse des incohérences dans les données des enquêtes longitudinales et une enquête supplémentaire visant à tester des formulations et une structure différentes ont permis d'étudier les problèmes de validité issus de la formulation des questions et de la structure du formulaire actuel.

La résolution de ces problèmes a donné lieu à une restructuration complète du questionnaire, à la reformulation de questions clés sur l'attachement au marché du travail et à l'utilisation accrue de questions directes.

Restructuration

Entre novembre 1993 et mars 1994, le papier et les crayons ont graduellement cédé la place à l'IAO comme méthode de collecte des données de l'EPA. Pour minimiser le risque que le mode de collecte influe sur les données, le questionnaire a été programmé pour l'IAO de façon à reproduire le plus fidèlement possible son prédécesseur imprimé. Cette correspondance directe sur IAO n'a permis ni de combler les lacunes statistiques et les problèmes déjà détectés dans le questionnaire actuel, ni de tirer plein parti des possibilités offertes par l'IAO.

Le questionnaire remanié exploite le potentiel de l'IAO grâce à une stratégie de branchements complexes qui permet de sélectionner plus efficacement les questions à poser et de mieux adapter la formulation des questions à la situation particulière du répondant. Ces changements facilitent la compréhension de l'EPA et réduisent ainsi la durée de l'interview et le fardeau du répondant.

For example, in the current questionnaire, questions on class of worker and job description are asked at the end of the interview, after labour force classification has already been determined. This ordering is far from ideal, since correct labour force classification of persons absent from work depends on class of worker and job description information. The current structure arose primarily because the current questionnaire was designed within the constraints of a single, printed, page with simple, easy to follow flows. In the redesigned questionnaire, questions regarding class of worker and job description have been placed early in the interview. Subsequent question flow and edits can thus be optimally controlled in the CAI environment. Also, for multiple job holders, all questions dealing with the main job are asked sequentially, providing a clear distinction between the main job and any other jobs.

Job attachment and temporary layoff

The primary function of the Labour Force Survey is the classification of persons as employed, unemployed, or not in the labour force. This requires the correct identification of job attachment, a straightforward matter for those who are unambiguously employed or without employment, but problematic for those whose attachment is less clear. In particular, it appears many persons on temporary layoff fail to identify themselves as having job attachment in response to the current question "Last week did ... have a job or business at which he/she did not work?" A negative response precludes classification as temporary layoff (unemployed), and the respondent is therefore not considered to be unemployed unless he happened to have searched for a job in the preceding four weeks. Since most persons on temporary layoff do not search for another job, the result may be an overestimation of persons not in the labour force, and an underestimation, of unemployment.

Par exemple, dans le questionnaire actuel, les questions portant sur la catégorie de travailleur et sur la description de travail sont posées à la fin de l'interview, après que la classification sur la situation vis-à-vis de l'activité a été déterminée. Cet ordre est loin d'être parfait puisqu'une classification correcte des personnes absentes du travail dépend des renseignements sur la catégorie de travailleur et sur la description de travail. La structure actuelle s'explique par les contraintes posées par la présentation du questionnaire sur une seule page imprimée, avec des enchaînements simples et clairs. Dans le questionnaire remanié, les questions se rapportant à la catégorie de travailleur et à la description de travail sont posées tôt au cours de l'interview. L'enchaînement des questions subséquentes et les contrôles peuvent donc s'effectuer de façon optimale dans un environnement IAO. De plus, en ce qui a trait aux personnes cumulant des emplois, toutes les questions traitant de l'emploi principal sont posées l'une à la suite de l'autre, ce qui permet de distinguer clairement l'emploi principal de tout autre emploi.

Attachement à l'emploi et mises à pied temporaires

La fonction première de l'enquête sur la population active est de classer les personnes selon qu'elles sont occupées, en chômage ou inactives. Il faut pour cela définir correctement l'attachement à l'emploi, une opération relativement simple dans le cas des personnes qui sont clairement employées ou sans emplois, mais problématique dans le cas des personnes dont l'attachement est moins clair. Il semble notamment que de nombreuses personnes mises à pied temporairement omettent de déclarer un attachement à l'emploi en réponse à la question actuelle «La semaine dernière,... avait-il(elle) un emploi ou une entreprise auxquels il(elle) n'a pas travaillé?». Une réponse négative empêche de classer la personne comme mise à pied temporairement (en chômage). Le répondant n'est donc pas considéré en chômage à moins qu'il n'ait cherché du travail au cours des quatre semaines précédentes. Puisque la plupart des personnes mises à pied temporairement ne se cherchent pas un nouvel emploi, le nombre de personnes inactives pourrait être surestimé et le nombre de personnes en chômage, sous-estimé.

Comparisons between LFS estimates of temporary layoffs and those from administrative data (Record of Employment) suggest temporary layoffs are underestimated by the LFS (Robertson, 1989). According to this analysis, about a third of all "unemployed" return to their former employer. But the stock of temporary layoffs as a proportion of unemployment is only about 5% according to LFS numbers. While much of the difference is accounted for by seasonal returns (not removed from the record of employment data), it appears likely that some temporary layoffs are being missed in the LFS.

The problem was further investigated within Statistics Canada. Longitudinal analysis of survey results identified the presence of response inconsistencies associated with the measurement of temporary layoffs. The longitudinal structure of the sample design was useful in the study of this problem (Kinack, 1991a). The LFS uses a rotating panel design in which dwellings remain in the survey for 6 consecutive months. Analysis of individual records over the 6 months permits the identification of logical inconsistencies and recurring code changes at the respondent level, both indicators of misunderstood questions or misapplied concepts. These studies found that many non-employed respondents who were permanent layoffs from their last job actually returned to work at that same job sometime during their subsequent months in the LFS.

A small follow-up survey was conducted in March 1992 to further assess this problem. A sample of respondents who were classified as either temporary layoffs or permanent layoffs in the regular LFS were reinterviewed one week later using a short test questionnaire that identified job attachment differently. In particular, respondents who were not currently employed were asked for specific reasons for leaving their last job. If job loss was because of business conditions, or if layoff was specifically mentioned, the respondent was asked explicit questions about the expectation of recall. The result of this alternative questioning was a doubling in the number of persons classified as temporary layoffs. In order to improve labour force classification, this question strategy has been incorporated into the redesigned questionnaire.

La comparaison des estimations de l'EPA et des données administratives (relevés d'emploi) sur les mises à pied temporaires laisse supposer que l'EPA sous-estime les mises à pied temporaires (Robertson, 1989). Selon cette analyse, environ le tiers de toutes les personnes «en chômage» retournent chez leur ancien employeur. Mais selon les données de l'EPA, les personnes mises à pied temporairement ne représentent qu'environ 5 % des personnes en chômage. Bien que les retours saisonniers au travail (qui ne sont pas retirés des fichiers de relevés d'emploi) expliquent une grande partie de l'écart, il semble probable que certaines mises à pied soient omises par l'EPA.

Statistique Canada a examiné ce problème plus en détail. L'analyse longitudinale des résultats d'enquête a permis de déceler des réponses incohérentes relatives à la mesure des mises à pied temporaires. La structure longitudinale du plan de sondage s'est révélée fort utile à l'étude de ce problème (Kinack, 1991a). L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel qui fait en sorte qu'un logement donné fait partie de l'enquête pendant 6 mois consécutifs. L'analyse des dossiers individuels pour la période de 6 mois a permis de détecter des incohérences logiques et des changements répétés de code dans les réponses, deux indicateurs de questions mal comprises ou de concepts mal appliqués. Ces études indiquent qu'un bon nombre des répondants sans emploi qui avaient été mis à pied définitivement sont retournés à leur dernier emploi au cours des mois d'enquête subséquents.

On a mené une petite enquête de suivi en mars 1992 pour examiner plus à fond ce problème. Un échantillon de répondants qui avaient été classés comme mis à pied temporairement ou définitivement dans le cadre de l'EPA régulière ont été interviewés de nouveau, une semaine plus tard, à l'aide d'un court questionnaire d'essai identifiant l'attachement à l'emploi d'une façon différente. On a notamment demandé aux répondants qui n'étaient pas occupés à ce moment-là de donner les raisons précises du départ de leur dernier emploi. Si la perte d'emploi était attribuable à la conjoncture économique ou si une mise à pied était expressément mentionnée, on posait aux répondants des questions explicites sur leurs prévisions de retour au travail. Cette nouvelle façon de questionner les répondants a doublé le nombre de personnes classées comme mises à pied temporairement. Le questionnaire remanié a intégré cette stratégie de questions pour améliorer la classification de la main-d'oeuvre.

Example of how a respondent on temporary layoff but not initially identifying job attachment would be classified as "not in the labour force" with the current LFS questionnaire, but "unemployed" with the redesigned LFS questionnaire.

Current LFS questionnaire (labour force status = not in the labour force)

- 10 LAST WEEK, DID ... WORK AT A JOB OR BUSINESS?
No
- 30 LAST WEEK, DID ... HAVE A JOB OR BUSINESS AT WHICH HE/SHE DID NOT WORK?
No
- 31 LAST WEEK, DID ... HAVE A JOB TO START AT A DEFINITE DATE IN THE FUTURE?
No
- 50 HAS ... EVER WORKED AT A JOB OR BUSINESS?
Yes
- 51 WHEN DID ... LAST WORK AT A JOB OR BUSINESS?
January 1995
- 54 WHAT WAS THE MAIN REASON WHY ... LEFT THAT JOB?
Lost job or laid off job
- 56 IN THE PAST 6 MONTHS HAS ... LOOKED FOR WORK?
No

Redesigned LFS questionnaire (labour force status = unemployed)

- 100 LAST WEEK, DID ... WORK AT A JOB OR BUSINESS?
No
- 101 LAST WEEK, DID ... HAVE A JOB OR BUSINESS FROM WHICH HE/SHE WAS ABSENT?
No
- 104 HAS ... EVER WORKED AT A JOB OR BUSINESS?
Yes
- 105 WHEN DID ... LAST WORK?
January 1995
- 110 WAS ... AN EMPLOYEE OR SELF-EMPLOYED?
Employee
- 131 WHAT WAS THE MAIN REASON ... STOPPED WORKING AT THAT JOB?
Lost job, laid off job or job ended
- 132 CAN YOU BE MORE SPECIFIC ABOUT THE MAIN REASON FOR ...'S JOB LOSS?
Business conditions (e.g. not enough work, drop in orders, retooling, etc.)
- 133 DOES ... EXPECT TO RETURN TO THAT JOB?
Yes

Exemple d'un répondant mis à pied temporairement, sans indication initiale d'attachement à l'emploi, qui aurait été classé «inactif» avec le questionnaire actuel, mais «en chômage» avec le questionnaire remanié

Questionnaire actuel de l'EPA (situation vis-à-vis de l'activité = inactif)

- 10 LA SEMAINE DERNIÈRE, ... A-T-IL(ELLE) TRAVAILLÉ À UN EMPLOI OU À UNE ENTREPRISE?
Non
- 30 LA SEMAINE DERNIÈRE, ... AVAIT-IL(ELLE) UN EMPLOI OU UNE ENTREPRISE AUXQUELS IL(ELLE) N'A PAS TRAVAILLÉ?
Non
- 31 LA SEMAINE DERNIÈRE, ... AVAIT-IL(ELLE) UN EMPLOI DEVANT COMMENCER À UNE DATE FUTURE DÉTERMINÉE?
Non
- 50 ... A-T-IL(ELLE) DÉJÀ TRAVAILLÉ À UN EMPLOI OU À UNE ENTREPRISE?
Oui
- 51 QUAND ... A-T-IL(ELLE) TRAVAILLÉ À UN EMPLOI OU À UNE ENTREPRISE LA DERNIÈRE FOIS?
Janvier 1995
- 54 QUELLE EST LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... A LAISSÉ CET EMPLOI?
A perdu son emploi, a été mis(e) à pied
- 56 AU COURS DES 6 DERNIERS MOIS, ... S'EST-IL(ELLE) CHERCHÉ DU TRAVAIL?
Non

Questionnaire remanié de l'EPA (situation vis-à-vis de l'activité = en chômage)

- 100 LA SEMAINE DERNIÈRE, ... A-T-(IL/ELLE) TRAVAILLÉ À UN EMPLOI OU À UNE ENTREPRISE?
Non
- 101 LA SEMAINE DERNIÈRE, ... AVAIT-(IL/ELLE) UN EMPLOI OU UNE ENTREPRISE DONT (IL/ELLE) S'EST ABSENTÉ(E)?
Non
- 104 ... A-T-(IL/ELLE) DÉJÀ TRAVAILLÉ À UN EMPLOI OU À UNE ENTREPRISE?
Oui
- 105 QUAND ... A-T-(IL/ELLE) TRAVAILLÉ LA DERNIÈRE FOIS?
Janvier 1995
- 110 ... ÉTAIT-(IL/ELLE) EMPLOYÉ(E) OU TRAVAILLAIT-(IL/ELLE) À SON COMPTE?
Employé(e)
- 131 QUELLE EST LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... A CESSÉ DE TRAVAILLER À CET EMPLOI?
A perdu son emploi, a été mis(e) à pied, ou l'emploi a pris fin
- 132 POURRIEZ-VOUS PRÉCISER LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... A PERDU SON EMPLOI?
Conjoncture économique (manque de travail, baisse des commandes, réoutillage, etc.)
- 133 ... PRÉVOIT-(IL/ELLE) RETOURNER À CET EMPLOI?
Oui

134 HAS ...'S EMPLOYER GIVEN HIM/HER A DATE TO RETURN?

No

135 HAS ... BEEN GIVEN ANY INDICATION THAT HE/SHE WILL BE RECALLED WITHIN THE NEXT 6 MONTHS?

Yes

190 COULD ... HAVE WORKED LAST WEEK IF HE/SHE HAD BEEN RECALLED?

Yes

Involuntary part-time

"Involuntary part-time" is the label given to employed persons who work less than 30 hours per week because they are unable to find full-time work. The incidence of involuntary part-time is used as an indicator of the amount of unutilized labour supply, or "underemployment". In the current survey, identification of these people depends on their answer to one question: "What is the reason ... usually works less than 30 hours per week?". Permitted responses include personal and family reasons, school, could only find part-time work (involuntary part-timer), did not want full-time work. Longitudinal analysis of responses to this question indicate high levels of movement in and out of the involuntary category among those who were part-time workers at the same job during all months in the LFS (Kinack, 1991b). In fact, the movement was often between the opposing categories "Could only find part-time work" and "Did not want full-time work". The lack of response consistency most likely arises because the question is somewhat vague in its intent. Given the importance of this item as an indicator of underemployment, two questions were added to improve measurement. The first is a direct question on the desire for full-time employment. Those who want full-time are then asked why they work less than 30 hours a week. If the reason is because they could not find full-time work, they are asked if they have searched for full-time work in the last 4 weeks. This provides a better measure of the actual unutilized supply and complies more closely with ILO concepts of underemployment.

134 L'EMPLOYEUR DE ... LUI A-T-(IL/ELLE) DONNÉ UNE DATE DE RETOUR AU TRAVAIL?

Non

135 ... A-T-(IL/ELLE) DES RAISONS DE CROIRE QU'(IL/ELLE) SERA RAPPELÉ(E) AU TRAVAIL D'ICI 6 MOIS?

Oui

190 ... AURAIT-(IL/ELLE) PU TRAVAILLER LA SEMAINE DERNIÈRE S'(IL/ELLE) AVAIT ÉTÉ RAPPELÉ(E)?

Oui

Temps partiel involontaire

Le terme «temps partiel involontaire» fait référence aux personnes qui travaillent moins de 30 heures par semaine parce qu'elles n'arrivent pas à se trouver un emploi à temps plein. La fréquence du temps partiel involontaire sert à indiquer le degré de sous-utilisation de la main-d'oeuvre disponible ou le «sous-emploi». Dans l'enquête actuelle, l'identification de ces personnes dépend de la réponse donnée à la question «Pourquoi ... travaille-t-il(elle) habituellement moins de 30 heures par semaine?». Les réponses possibles sont les suivantes : obligations personnelles ou familiales, va à l'école, n'a pu trouver que du travail à temps partiel (temps partiel involontaire), ne voulait pas de travail à plein temps. L'analyse longitudinale des réponses à cette question indique un fort mouvement d'entrées et de sorties de la catégorie «temps partiel involontaire» parmi les personnes qui avaient travaillé à temps partiel dans le même emploi au cours de tous les mois visés par l'EPA (Kinack, 1991b). En fait, ce mouvement s'effectuait souvent entre deux catégories opposées : «n'a pu trouver que du travail à temps partiel» et «ne voulait pas de travail à plein temps». Le manque de cohérence dans les réponses est vraisemblablement attribuable au caractère quelque peu imprécis de l'objet de la question. Compte tenu de l'importance de ce sujet comme indicateur du sous-emploi, deux questions ont été ajoutées pour en améliorer la mesure. La première est une question directe portant sur le désir de travailler à temps plein. On demande ensuite aux personnes qui veulent un travail à temps plein pourquoi elles travaillent moins de 30 heures par semaine. Si la raison donnée est l'incapacité de trouver un travail à temps plein, on demande à ces personnes si elles ont cherché du travail à temps plein au cours des 4 dernières semaines. Cette méthode donne une meilleure mesure de la sous-utilisation réelle de la main-d'oeuvre et s'apparente davantage au concept de sous-emploi utilisé par l'OIT.

Discouraged workers

Discouraged workers are those persons interested in work but not searching because they believe no suitable work is available. While officially classified as not in the labour force, their separate identification is useful for extended measures of unemployment. The series of questions used in the current monthly LFS to identify discouraged workers was found to be too restrictive. Only those who have searched for a job at some time in the preceding 6 months are eligible for questions that determine discouragement, and no direct question on the desire for work is asked. The criteria of job search within the last 6 months serves to de-classify long-term discouraged workers. Those who had looked 6 months earlier would be classified as discouraged in month t , but de-classified in month $t+1$, although there has been no real change in their circumstances.

The proposed solution removes the 6 month job-search criteria, but includes a direct question on the desire to have a job. Those who wanted to work last week are asked the reason for failure to search. Respondents who did not engage in job search because they felt no suitable work was available, but were ready and willing to work in reference week will be classified as discouraged workers, a sub-set of persons not in the labour force.

Travailleurs découragés

Les travailleurs découragés sont les personnes qui voudraient travailler mais qui ne cherchent plus de travail parce qu'elles croient qu'aucun emploi convenable n'est disponible. Bien que ces personnes soient officiellement classées inactives, une identification distincte est utile pour donner une mesure élargie du chômage. La série de questions utilisées dans l'enquête mensuelle actuelle pour identifier les travailleurs découragés s'est révélée trop restrictive. Seules les personnes qui ont cherché un emploi au cours des 6 mois précédents sont retenues pour les questions qui déterminent s'il s'agit de travailleurs découragés. Aucune question directe sur le désir de travailler n'est posée. Le critère de la recherche d'emploi au cours des 6 derniers mois a pour effet de retirer de la catégorie des travailleurs découragés les personnes qui le sont depuis longtemps. Les personnes qui ont cherché du travail 6 mois plus tôt sont classées dans la catégorie des «travailleurs découragés» au cours du mois t , mais pas au cours du mois $t+1$, même si leur situation n'a pas vraiment changé.

La solution proposée élimine le critère de recherche d'emploi au moins 1 fois dans les derniers 6 mois mais comprend une question directe sur le désir de travailler. On demande aux personnes qui voulaient travailler la semaine précédente pourquoi elles n'ont pas cherché de travail. Les répondants qui n'ont pas fait de recherche d'emploi parce qu'ils croyaient qu'aucun emploi convenable n'était disponible mais qui étaient prêts et disposés à travailler seront classés dans la catégorie des travailleurs découragés, un sous-ensemble des personnes inactives.

Hours of work

Early in the content development process, the focus groups conducted by Price Waterhouse identified cognitive problems with the existing series of questions dealing with hours of work. Self-employed respondents, and those with variable work schedules, found the questions regarding usual hours and hours away from work particularly difficult. Intensive observation during the first phase of testing of the redesigned questionnaire (which contained no changes to the current hours questions) confirmed these concerns, and highlighted the associated costs. Time-consuming negotiations over the meaning of the questions, the fact that actual hours were often determined by interviewer calculation rather than by the respondent, and inconsistencies and response errors noticed during respondent debriefings were all indicators of trouble with these questions.

The problems with the current set of hours questions appear to be multi-faceted:

- a) For the self-employed, the concept of missing work and working extra hours in a week seems largely irrelevant, since variation in work hours is mostly a function of the amount of work on hand. To be absent from work one must have a notion of being scheduled for work, but many of the self-employed set their own schedules. Thus, the concepts behind the questions concerning usual hours and hours away are incongruent with the experience of the self-employed respondent and this leads to both time-consuming probing on the part of the interviewer and responses of questionable validity.
- b) The concept of usual hours used in the current questionnaire refers to hours worked in a typical week, whether or not they are paid hours. But observation confirms the suspicion that many employees report their "contractual" or "standard" work hours, leading to a discordance between the concept the survey is attempting to measure and the concept embodied in most of the responses.

Heures de travail

Dès les premières étapes du processus d'élaboration du contenu, les groupes de discussion dirigés par Price Waterhouse ont décelé des problèmes d'ordre cognitif liés à l'actuelle série de questions portant sur les heures de travail. Les travailleurs autonomes et les personnes ayant des horaires variables ont trouvé les questions sur le nombre habituel d'heures de travail et les heures d'absence du travail particulièrement difficiles. L'observation détaillée au cours de la première phase d'essai du questionnaire remanié (qui ne comprenait aucune modification aux questions actuelles sur les heures de travail) a permis de confirmer ces difficultés et d'en souligner les coûts afférents. Des discussions fastidieuses sur le sens des questions, le fait que les heures réelles étaient souvent calculées par l'intervieweur plutôt que par le répondant, des incohérences et des erreurs de réponse observées pendant les séances-bilans avec les répondants soulignaient tous le caractère problématique de ces questions.

Les problèmes qui découlent de la série actuelle de questions semblent être de plusieurs ordres :

- a) Pour le travailleur autonome, les concepts d'absence du travail et d'heures supplémentaires au cours d'une semaine sont très peu pertinents puisque la variation des heures de travail dépend largement de la somme de travail à accomplir. Pour pouvoir s'absenter du travail, encore faut-il avoir un horaire fixe de travail, et un grand nombre de travailleurs autonomes aménagent eux-mêmes leur horaire. Il semble, par conséquent, que les concepts sous-jacents aux questions portant sur le nombre habituel d'heures et les heures d'absence du travail correspondent mal à l'expérience des travailleurs autonomes, et ce décalage donne lieu à des explorations fastidieuses de la part des intervieweurs et à des réponses d'une validité douteuse.
- b) Dans le questionnaire actuel, le concept de nombre habituel d'heures fait référence aux heures travaillées dans une semaine normale, qu'il s'agisse ou non d'heures payées. Cependant, les observations ont confirmé qu'un grand nombre d'employés déclarent en fait «les heures régulières ou définies par contrat», ce qui crée un écart entre la réalité que l'enquête cherche à cerner et celle qu'expriment la plupart des réponses.

- c) Variable weekly work hours are becoming increasingly common. If the respondent indicates his hours are variable, the interviewer is instructed to collect "average hours worked in the previous 4 weeks in which some work was done". But the questionnaire does not explicitly ask about variable hours and relies, therefore, on the respondent to volunteer this information and the interviewer to remember and apply the special instructions in the manual.
- d) The question on extra hours in the current survey is intended to capture hours worked over and above the usual. However, the focus group study revealed that "overtime or extra" hours mean different things to different people. Some feel it includes only paid overtime, potentially leading to an underestimation of extra hours. For others, extra hours may be double-counted since they are likely to report them here even though they had included them in usual hours.
- e) For those who have straightforward work hours, the question on actual hours seems repetitive and pointless. Some respondents become confused at this point, believing that they have already provided the information. Interviewers are aware of this reaction and may avoid the question by calculating the answer and asking for confirmation: "So, that means you actually worked X hours last week?"

LFS hours data support a number of important analyses including productivity measures, decomposition of trends in labour income, tracking of work distribution and polarization of hours, classification of the employed as part-time or full-time, indicators of underemployment (involuntary part-time), and analyses of work absence. With the redesign, accurate data on paid work hours are critical for the calculation of average weekly and hourly earnings.

- c) Les horaires hebdomadaires variables sont de plus en plus courants. Lorsqu'un répondant indique avoir un horaire variable, l'intervieweur a la consigne d'obtenir le nombre moyen d'heures travaillées dans les quatre dernières semaines au cours desquelles le répondant a travaillé. Toutefois, le questionnaire n'aborde pas explicitement le sujet des horaires variables. On compte de ce fait sur une déclaration spontanée du répondant et sur la capacité de l'intervieweur de se rappeler les directives spéciales du manuel et de les suivre.
- d) La question portant sur les heures supplémentaires dans le questionnaire actuel vise à déterminer le nombre d'heures travaillées en sus des heures habituelles. Cependant, l'étude du groupe de discussion a révélé que le terme «heures supplémentaires» ne signifie pas la même chose pour tout le monde. Pour certains, ce terme désigne uniquement les heures supplémentaires payées, ce qui peut conduire à une sous-estimation des heures supplémentaires. Il arrive, dans d'autres cas, que les heures supplémentaires soient comptées deux fois lorsque les répondants les déclarent comme des heures supplémentaires même s'ils les ont déjà incluses dans le nombre habituel d'heures.
- e) Pour les personnes qui ont des heures de travail régulières, la question sur les heures réelles semble répétitive et inutile. Elle provoque de la confusion chez certains répondants qui ont l'impression d'avoir déjà fourni ce renseignement. Les intervieweurs sont conscients de cette réaction et peuvent éviter de poser la question en calculant eux-mêmes la réponse et en demandant une confirmation : «Vous auriez donc travaillé X heures la semaine dernière, est-ce exact?».

Les données sur les heures de l'EPA sont utiles à plusieurs analyses importantes, notamment les mesures de productivité, la décomposition des tendances du revenu du travail, l'examen de la répartition du travail et de la polarisation des heures, la classification des employés à temps partiel et à temps plein, les indicateurs du sous-emploi (temps partiel involontaire) et les analyses de l'absence du travail. Dans le cadre du remaniement, les données sur les heures sont essentielles au calcul des gains hebdomadaires et horaires moyens.

The redesign provided an opportunity to reassess uses of hours data and revise the questions to meet both cognitive and analytic objectives (see Appendix I). Several activities were initiated to facilitate the process: a special group of major users of LFS hours data within Statistics Canada was formed to examine the current and projected uses of hours data and to determine the most appropriate concepts; the Advisory Committee on Labour Statistics was asked for direction; and, a special group experienced in labour market questionnaire design was asked to critique a number of alternative question sets in light of the conceptual goals established by the first two initiatives. The resulting redesigned question set places special emphasis on detailed information regarding the work hours of employees. There will be new information on the number of jobs with variable hours, hours normally worked for pay (standard hours), the number of paid overtime hours, and the number of extra hours worked without pay. Actual hours will continue to be available. However, for those with invariant work schedules, response burden will be reduced by determining actual hours arithmetically during processing, rather than with an explicit question. Usual and actual hours will be asked of the self-employed, and of the second job of multiple job holders .

Le remaniement a permis de réévaluer l'utilisation des données sur les heures et de réviser les questions de façon à réaliser à la fois les objectifs cognitifs et analytiques (annexe I). Plusieurs mesures ont été prises pour faciliter ce processus : un groupe spécial, composé des principaux utilisateurs des données sur les heures de l'EPA au sein de Statistique Canada, a été formé pour étudier l'utilisation actuelle et prévue des données sur les heures et pour déterminer les concepts les plus appropriés; le Comité consultatif de la statistique du travail a été appelé à donner des lignes directrices; et un groupe spécialisé dans la conception de questionnaires sur le marché du travail s'est vu confier la tâche de commenter diverses séries de questions à la lumière des objectifs conceptuels fixés par les deux premières mesures. La série de questions remaniées issues de cette démarche porte une attention particulière aux renseignements détaillés sur les heures de travail des employés. De nouveaux renseignements sur le nombre d'emplois avec horaires variables, sur les heures de travail normalement rémunérées (heures régulières), sur le nombre d'heures supplémentaires payées et sur le nombre d'heures supplémentaires non payées seront recueillis. Les données sur les heures réelles continueront d'être disponibles. Le fardeau de réponse sera néanmoins réduit pour les personnes ayant des horaires de travail fixes dans la mesure où les heures réelles seront déterminées par calcul arithmétique pendant le traitement plutôt que par une question explicite. Les questions sur les heures habituelles et sur les heures réelles seront posées aux travailleurs autonomes et viseront également le second emploi des personnes cumulant des emplois.

2.3 Other questionnaire changes

Job description information for those without recent work experience

The LFS currently collects job description information for those not employed but who have worked within the last 5 years. This involves 8 questions, asking details about class of worker, the kind of job, duties, and start date. This information is costly to collect and code, and imposes a high degree of response burden, especially among proxy respondents. The use of the data is also somewhat problematic. Unemployment rates are calculated by industry of last job, even if that job was up to 5 years ago, while users tend to misinterpret the estimates as representing job search within an industry.

In order to reduce response burden and response error, contain costs, and improve the relevance of unemployment by industry, job description questions in the redesigned questionnaire are limited to those who are currently employed or have worked within the previous year. A further impact of this change is that eligibility for classification as temporary layoff is effectively limited to those who were laid off within the last 12 months. Persons on layoff for longer periods must be searching for a job to be considered unemployed.

Consistent application of availability criteria for unemployment

The redesign addresses a minor problem of inconsistent classification treatment. The structure of the current questionnaire permits those who are unemployed because of temporary layoff or future start to bypass the availability questions, unless they also happened to look for employment within the last four weeks. The new questionnaire ensures that all persons eligible for classification as unemployed receive the availability questions.

2.3 Autres modifications au questionnaire

Renseignements sur la description de travail des personnes sans expérience professionnelle récente

À l'heure actuelle, l'EPA recueille des renseignements sur la description de travail auprès des personnes sans emploi qui ont travaillé au cours des 5 dernières années. Cette opération comporte 8 questions précisant la catégorie de travailleur, le genre de travail, les tâches et la date de début. La collecte et la codification de ces renseignements sont coûteux, et ces questions imposent un lourd fardeau de réponse, particulièrement aux enquêtés-substituts. L'utilisation des données se révèle en outre quelque peu problématique. Les taux de chômage sont calculés selon le secteur d'activité du dernier emploi, même s'il s'agit d'un emploi qui remonte à 5 ans; les utilisateurs sont portés à croire que ces estimations se rapportent au secteur d'activité visé par la recherche d'emploi.

Dans le but de réduire le fardeau et les erreurs de réponse, de limiter les coûts et d'améliorer la justesse des taux de chômage par secteur d'activité, les questions sur la description de travail du questionnaire remanié ne seront posées qu'aux personnes qui seront occupées à ce moment-là ou qui auront travaillé au cours des 12 derniers mois. Ce changement aura également pour effet de limiter effectivement la classification des mises à pied temporaires aux personnes mises à pied au cours des 12 derniers mois. Les personnes mises à pied pour des périodes plus longues devront être à la recherche d'un emploi pour être considérées en chômage.

Application cohérente des critères de disponibilité aux répondants en chômage

Le remaniement permet de régler un problème mineur d'incohérence dans le traitement des classifications. La structure du questionnaire actuel permet aux personnes en chômage en raison d'une mise à pied temporaire ou d'un emploi devant commencer à une date future d'échapper aux questions sur la disponibilité à moins qu'elles n'aient cherché du travail au cours des quatre dernières semaines. Dans le nouveau questionnaire, toutes les personnes pouvant être classées en chômage répondront aux questions sur la disponibilité.

The wording of the availability question has also been slightly altered, to allow a positive response from those who would have made themselves available had a suitable job been offered.

Old wording

"Was there any reason why ... could not take a job last week?"

New wording

"Could ... have worked last week (if he/she had been recalled) (if a suitable job had been offered?"

Job search question modified

Currently, persons without a job but who have job searched in the last 6 months are asked "In the last 4 weeks, what has ... done to find work?". This wording is thought to be somewhat leading, in that it suggests that some sort of search has taken place, and may have a small, inflating effect on the unemployment rate. This effect is neutralized in the redesign. First the respondent is asked "In the 4 weeks ending last Saturday, (date), did ... do anything to find work?" A positive response is followed by the question "What did ... do to find work in the past 4 weeks?"

3. Quality assessment: cognitive test highlights

A quality assessment of the new questionnaire took place in three phases between September 1994 and January 1995. Each phase involved intensive field testing and observation, and lessons learned at each phase were incorporated in subsequent test versions of the redesigned questionnaire.

La formulation de la question sur la disponibilité a aussi été légèrement modifiée pour permettre aux personnes qui auraient été disponibles advenant qu'un emploi convenable leur soit offert de répondre par l'affirmative.

Ancienne formulation

«Y a-t-il une raison qui aurait empêché ... de prendre un emploi la semaine dernière?»

Nouvelle formulation

«... aurait-(il/elle) pu travailler la semaine dernière [s'(il/elle) avait été rappelé(e) / si un emploi convenable lui avait été offert]?»

Modification de la question sur la recherche d'emploi

À l'heure actuelle, on pose aux personnes sans emploi mais qui en ont cherché un au cours des 6 derniers mois la question suivante : «Au cours des 4 dernières semaines, qu'a fait ... pour se trouver du travail?». Cette formulation est, semble-t-il, quelque peu tendancieuse dans la mesure où elle laisse entendre qu'une forme quelconque de recherche a été faite, et il se peut qu'elle ait pour effet de gonfler légèrement le taux de chômage. Cet effet est neutralisé dans la version remaniée. On demande d'abord au répondant : «Au cours de la période de 4 semaines terminée le samedi [date], ... a-t-(il/elle) fait quoi que ce soit pour trouver du travail?». Une réponse affirmative est suivie de la question suivante : «Au cours des 4 dernières semaines, qu'a fait ... pour trouver du travail?».

3. Évaluation de la qualité : principaux résultats du test cognitif

Une évaluation de la qualité du nouveau questionnaire a été menée en trois étapes, de septembre 1994 à janvier 1995. Chacune des phases comportait des essais poussés sur le terrain et de l'observation. Les conclusions résultant de chaque étape étaient ensuite intégrées aux versions subséquentes des tests auxquels était soumis le questionnaire.

During each test phase, every interview was directly observed by a member of the questionnaire development team, who made detailed notes on both interviewer and respondent behaviour. This information served as a guide during the respondent debriefing that took place immediately following the interview. Respondent debriefings focussed on the resolution of any apparent response inconsistencies, the cognitive processes behind particular responses, and possible areas of misunderstanding, hesitation, or resistance.

Immediately following the completion of each phase of testing, meetings were held with the interviewers involved to explore any difficulties they encountered with question wording or meaning, response categories and questionnaire flow.

During Phase I testing, about 100 personal interviews took place in Ottawa and Toronto, and 50 telephone interviews extended the test to rural areas in Alberta. Phase II involved telephone interviews to about 200 households in British Columbia and Nova Scotia. Phase III focussed on french-speaking respondents and included personal interviews of 30 households in Montreal.

The tests clearly demonstrated that most proposed content changes and additions are feasible. Structural changes to the flow of the questionnaire were well received, and appeared to both facilitate the correct classification of respondents and improve the flow of the interview. Some questions required minor rewording before further testing, while a few others appeared unworkable and were dropped. Highlights of test results are presented below.

Earnings

The series of earnings questions were asked frequently during testing, since all respondents were considered "births". The reaction was very favourable, with virtually no non-response. These results support the contention that personal contact facilitates the collection of this type of information.

Pendant toutes les phases d'essai, chaque interview a été directement observée par un des membres de l'équipe d'élaboration du questionnaire, qui a pris des notes détaillées sur le comportement de l'intervieweur et du répondant. Ces renseignements ont servi de guide au cours de la séance-bilan avec les répondants, tenue immédiatement après l'interview. Ces séances-bilans ont principalement porté sur la résolution de toute incohérence apparente dans les réponses, sur les processus cognitifs sous-jacents à des questions particulières et sur les points possibles de malentendu, d'hésitation ou de réticence.

Immédiatement après la fin de chaque phase d'essai, des rencontres avec les intervieweurs concernés ont permis d'examiner les difficultés éprouvées quant à la formulation ou à la signification des questions, aux catégories de réponse et à l'enchaînement des questions.

La première phase d'essai comportait des interviews sur place auprès d'une centaine de personnes à Ottawa et à Toronto et 50 interviews téléphoniques auprès de résidents de régions rurales en Alberta. La seconde phase comportait des interviews téléphoniques auprès de quelque 200 ménages de la Colombie-Britannique et de la Nouvelle-Écosse. La troisième phase visait les répondants francophones et comptait des interviews sur place auprès de 30 ménages montréalais.

Les résultats des essais confirment clairement la faisabilité de la plupart des changements et ajouts qu'il est proposé d'apporter au contenu. Les changements structurels à l'enchaînement des questions ont été bien accueillis et semblent faciliter tant la classification correcte des répondants que le déroulement de l'interview. Certaines questions nécessitent une légère reformulation avant d'être soumises à de nouveaux essais, quelques autres semblent impraticables et ont dû être abandonnées. Les principaux résultats des tests sont présentés dans les sections suivantes.

Gains

La série de questions sur les gains a été posée à plusieurs reprises pendant les essais puisque tous les répondants étaient considérés comme de nouveaux enquêtés. Ces questions ont été bien reçues, le taux de non-réponse étant presque nul. Ces résultats corroborent la thèse selon laquelle les contacts personnels facilitent la collecte de ce type de renseignements.

Hourly workers appeared to have no problem with recall or precision. Among those reporting for longer periods, usually for a month or year, recall was not a problem but some degree of rounding was performed. In debriefing, the rounding appeared to reflect 2 things: respondents tend not to think of their monthly or annual wages in exact dollar and cents terms, and some prefer to be less precise to maintain a sense of privacy. However, many of those who responded for a longer time period such as a month or a year voluntarily consulted their pay stubs in order to give an accurate response.

In Phase I testing, all those who were not hourly paid workers were asked if they could report their earnings on an hourly basis. Since virtually all non-hourly paid respondents were unable to do this, this question was removed from subsequent versions.

Union membership and firm size

Questions on union membership and establishment and firm size were also asked of employees. While union membership presented little difficulty, establishment and firm size were problematic. Respondents were asked to estimate the number of people employed at the location where they work. Determining the boundaries of the "location" was sometimes difficult. Once the concept of "location" was explained, some respondents had difficulty estimating a number, especially in proxy situations. This problem was resolved in later questionnaire iterations by providing the respondent with size categories when asking for establishment size.

The question on firm size (number of employees at all locations) was more problematic, as respondents grappled with boundary issues, or simply lacked the information necessary to provide a reasonable answer. With non-response at more than 25%, the firm size question was deemed unsuitable for monthly content, but will appear in annual modules.

Les travailleurs rémunérés à l'heure n'ont semblé éprouver aucun problème de mémoire ou de précision. Parmi les personnes dont les déclarations portent sur des périodes plus longues, généralement un mois ou un an, la mémoire ne posait pas de problème non plus, mais les réponses étaient quelque peu arrondies. Les séances-bilans ont permis de dégager deux significations possibles de ces arrondissements : les répondants tendent à ne pas concevoir leurs gains mensuels ou annuels au dollar et au sous près, et certains préfèrent une imprécision qui protège leur vie privée. Néanmoins, un bon nombre des personnes dont la réponse portait sur une longue période, comme un mois ou un an, ont volontairement consulté leur talon de chèque de paye pour donner une réponse précise.

Au cours de la première phase d'essai, on a demandé à toutes les personnes qui n'étaient pas payées à l'heure si elles étaient en mesure de déclarer leurs gains sur une base horaire. Comme presque toutes ces personnes se sont montrées incapables de faire la conversion, la question a été retirée des versions subséquentes du questionnaire.

Affiliation syndicale et taille de l'entreprise

On a également posé aux employés des questions sur leur affiliation syndicale ainsi que sur la taille de l'établissement et de l'entreprise. Bien que l'affiliation syndicale présentait peu de difficulté, la taille de l'établissement et la taille de l'entreprise se sont révélées problématiques. On a demandé aux répondants d'estimer le nombre d'employés dans leur lieu de travail. La définition des limites du «lieu de travail» a posé certaines difficultés. Une fois le concept de «lieu de travail» expliqué, certains répondants ont eu du mal à estimer le nombre d'employés, surtout lorsqu'il s'agissait d'enquêtes-substitués. On a réglé ce problème dans les versions ultérieures du questionnaire en soumettant aux répondants des catégories de taille d'établissement au moment où cette question était posée.

La question portant sur la taille de l'entreprise (le nombre d'employés dans tous les lieux de travail) s'est révélée plus problématique : les répondants se débattaient avec les problèmes de limites ou ne disposaient tout simplement pas des renseignements nécessaires pour donner une réponse sensée. Avec un taux de non-réponse excédant 25 %, la question sur la taille de l'entreprise n'a pas été jugée appropriée pour l'enquête mensuelle, mais elle figurera dans le questionnaire de l'enquête annuelle.

Job permanence

Concerns that respondents would misunderstand the job permanency question and report in terms of their own intentions rather than the job's characteristics were dealt with carefully during interviewer training. During testing, there was no evidence this mistake occurred.

Hours of work

Hours questions were unchanged from their current format in the first 2 phases of testing. Observations and respondent debriefing confirmed previous focus group results which showed the existing monthly questions on usual and actual hours of work are problematic, especially when the respondent is self-employed, has an irregular schedule, or one that doesn't follow a weekly pattern. To deal with this, extensive changes were made so that the redesigned questionnaire includes questions specifically designed for those with variable work hours, who are explicitly identified with the first question in the hours series. The series of questions is also altered for self-employed respondents, who often have difficulty with hours of work concepts that employees do not. Test interviews showed that by "customizing" the hours questions this way, questions are less likely to be perceived as redundant and sufficient flexibility is introduced to accommodate variable hours and the special situation of the self-employed.

Job attachment: temporary layoffs and discouraged workers

Rewording and restructuring of the questionnaire allows respondents who do not identify job attachment a chance to be classified as temporary layoffs. On the other hand, explicit questions on recall expectations ensure that they meet the TLO criteria. These changes functioned well during testing, and were easily followed and understood by both respondent and interviewer.

Permanence de l'emploi

Le risque que les répondants comprennent mal la question sur la permanence de l'emploi et répondent en fonction de leurs intentions plutôt qu'en fonction des caractéristiques de l'emploi a fait l'objet d'une attention particulière dans la formation des intervieweurs. Ce type d'erreur n'a pas été détecté pendant les essais.

Heures de travail

La forme des questions sur les heures n'a pas été touchée au cours des deux premières phases d'essai. Les observations et les séances-bilans avec les répondants ont confirmé les résultats des groupes de discussions qui soulignaient le caractère problématique des questions mensuelles existantes sur les heures habituelles et sur les heures réelles, particulièrement dans le cas des travailleurs autonomes et des personnes sans horaire régulier ou dont l'horaire varie de semaine en semaine. Pour régler ce problème, des changements importants ont été apportés : le questionnaire remanié comprend des questions visant précisément les personnes ayant un horaire variable et qui sont identifiées dès la première question de la série portant sur les heures. Cette série de questions est aussi adaptée aux travailleurs autonomes, qui éprouvent souvent, face au concept d'heures de travail, des difficultés que les employés n'ont pas. Les interviews simulées ont indiqué qu'en adaptant ainsi les questions sur les heures, celles-ci sont moins susceptibles d'être perçues comme répétitives et offrent une souplesse suffisante pour tenir compte des horaires variables et de la situation particulière des travailleurs autonomes.

Attachement à l'emploi : mises à pied temporaires et travailleurs découragés

La reformulation des questions et la restructuration du questionnaire donnent aux répondants qui ne déclarent pas d'attachement à un emploi la possibilité d'être considérés comme mis à pied temporairement. D'autre part, des questions explicites sur les prévisions de retour au travail garantissent que celles-ci répondent aux critères de mise à pied temporaire. Ces modifications ont bien fonctionné pendant les essais, les répondants et les intervieweurs les ont bien suivies et bien comprises.

Changes made to identify discouraged workers with a direct question on desire for work during the previous week were well received and easily understood by respondents. The exclusion of the current question regarding job search in the previous six months considerably decreased the repetitiveness of the job search questions.

Hirings and separations

These questions were seldom triggered during testing, but on the few occasions when they were, no recall problems were observed. Despite the measurement deficiencies referred to above, the potential utility of the data balanced against the small cost of collection appears to warrant retention of the new questions in the final questionnaire.

4. Summary

The LFS questionnaire redesign required the resolution of the conflict between the benefits of maintaining historical continuity, while improving the validity and usefulness of the data. Ultimately, relevance and validity were considered most important. However, the implementation of the new questionnaire will occur in such a way that meaningful links with historical data can also be determined.

Extensive consultation with both the user community and similar surveys in other countries provided a valuable source of information on emerging trends, data gaps, and questionnaire design. Observation of interviews, followed by both respondent and interviewer debriefings, provided the opportunity to evaluate the efficacy and validity of both new and unchanged items. In the qualitative testing phase, an iterative approach enabled designers to isolate problems and test solutions incrementally. The finalized questionnaire reflects a concerted effort to balance issues of relevance and validity with concerns for on-going costs, respondent burden and historical continuity.

Les modifications visant à identifier les travailleurs découragés à l'aide d'une question directe sur le désir de travailler au cours de la semaine précédente ont été bien accueillies et facilement comprises par les répondants. L'élimination de la question actuelle portant sur la recherche d'emploi au cours des six mois précédents a réduit le caractère répétitif des questions sur la recherche d'emploi.

Embauches et départs

Ces questions ont rarement été posées pendant les essais, mais les quelques fois où elles l'ont été, on n'a observé aucun problème de mémoire. Malgré les problèmes de mesure mentionnés précédemment, l'utilité éventuelle des données par rapport au faible coût de collecte semble justifier l'intérêt de conserver ces nouvelles questions dans le questionnaire définitif.

4. Résumé

Il a fallu, dans le cadre du remaniement du questionnaire de l'EPA, trancher entre les avantages de la continuité historique et l'amélioration de la validité et de l'utilité des données. En définitive, la pertinence et la validité ont triomphé. Cependant, la mise en oeuvre du nouveau questionnaire se fera de manière à permettre l'établissement de liens significatifs avec les données antérieures.

De vastes consultations auprès des utilisateurs et des concepteurs d'enquêtes similaires dans d'autres pays ont permis d'obtenir des renseignements précieux sur les nouvelles tendances, sur les besoins non satisfaits en matière de données et sur la conception de questionnaires. L'observation des interviews, suivie de séances-bilans avec les répondants et les intervieweurs, a servi à évaluer l'efficacité et la validité des nouvelles questions et des questions qui n'ont pas été modifiées. Dans la phase d'essai qualitatif, les concepteurs ont fait appel à une approche itérative pour isoler les problèmes et pour tester des solutions de façon progressive. La version définitive du questionnaire reflète une volonté commune de mettre en équilibre les questions de pertinence et de validité ainsi que les enjeux relatifs aux coûts récurrents, au fardeau du répondant et à la continuité historique.

References

Kinack, M. (1991a). Temporary Layoffs in the LFS: An Examination of Longitudinal Data. Unpublished memo, Statistics Canada.

Kinack, M. (1991b). Measuring Data Quality with Longitudinal Data. *Proceedings of the Section on Survey Research Methods, American Statistical Association*, 514-519.

Robertson, M. (1989). Temporary Layoffs and Unemployment in Canada. *A Journal of Economy and Society*, vol. 28, num. 1, 82-90

Price Waterhouse (1991). The Review and Evaluation of the Questionnaires Used in the Labour Force Survey.

Références

Kinack, M. (1991a). Temporary Layoffs in the LFS: An Examination of Longitudinal Data. Document non publié, Statistique Canada.

Kinack, M. (1991b). Measuring Data Quality with Longitudinal Data. *Proceedings of the Section on Survey Research Methods, American Statistical Association*, 514-519.

Robertson, M. (1989). Temporary Layoffs and Unemployment in Canada. *A Journal of Economy and Society*, vol. 28, n° 1, 82-90

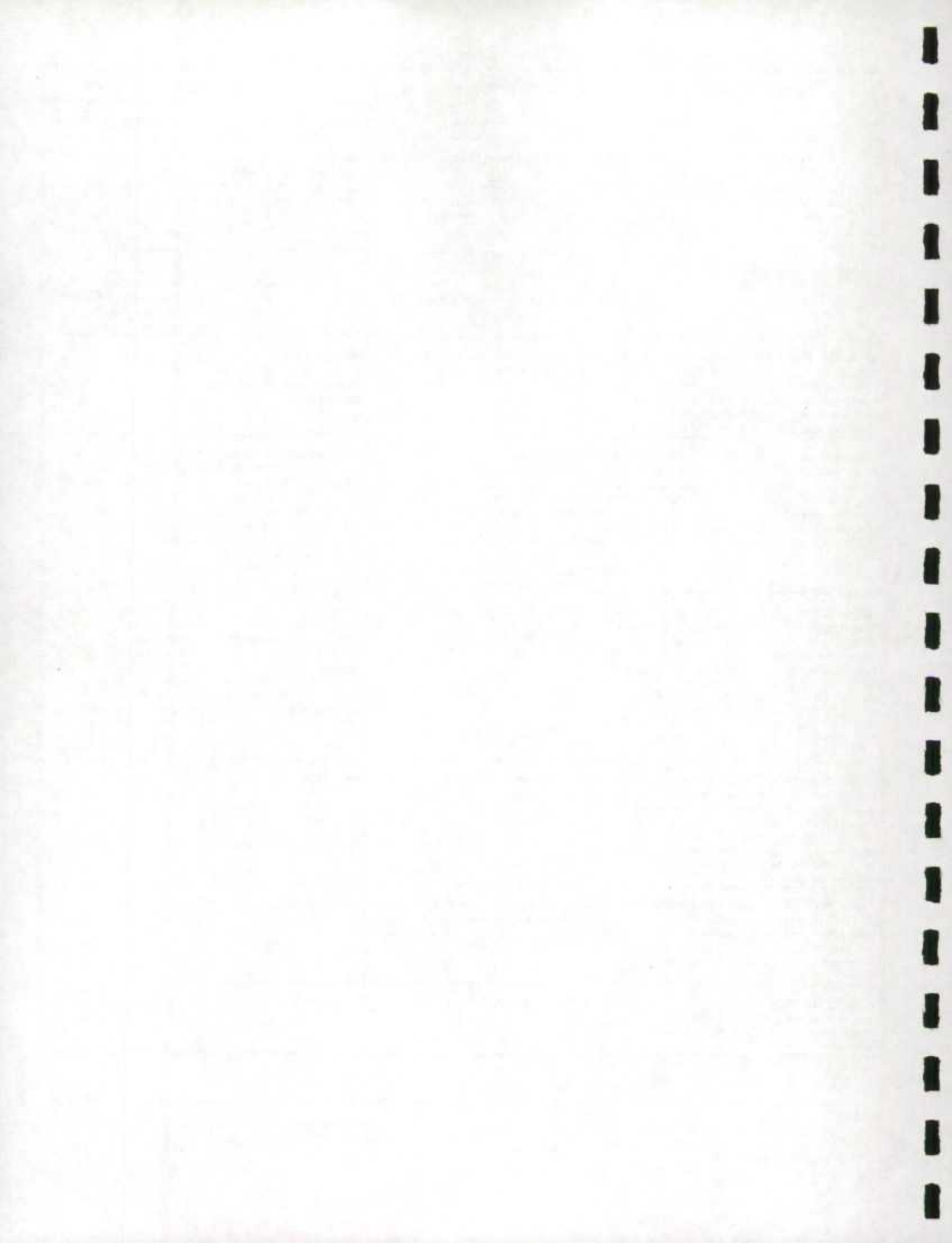
Price Waterhouse (1991). The Review and Evaluation of the Questionnaires Used in the Labour Force Survey.

Appendix I: The Multi-dimensional Uses of Hours Data from the LFS

USE	OPERATIONAL CONCEPT	AVAILABILITY	
		CURRENT LFS	REDESIGNED LFS
<p>LABOUR INCOME To decompose trends in labour income into wage and hours changes. Used in conjunction with average earnings to estimate the current value of labour income</p>	Paid hours (hourly workers) and contract hours (salaried workers), whether worked or not (includes overtime)	Not available. Use usual hours as a proxy and remove those who were absent for a full week without pay.	Normal paid hours and paid overtime hours collected.
<p>LABOUR PRODUCTIVITY</p>	Hours of work attributable to the production of a product or service, paid or not	Available. Holiday effects removed in seasonal adjustment	Available. Holiday effects removed in seasonal adjustment
<p>AVERAGE WEEKLY AND HOURLY EARNINGS To compute average weekly and average hourly earnings for those reporting wages for some other pay period</p>	Hours worked for regular pay rates	Not available. Need to isolate regular paid hours	Available
<p>POLARIZATION OF WORK HOURS Polarization of hours with reference to a "standard" which is implicitly recognized by practices such as overtime pay rates and eligibility for benefits</p>	For those with salaries and regular work schedules: normal hours worked per week in accordance with an agreement with employer. For those who are casual or hourly rated: hours worked for regular pay in reference week	Usual hours used as proxy, but may inflate standard hours by including paid and unpaid overtime	Available for employees, main job only. Usual hours can be used as proxy for all workers, all jobs
<p>PART-TIME/FULL-TIME Classification of employed persons as part-time or full-time (used as both a demand and a supply side measure, proxies underemployment (invol. pt), used as indicator of job quality and job flexibility)</p>	Weekly hours worked under "normal" conditions -could be at worker level or job level	Part-time/full-time available at worker or job level. Involuntary part-time only available at worker level.	Part-time/full-time available at worker or job level. Involuntary part-time available at worker and job level. Measurement of concept more rigorous.
<p>PAID OVERTIME Estimation of the total and per worker volume of paid overtime, useful in analyses of work distribution, and employer practices in context of employment costs and product demand</p>	Paid work time in excess of "normal" or contract hours or hours paid at regular rates	Not available	Available for main job of employees
<p>UNPAID OVERTIME Estimation of the total and per worker volume of unpaid overtime, useful in analyses of work distribution and effective wage rates</p>	Unpaid work time in excess of paid or contract hours	Not available	Available for main job of employees
<p>TIME LOST Estimation of the time lost from "normal" paid work hours by reason</p>	Hours absent from work by reason	Available	Available for main job of employees

Annexe I : L'usage multidimensionnel des données sur les heures de l'EPA

UTILISATION	CONCEPT OPÉRATIONNEL	DISPONIBILITÉ	
		EPA ACTUELLE	EPA REMANIÉE
REVENU DU TRAVAIL Décomposition des tendances du revenu du travail en fonction des variations des salaires et des heures Utilisation en combinaison avec les gains moyens pour estimer la valeur actuelle du revenu du travail	Heures payées (travailleurs rémunérés à l'heure) et heures déterminées par contrat (travailleurs salariés), qu'il s'agisse d'heures travaillées ou non (y compris les heures supplémentaires)	Non disponible Utilisation du nombre habituel d'heures comme substitut, en excluant les personnes absentes une semaine complète sans rémunération	Collecte des heures normales payées et des heures supplémentaires payées
PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL	Heures de travail consacrées à la production d'un produit ou d'un service, qu'elles soient payées ou non	Disponible Élimination des distorsions des jours fériés par la désaisonnalisation	Disponible Élimination des distorsions des jours fériés par la désaisonnalisation
GAINS HEBDOMADAIRES ET HORAIRES MOYENS Calcul des gains hebdomadaires et horaires moyens des personnes déclarant des gains sur d'autres périodes de paye	Heures travaillées pour un taux de salaire régulier	Non disponible Nécessité d'isoler les heures régulières payées	Disponible
POLARISATION DES HEURES DE TRAVAIL Polarisation des heures par rapport à une «norme» implicitement reconnue par diverses pratiques, notamment le taux de rémunération des heures supplémentaires et l'admissibilité aux avantages	Pour les personnes touchant un salaire et ayant un horaire de travail régulier : heures régulières travaillées par semaine conformément à une entente avec l'employeur Pour les personnes rémunérées sur une base occasionnelle ou horaire : heures travaillées pour une rémunération régulière au cours de la semaine de référence	Utilisation du nombre habituel d'heures comme substitut, mais risque de surestimation des heures régulières par l'inclusion des heures supplémentaires payées et non payées	Disponible pour les employés, emploi principal seulement Utilisation possible du nombre habituel d'heures comme substitut pour tous les travailleurs et tous les emplois
TEMPS PARTIEL/TEMPS PLEIN Classification des personnes occupées en employés à temps partiel ou à temps plein (mesure de l'offre et de la demande, mesure substitut du sous-emploi (temps partiel involontaire), indicateur de la qualité des emplois et de la flexibilité des conditions de travail)	Heures travaillées par semaine dans des conditions «normales» -en fonction du travailleur ou en fonction de l'emploi	Temps partiel/temps plein disponibles en fonction du travailleur ou de l'emploi Temps partiel involontaire uniquement disponible en fonction du travailleur	Temps partiel/temps plein disponibles en fonction du travailleur ou de l'emploi Temps partiel involontaire disponible en fonction du travailleur ou de l'emploi. Mesure plus rigoureuse du concept
HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAYÉES Estimation du volume des heures supplémentaires payées totales et par travailleur, utile à l'analyse de la répartition du travail et des pratiques patronales dans un contexte de charges liées à l'emploi et de demande de produits	Heures de travail payées en sus des heures «normales» ou définies par contrat	Non disponible	Disponible pour l'emploi principal des employés
HEURES SUPPLÉMENTAIRES NON PAYÉES Estimation du volume des heures supplémentaires non payées totales et par travailleur, utile à l'analyse de la répartition du travail et des taux de salaire réels	Heures de travail non payées en sus des heures «normales» ou définies par contrat	Non disponible	Disponible pour l'emploi principal des employés
HEURES PERDUES Estimation des heures «normales» de travail payées qui ont été perdues, par motif	Heures d'absence du travail par motif	Disponible	Disponible pour l'emploi principal des employés



APPENDIX II

LFS REDESIGNED QUESTIONNAIRE

ANNEXE II

QUESTIONNAIRE REMANIÉ DE L'EPA



DEMO-Q10 HELLO, I'M (your name) FROM STATISTICS CANADA, I'M CALLING REGARDING THE LABOUR FORCE SURVEY.

DEMO-Q11 WOULD YOU PREFER TO BE INTERVIEWED IN ENGLISH OR IN FRENCH?
if birth interview go to Demo-Q12
if subsequent interview go to Demo-Q20

DEMO-Q12 Confirm the listing address

DEMO-Q13 Select the dwelling type

DEMO-Q14 WHAT IS YOUR CORRECT MAILING ADDRESS?

DEMO-Q15 WHAT ARE THE NAMES OF ALL PERSONS WHO USUALLY LIVE HERE?
(Begin with adults who have responsibility for the care or support of the family)

DEMO-Q16 IS ANYONE STAYING HERE TEMPORARILY?
Add a person only if he/she has no other usual residence

DEMO-Q17 ARE THERE ANY OTHER PERSONS WHO USUALLY LIVE HERE BUT ARE NOW AWAY AT SCHOOL, IN HOSPITAL OR SOMEWHERE ELSE?

DEMO-Q20 ARE YOU STILL LIVING IN THE SAME DWELLING AS LAST MONTH?

DEMO-Q21 DO THE FOLLOWING PEOPLE STILL LIVE OR STAY IN THIS DWELLING?
Select a member and press Enter to change membership status
Go to DEMO-Q21A if member selected,
otherwise go to Q22 if F12 selected

DEMO-Q21 IS %FNAME% %LNAME% ...
Now a member
No longer a member
Deceased

DEMO-Q22 DOES ANYONE ELSE NOW LIVE OR STAY THERE?

DEMO-Q30 Select a member and press Enter to enter or update the demographic information. When the information is correct, press F12 to continue
Name Birth Date Age Sex MS FID RR Ed1 Ed2

DEMO-Q31 WHAT IS %FNAME% %LNAME%'S DATE OF BIRTH?

DEMO-Q32 SO %FNAME% %LNAME%'S AGE LAST SATURDAY WAS %AGE%. IS THAT RIGHT?
Yes, go to Demo-Q34
No, go to Demo-Q33

DEMO-Q33 WHAT IS %FNAME% %LNAME%'S AGE?

DEMO-Q34 Enter %FNAME% %LNAME%'s sex.

DEMO-Q35 WHAT IS %FNAME% %LNAME%'S MARITAL STATUS?
(Read categories to respondent)

DEMO-Q36 Enter %FNAME% %LNAME%'s family code: A to Z.
Assign the same letter to all persons related by blood, marriage or adoption

DEMO-Q37 Determine a reference person for the family and enter ...'s relationship to that reference person.
A reference person should be an adult involved in the care or support of the family.

DEMO-Q38 WHAT IS THE HIGHEST GRADE OF ELEMENTARY OR HIGH SCHOOL ... EVER COMPLETED?

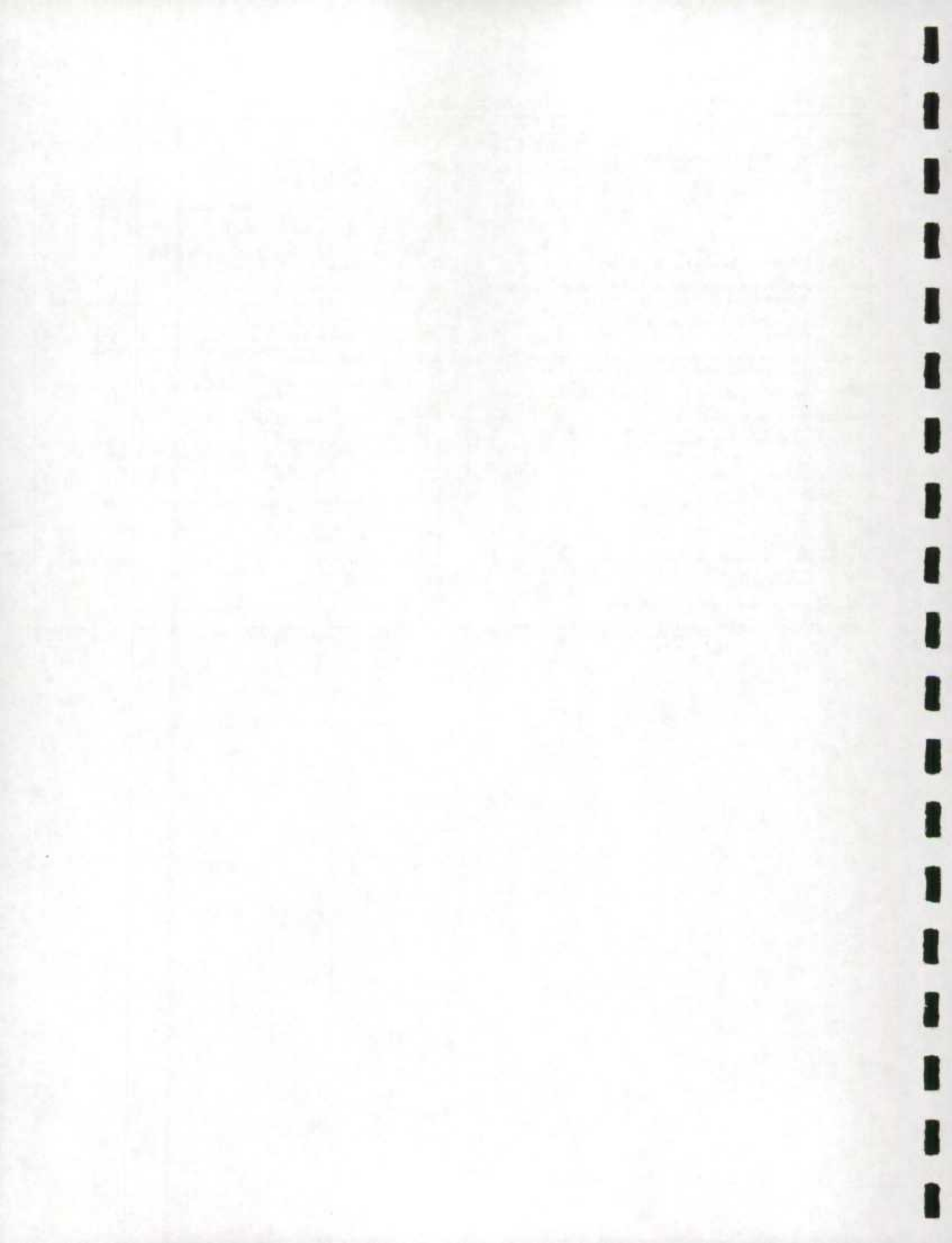
DEMO-Q39 DID ... GRADUATE FROM HIGH SCHOOL?

DEMO-Q40 HAS ... RECEIVED ANY OTHER EDUCATION THAT COULD BE COUNTED TOWARDS A DEGREE, CERTIFICATE OR DIPLOMA FROM AN EDUCATIONAL INSTITUTION?
No, go to Demo-Q30

DEMO-Q41 WHAT IS THE HIGHEST DEGREE, CERTIFICATE OR DIPLOMA ... HAS OBTAINED?
go to Demo-Q30 to complete demographic information for all family members
When complete, go to Demo-Q50

DEMO-Q50 IS ANYONE IN THIS HOUSEHOLD A FULL-TIME MEMBER OF THE REGULAR ARMED FORCES? (mark all that apply)
Press F12 when completed.

DEMO-Q60 IS THIS DWELLING OWNED BY A MEMBER OF THIS HOUSEHOLD?



PATHS

- 1 Employed, at work
- 2 Absent from work
- 3 Temporary layoff
- 4 Job seeker
- 5 Future start
- 6 Not in labour force, able to work
- 7 Not in labour force, permanently unable to work

JOB ATTACHMENT

- 100 MANY OF THE FOLLOWING QUESTIONS CONCERN ...'S ACTIVITIES LAST WEEK. BY LAST WEEK, I MEAN THE WEEK BEGINNING ON SUNDAY, (date), AND ENDING LAST SATURDAY (date). LAST WEEK, DID ... WORK AT A JOB OR BUSINESS? (regardless of the number of hours)
- Yes, PATH = 1, go to 102
 No, go to 101
 Permanently unable to work, PATH = 7, go to 104
- 101 LAST WEEK, DID ... HAVE A JOB OR BUSINESS FROM WHICH HE/SHE WAS ABSENT?
 No, go to 104
- 102 ... HAVE MORE THAN ONE JOB OR BUSINESS LAST WEEK?
 No, go to 110
- 103 WAS THIS A RESULT OF CHANGING EMPLOYERS?
 go to 110

PAST JOB ATTACHMENT

- 104 HAS ... EVER WORKED AT A JOB OR BUSINESS?
 No, go to 170
- 105 WHEN DID ... LAST WORK?
 if subsequent and no change in 105 and PREVIOUS-PATH = 3, go to 131
 if subsequent and no change in 105 and PREVIOUS-PATH = 4 to 7, go to 170
 if not within last year, go to 170
 if not last month, and PATH = 7, go to 131
 if not last month and PATH ≠ 7, go to 110
- 106 WAS THAT BEFORE OR AFTER SUNDAY, (date following last reference week)?
 if PATH = 7, go to 131
 otherwise go to 110

JOB DESCRIPTION

- 110 I AM NOW GOING TO ASK SOME QUESTIONS ABOUT ...'S (NEW) JOB OR BUSINESS [AT WHICH HE/SHE USUALLY WORKS THE MOST HOURS]. WAS ... AN EMPLOYEE OR SELF-EMPLOYED?
 If not "self employed", go to 114
- 111 DID ... HAVE AN INCORPORATED BUSINESS?
 112 DID ... HAVE ANY EMPLOYEES?
 113 WHAT WAS THE NAME OF ...'S BUSINESS?
 go to 115
- 114 FOR WHOM DID ... WORK?
 115 WHAT KIND OF BUSINESS, INDUSTRY OR SERVICE WAS THIS?
 116 WHAT KIND OF WORK WAS ... DOING?
 117 WHAT WERE ...'S MOST IMPORTANT ACTIVITIES OR DUTIES?
 118 WHEN DID ... START WORKING (at name of employer)?
 if not last month, go to 130
- 119 WAS THAT BEFORE OR AFTER SUNDAY (date following last reference week)?
 go to 130

ABSENCE - SEPARATION

- 130 if PATH = 1, go to 150
 if 101 = No, go to 131
WHAT WAS THE MAIN REASON ... WAS ABSENT FROM WORK LAST WEEK?
 Temporary layoff, go to 134
 Seasonal layoff, go to 136
 Casual, go to 137
 otherwise, Employed but absent, PATH = 2, go to 150
- 131 **WHAT WAS THE MAIN REASON ... STOPPED WORKING AT THAT (JOB/BUSINESS)?**
 if not "Lost job or layoff", go to 137
- 132 **CAN YOU BE MORE SPECIFIC ABOUT THE MAIN REASON FOR ...'S JOB LOSS?**
 if PATH = 7, go to 137
 if not "Business conditions", go to 137
- 133 **if date last worked over one year ago, go to 137**
DOES ... EXPECT TO RETURN TO THAT JOB?
 No or "Not sure", go to 137
- 134 **HAS ...'S EMPLOYER GIVEN HIM/HER A DATE TO RETURN ?**
 Yes, go to 136
- 135 **HAS ... BEEN GIVEN ANY INDICATION THAT HE/SHE WILL BE RECALLED WITHIN THE NEXT 6 MONTHS?**
 No, go to 137
- 136 **AS OF LAST WEEK, HOW MANY WEEKS HAD ... BEEN ON LAYOFF?**
 if 130 = "seasonal layoff", go to 137
 if absent more than 1 year, go to 137
 otherwise, PATH = 3
- 137 **DID ... USUALLY WORK MORE OR LESS THAN 30 HOURS PER WEEK?**
 if PATH = 3, go to 190
 otherwise go to 170

WORK HOURS (MAIN)

- 150 THE FOLLOWING QUESTIONS REFER TO ...'S WORK HOURS AT (name of main job) [EXCLUDING OVERTIME]. DOES THE NUMBER OF [PAID] HOURS ... WORKS VARY FROM WEEK TO WEEK?
 Yes, go to 152
- 151 [EXCLUDING OVERTIME,] HOW MANY [PAID] HOURS DOES ... WORK PER WEEK?
 if PATH = 2, go to 158
 if not employee, go to 157
 Otherwise, go to 153
- 152 [EXCLUDING OVERTIME,] ON AVERAGE, HOW MANY [PAID] HOURS DOES ... USUALLY WORK PER WEEK?
 if PATH = 2, go to 158
 if not employee, go to 157
- 153 LAST WEEK, HOW MANY HOURS WAS ... AWAY FROM THIS JOB BECAUSE OF VACATION, ILLNESS, OR ANY OTHER REASON? [REMEMBER THAT (civic holiday) OCCURRED LAST WEEK]
 0, go to 155
- 154 **WHAT WAS THE MAIN REASON FOR THAT ABSENCE?**
 155 LAST WEEK, HOW MANY HOURS OF PAID OVERTIME DID ... WORK AT THIS JOB?
 156 LAST WEEK, HOW MANY UNPAID OVERTIME OR EXTRA HOURS DID ... WORK AT THIS JOB?
 157 if (employee and 150 = no) actual hours = 151 - 153 + 155 + 156, go to 158
LAST WEEK, HOW MANY HOURS DID ... ACTUALLY WORK AT (name of main job)? (REMEMBER THAT (civic holiday) OCCURRED LAST WEEK)
 158 if 151 or 152 > 29, and PATH = 2, go to 162
 if 151 or 152 > 29, and PATH = 1, go to 200
DOES ... WANT TO WORK MORE OR LESS THAN 30 HOURS PER WEEK?
 Wants 30 or more hours, go to 160
- 159 **WHAT IS THE MAIN REASON ... DOES NOT WANT TO WORK 30 OR MORE HOURS PER WEEK?**
 if PATH = 2, go to 162; otherwise, go to 200
- 160 **WHAT IS THE MAIN REASON ... USUALLY WORKS LESS THAN 30 HOURS PER WEEK?**
 if not ("business conditions" or "couldn't find full-time") and PATH = 2, go to 162
 if not ("business conditions" or "couldn't find full-time") and PATH = 1, go to 200
- 161 **AT ANY TIME IN THE 4 WEEKS ENDING LAST SATURDAY, (date), DID ... LOOK FOR FULL-TIME WORK?**
 if PATH = 2, go to 162
 otherwise go to 200

ABSENCE

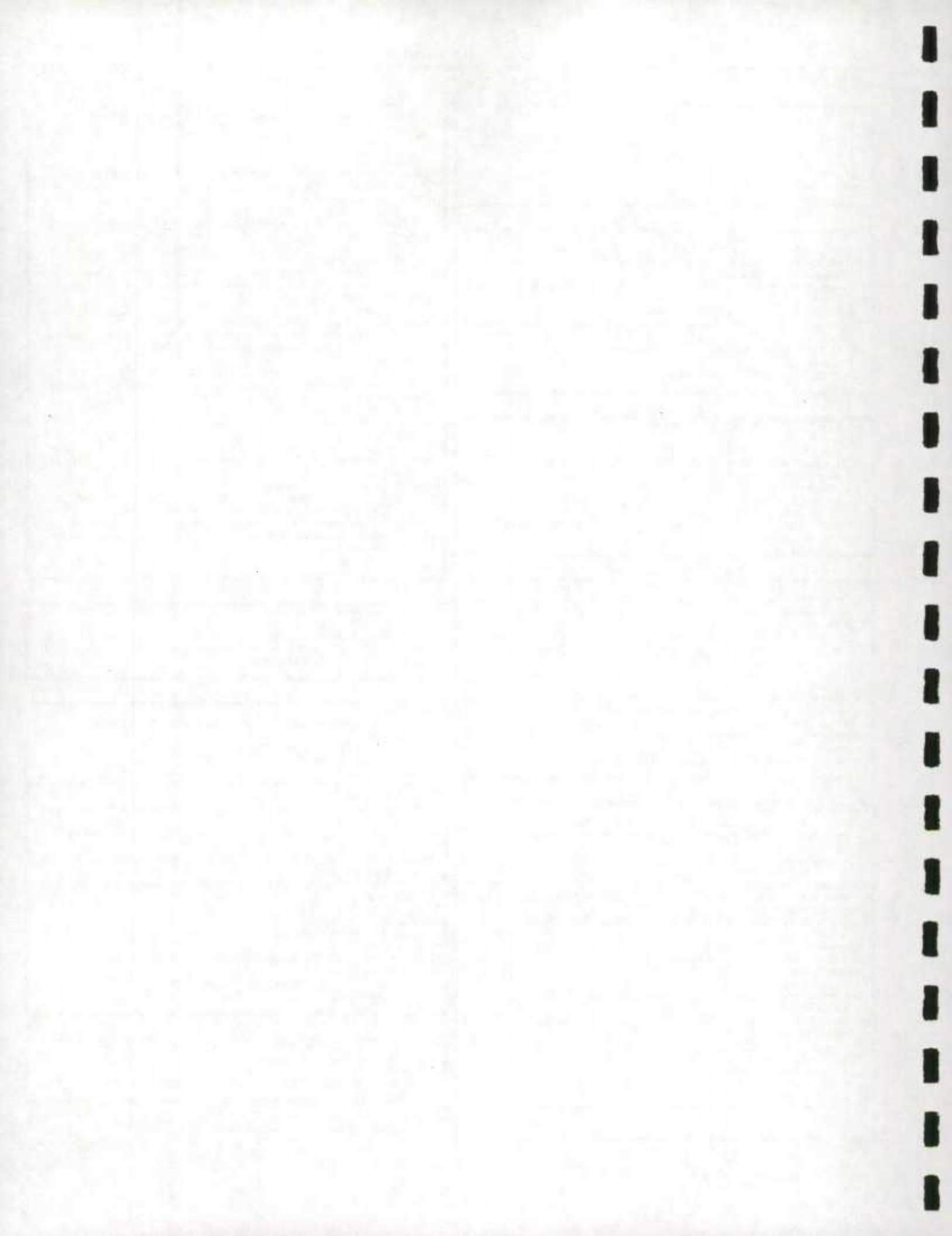
- 162 **AS OF LAST WEEK, HOW MANY WEEKS HAD ... BEEN CONTINUALLY ABSENT FROM WORK?**
 if not employee or incorporated owner, go to 200
- 163 **IS ... GETTING ANY WAGES OR SALARY FROM HIS/HER (EMPLOYER/ BUSINESS) FOR ANY TIME OFF LAST WEEK?**
 go to 200

JOB SEARCH - FUTURE START

- 170 if PATH = 7, go to 500
IN THE 4 WEEKS ENDING LAST SATURDAY, (date), DID ... DO ANYTHING TO FIND WORK?
 No, and age > 64, PATH = 6, go to 420
 No, and age ≤ 64, go to 174
 Yes, PATH = 4
- 171 **WHAT DID ... DO TO FIND WORK IN THE PAST 4 WEEKS? DID ... DO ANYTHING ELSE TO FIND WORK?**
- 172 **AS OF LAST WEEK, HOW MANY WEEKS HAD ... BEEN LOOKING FOR WORK? (since date last worked)**
- 173 **WHAT WAS ...'S MAIN ACTIVITY BEFORE HE/SHE STARTED LOOKING FOR WORK?**
 go to 177
- 174 **LAST WEEK, DID ... HAVE A JOB TO START AT A DEFINITE DATE IN THE FUTURE?**
 No, PATH = 6, go to 176
- 175 **WILL ... START THAT JOB BEFORE OR AFTER SUNDAY, (date four weeks from survey week)?**
 Before, PATH = 5, go to 190
 On or after, PATH = 6, go to 420
- 176 **DID ... WANT A JOB LAST WEEK?**
 No, go to 420
- 177 **DID ... WANT A JOB WITH MORE OR LESS THAN 30 HOURS PER WEEK?**
- 178 **if PATH = 4, go to 190**
WHAT WAS THE MAIN REASON ... DID NOT LOOK FOR WORK LAST WEEK?
 if not "Believes no work available", go to 420
 otherwise, go to 190

AVAILABILITY

- 190 **COULD ... HAVE WORKED LAST WEEK (IF HE/SHE HAD BEEN RECALLED / IF A SUITABLE JOB HAD BEEN OFFERED)?**
 Yes, go to 400
- 191 **WHAT WAS THE MAIN REASON ... WAS NOT AVAILABLE TO WORK LAST WEEK?**
 go to 400



EARNINGS - UNION - PERMANENCE

- 200 if not Employee (at main job), go to 300
if subsequent and no change in 110,114,115,116,117,118, go to 260
NOW I'D LIKE TO ASK A FEW SHORT QUESTIONS ABOUT ...'S EARNINGS FROM (name of main job). IS ... PAID BY THE HOUR?
- 201 **DOES ... USUALLY RECEIVE TIPS OR COMMISSIONS?**
if 200 = no, go to 204
- 202 **[EXCLUDING TIPS AND COMMISSIONS], WHAT IS ...'S HOURLY RATE OF PAY?**
- 203 if 201 = no, go to 220
HOW MUCH DOES ... USUALLY RECEIVE PER WEEK, JUST IN TIPS AND COMMISSIONS, BEFORE TAXES AND OTHER DEDUCTIONS?
go to 220
- 204 **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 YEARLY, MONTHLY, WEEKLY, OR ON SOME OTHER BASIS?**
- 205 **[INCLUDING TIPS AND COMMISSIONS] WHAT IS ...'S [WEEKLY/BI-WEEKLY/ to SEMI-MONTHLY/MONTHLY/YEARLY] WAGE OR SALARY, BEFORE TAXES AND**
- 209 **OTHER DEDUCTIONS?**
- 220 **IS ... A UNION MEMBER AT (name of main job)?**
Yes, go to 240
- 221 **IS ... COVERED BY A UNION CONTRACT OR COLLECTIVE AGREEMENT?**
- 240 **IS ...'S [job/business] PERMANENT, OR IS THERE SOME WAY THAT IT IS NOT PERMANENT? (e.g. seasonal, temporary, term, casual, etc.)**
Permanent, go to 260
- 241 **IN WHAT WAY IS ...'S JOB NOT PERMANENT?**
go to 260

FIRM SIZE

- 260 **ABOUT HOW MANY PERSONS ARE EMPLOYED AT THE LOCATION WHERE ... WORKS FOR [name of business/ HIS/HER EMPLOYER]? WOULD IT BE LESS THAN 20, 20 TO 500, OR OVER 500?**
if not (September or November), go to 300
- 261 **DOES [name of business/... 'S EMPLOYER] OPERATE AT MORE THAN ONE LOCATION?**
No, or 260 = "over 500", go to 300
- 262 **IN TOTAL, ABOUT HOW MANY PERSONS ARE EMPLOYED AT ALL LDCATIONS? WOULD IT BE [LESS THAN 20,] 20 TO 500, OR OVER 500?**
go to 300

CLASS OF WORKER - HOURS AT OTHER JOB

- 300 if 102 = no, go to 400
NOW I HAVE A COUPLE OF QUESTIONS ABOUT ... S [OTHER/OLD] JOB OR BUSINESS, WAS ... AN EMPLOYEE OR SELF-EMPLOYED?
if not "self-employed", go to 320
- 301 **DID ... HAVE AN INCORPORATED BUSINESS?**
- 302 **DID ... HAVE ANY EMPLOYEES?**
- 320 **EXCLUDING OVERTIME, HOW MANY [PAID] HOURS DID/DOES ... USUALLY WORK PER WEEK AT THIS [JOB/BUSINESS]?**
if PATH = 2, go to 400
- 321 **LAST WEEK, HOW MANY HOURS DID ... ACTUALLY WORK AT THIS [JOB/BUSINESS]? [REMEMBER THAT (civic holiday) OCCURRED LAST WEEK]**
go to 400

TEMPORARY LAYOFF JOB SEARCH

- 400 if PATH ≠ 3, go to 420
IN THE 4 WEEKS ENDING LAST SATURDAY, (date), DID ... LOOK FOR A JOB WITH A DIFFERENT EMPLOYER?
go to 420

PREVIOUS SEPARATION

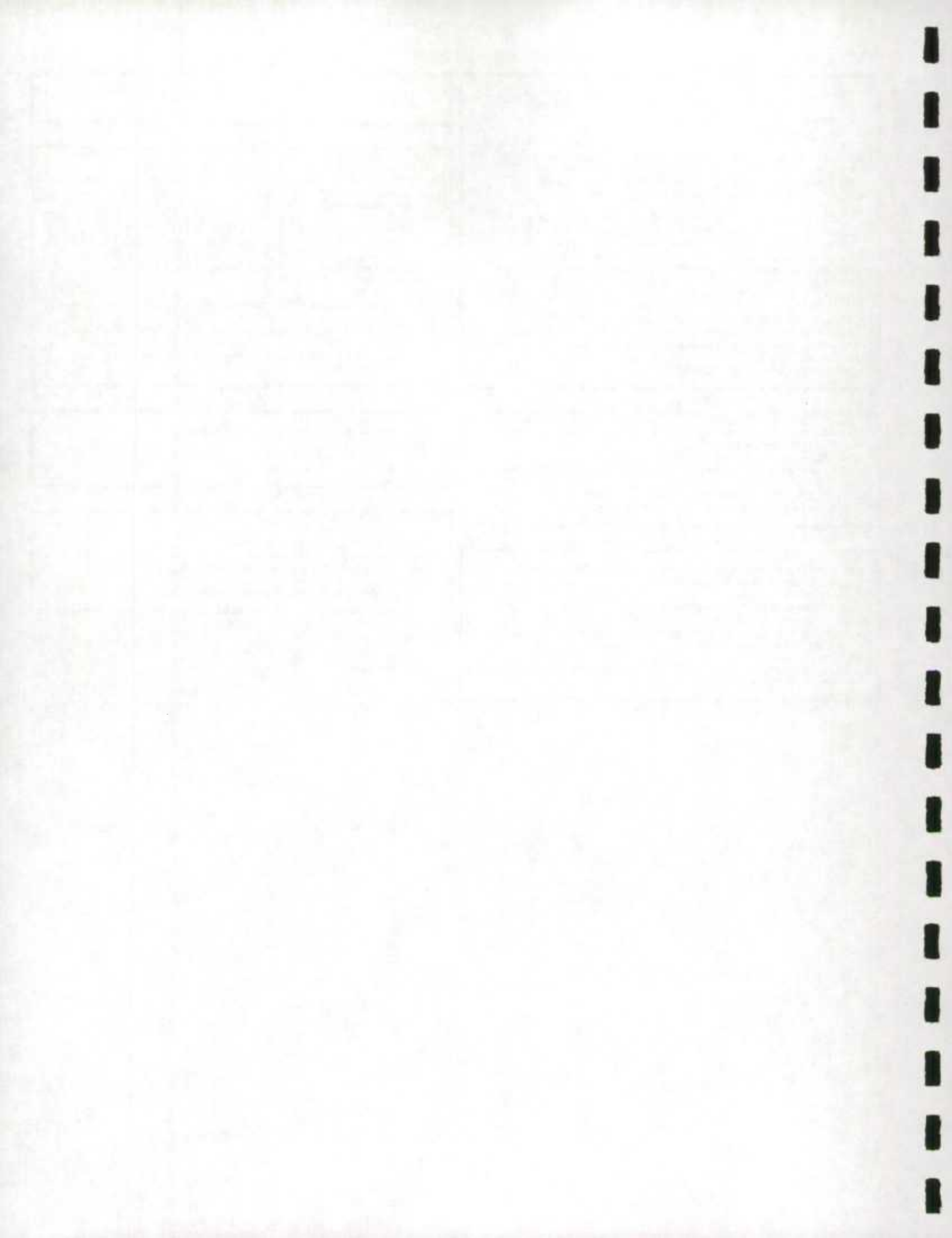
- 420 if not (118 = survey month or 119 = since previous reference week) go to 500
if 103 = 1, go to 423
BEFORE ... STARTED WORKING AT [name of main job], HAD HE/SHE EVER WORKED AT A JOB OR BUSINESS, NOT COUNTING THE OTHER [JOB/BUSINESS] HE/SHE ALSO WORKS AT NOW)?
No, go to 500
- 421 **WHEN DID ... LAST WORK AT THAT JOB OR BUSINESS?**
if prior to month preceding this survey, go to 500
if this survey month, go to 423
- 422 **WAS THAT BEFORE OR AFTER SUNDAY, (date of Sunday following last reference week)?**
Before, go to 500
- 423 **WHAT WAS THE MAIN REASON ... STOPPED WORKING AT THAT [JOB/BUSINESS]?**
if not "Lost job or laid off", go to 425
- 424 **CAN YOU BE MORE SPECIFIC ABOUT THE MAIN REASON FOR ...'S JOB LOSS?**
- 425 if 103 = 1, go to 500
AT THAT JOB OR BUSINESS, DID ... USUALLY WORK MORE OR LESS THAN 30 HOURS PER WEEK?
go to 500

SCHOOL ATTENDANCE

- 500 if age > 64, go to END
LAST WEEK, WAS ... ATTENDING A SCHOOL, COLLEGE OR UNIVERSITY?
No, go to 520
- 501 **WAS ... ENROLLED AS A FULL-TIME OR PART-TIME STUDENT?**
- 502 **WHAT KIND OF SCHOOL WAS THIS?**
go to 520

SUMMER STUDENT CONTENT

- 520 if survey month not May thru August, END
if age not 15 to 24, END
if subsequent and PREVIOUS-520 = "no", END
if subsequent and PREVIOUS 520 = "yes", go to 521
WAS ... A FULL-TIME STUDENT IN MARCH OF THIS YEAR?
No, END
- 521 **DOES ... EXPECT TO BE A FULL-TIME STUDENT THIS FALL?**
END



CODES

106/119/174/422

- 1 Before the date above
- 2 On or after the date above

110 / 300

- 1 Employee
- 2 Self-employed
- 3 Working in a family business without pay

130

- 01 Own illness or disability
- 02 Caring for own children
- 03 Caring for elder relative (60 years of or older)
- 04 Maternity leave (females only)
- 05 Other personal or family responsibilities
- 06 Vacation
- 07 Labour dispute (strike or lockout)
- 08 Temporary layoff due to business conditions (Employees only)
- 09 Seasonal layoff (Employees only)
- 10 Casual job, no work available (Employees only)
- 11 Work schedule (eg. shift work, etc.) (Employees only)
- 12 Self-employed, no work available (Self-employed only)
- 13 Seasonal business (excluding employees)
- 00 Other - Specify in Notes

131 / 423

- 01 Own illness or disability
- 02 Caring for own children
- 03 Caring for elder relative (60 years of age or older)
- 04 Pregnancy (Females only)
- 05 Other personal or family responsibilities
- 06 Going to school
- 07 Lost job, laid off or job ended (employees only)
- 08 Business sold or closed down (Self-employed only)
- 09 Changed residence
- 10 Dissatisfied with job
- 11 Retired
- 00 Other - Specify in Notes

132/ 424

- 1 End of seasonal job
- 2 End of temporary, term or contract job (non-seasonal)
- 3 Casual job
- 4 Company moved
- 5 Company went out of business
- 6 Business conditions (e.g. not enough work, drop in orders or sales, etc.)
- 7 Dismissal by employer (i.e. fired)
- 0 Other - Specify in Notes

154

- 1 Own illness or disability
- 2 Caring for own children
- 3 Caring for elder relative (60 years of age or older)
- 4 Maternity leave (Females only)
- 5 Other personal or family responsibilities
- 6 Vacation
- 7 Labour dispute (strike or lockout)
- 8 Temporary layoff due to business conditions
- 9 Holiday (legal or religious)
- 10 Weather
- 11 Job started or ended during week
- 12 Working short-time (due to material shortages, plant maintenance or repair, etc.)
- 0 Other - Specify in Notes

158/137/177/425

- 1 30 or more hours per week
- 2 Less than 30 hours per week

159

- 1 Own illness or disability
- 2 Caring for own children
- 3 Caring for elder relative (60 years of age or older)
- 4 Other personal or family responsibilities
- 5 Going to school
- 6 Personal preference
- 0 Other - Specify in Notes

160

- 1 Own illness or disability
- 2 Caring for own children
- 3 Caring for elder relative (60 years of age or older)
- 4 Other personal or family responsibilities
- 5 Going to school
- 6 Business conditions
- 7 Could not find work with 30 or more hours per week
- 0 Other - Specify in Notes

171

- 1 Public employment agency
- 2 Private employment agency
- 3 Union
- 4 Employers directly
- 5 Friends or relatives
- 6 Placed or answered ads
- 7 Looked at job ads
- 0 Other - Specify in Notes

173

- 1 Working
- 2 Managing a home
- 3 Going to school
- 4 Other - Specify in Notes

178

- 1 Own illness or disability
- 2 Caring for own children
- 3 Caring for elder relative (60 years of age or older)
- 4 Other personal or family responsibilities
- 5 Going to school
- 6 Waiting for recall (to former employer)
- 7 Waiting for replies from employers
- 8 Believes no work available (in area, or suited to skills)
- 9 No reason given
- 0 Other - Specify in Notes

191

- 1 Own illness or disability
- 2 Caring for own children
- 3 Caring for elder relative (60 years of age or older)
- 4 Other personal or family responsibilities
- 5 Going to school
- 6 Vacation
- 7 Already has a job
- 0 Other - Specify in Notes

204

- 1 Yearly
- 2 Monthly
- 3 Semi-monthly
- 4 Bi-weekly
- 5 Weekly
- 0 Other - Specify in Notes

241

- 1 Seasonal job
- 2 Temporary, term or contract job (non-seasonal)
- 3 Casual job
- 4 Work done through a temporary help agency
- 0 Other - Specify in Notes

260/262

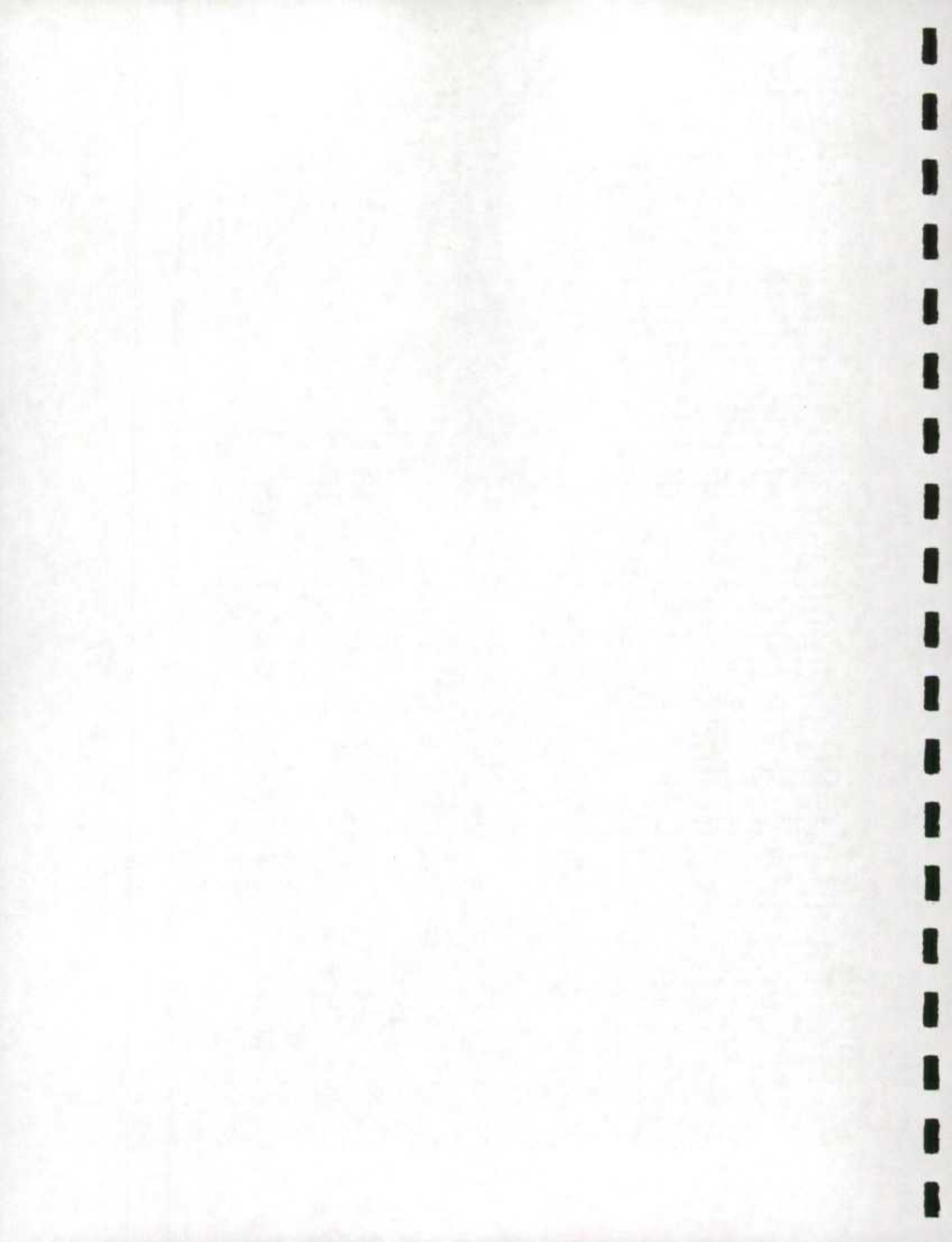
- 1 Less than 20
- 2 20 to 500
- 3 Over 500

501

- 1 Full-time
- 2 Part-time

502

- 1 Primary or secondary school
- 2 Community college, junior college, or CEGEP
- 3 University
- 0 Other - Specify in Notes



SEPTEMBER TRAINING QUESTIONS

- 600 If not September, go to 620
 If PATH = 7, go to 620
 If 500 = No, go to 604
 If age < 18 and 502 = 1, go to 602
THIS MONTH I HAVE SOME ADDITIONAL QUESTIONS ABOUT ...'S STUDIES [AT PRIMARY-SECONDARY SCHOOL/AT COLLEGE/AT UNIVERSITY/AT THE EDUCATIONAL INSTITUTION WHICH HE/SHE ATTENDS]. OTHER THAN ... OR ...'S FAMILY, WHO SPONSORED OR PAID FOR THIS EDUCATION?
 If 501 = 1, go to 602
- 601 **HOW MANY HOURS OF INSTRUCTION DID ... RECEIVE LAST WEEK?**
- 602 **LAST WEEK, DID ... RECEIVE ANY OTHER TRAINING?**
 no, go to 607
- 603 **WAS THIS TRAINING JOB-RELATED?**
 no, go to 607
 yes, go to 605
- 604 **LAST WEEK, DID ... RECEIVE ANY JOB-RELATED TRAINING?**
 no, go to 607
- 605 **OTHER THAN ... OR ...'S FAMILY, WHO SPONSORED OR PAID FOR THIS TRAINING?**
- 606 **HOW MANY HOURS OF TRAINING DID ... RECEIVE LAST WEEK?**
- 607 If age > 24, go to 620
 If 500 = 2, go to 620
WAS ... A FULL-TIME STUDENT IN MARCH OF THIS YEAR?
 no, go to 620
- 608 **WHAT KIND OF SCHOOL WAS ... ATTENDING IN MARCH OF THIS YEAR?**
 go to 620

NOVEMBER WORK ARRANGEMENTS QUESTIONS
 EMPLOYEES ONLY

- 620 If not November, END
 If PATH = 3, 4 or 5, go to END
 If AGE not 15 to 69, go to END
 If PATH = 6 or 7, go to 660
 If 110 = "self-employed", go to 640
 If 110 not employee, go to END
THIS MONTH I HAVE SOME ADDITIONAL QUESTIONS ABOUT ...'S JOB AT (name of main job). WHICH DAYS OF THE WEEK DOES ... USUALLY WORK AT THIS JOB?
- 621 **WHICH OF THE FOLLOWING BEST DESCRIBES ...'S WORK SCHEDULE?**
- 622 **WITHIN ESTABLISHED LIMITS, CAN ... CHOOSE THE TIME HE/SHE BEGINS AND ENDS HIS/HER WORK DAY?**
- 623 **SOME PEOPLE DO ALL OR SOME OF THEIR PAID WORK AT HOME. DOES ... USUALLY DO ANY OF HIS/HER WORK AT HOME?**
 No, go to 625
- 624 **HOW MANY PAID HOURS PER WEEK DOES ... USUALLY WORK AT HOME?**
- 625 **IS ... ENTITLED TO ANY OF THE FOLLOWING BENEFITS THROUGH HIS/HER EMPLOYER?**
 If not entitled to paid vacation, go to END
- 626 **HOW MANY DAYS OF PAID VACATION IS ... ENTITLED TO ON AN ANNUAL BASIS?**
 END

NOVEMBER WORK ARRANGEMENTS QUESTIONS
 SELF-EMPLOYED ONLY

- 640 **THIS MONTH I HAVE SOME ADDITIONAL QUESTIONS ABOUT ...'S BUSINESS. BUSINESS DOES ... OPERATE THIS BUSINESS FROM HOME?**
 If 112 = no, go to END
- 641 **NOT COUNTING ... OR HIS/HER BUSINESS PARTNERS, EMPLOYEES DID THIS BUSINESS HAVE LAST WEEK?**
 go to END

NOVEMBER NOT IN LABOUR FORCE
 QUESTIONS

- 660 If Not November, go to END
 If not PATH 6 or 7, go to END
 If PATH = 7, go to 661
 If age > 64, go to 661
 If 500 = No, go to 661
 If 501 = full-time, go to 661
 If age < 18 and 502 = primary or secondary, go to END
DID ... RETURN TO SCHOOL THIS YEAR BECAUSE HE/SHE COULDN'T FIND A SUITABLE JOB?
 If age < 50 or > 69, go to END
 If 174 = yes, go to END
 If 177 = yes, go to END
 If month last worked is before last November, or is November of this year, go to END
- 661 **THIS MONTH, I HAVE ONE OR TWO MORE QUESTIONS ABOUT ... IS ... RETIRED FROM A JOB OR BUSINESS?**
 If No, go to END
- 662 **[EARLIER, YOU SAID THAT ... RETIRED FROM HIS/HER LAST JOB/BUSINESS]. DID ... RETIRE EARLIER THAN PLANNED?**
 If No, go to END
- 663 **WHAT WAS THE MAIN REASON WHY ... RETIRED EARLY?**
 early retirement plan or incentive, go to END
- 664 **WHEN ... RETIRED EARLY, DID HE/SHE RECEIVE A CASH-OUT OR AN EARLY RETIREMENT PACKAGE IN ADDITION TO THE REGULAR RETIREMENT BENEFITS?**
 END

CODES

- 600
- 1 No one else (includes student loan)
 - 2 Employer
 - 3 Government training program
 - 4 Private scholarship or bursary
 - 5 Government scholarship or bursary
 - 0 Other - DO NOT specify in Notes

- 605
- 1 No one else
 - 2 Employer
 - 3 Government training program
 - 0 Other - DO NOT specify in Notes

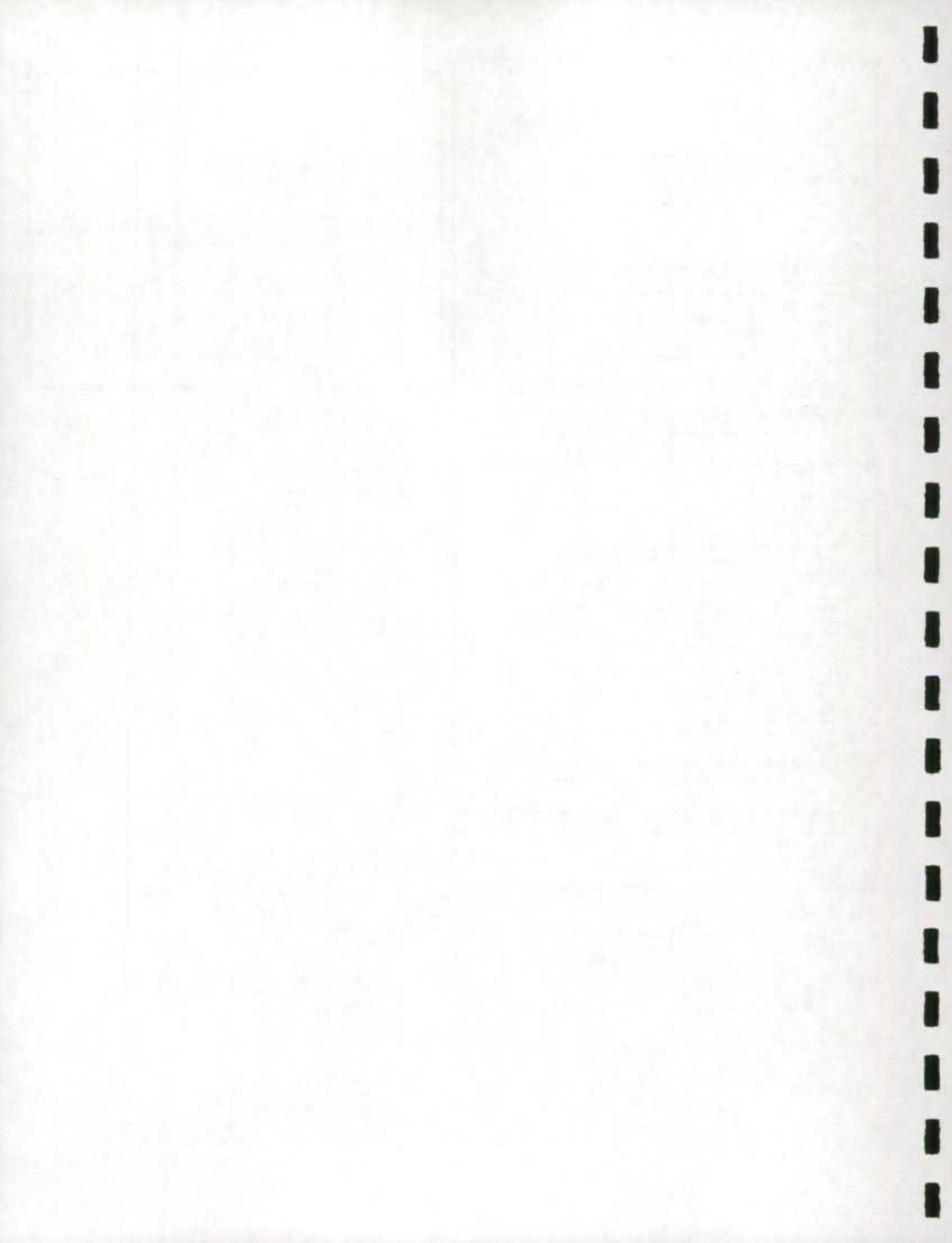
- 608
- 1 Primary or secondary school
 - 2 Community college, junior college, or CEGEP
 - 3 University
 - 4 Other - Specify in Notes

- 620
- 8 Monday to Friday only
 - 0 or (select all that apply)
 - 1 Monday
 - 2 Tuesday
 - 3 Wednesday
 - 4 Thursday
 - 5 Friday
 - 6 Saturday
 - 7 Sunday
 - 0 or
 - 9 Days vary from week to week

- 621
- 1 A regular daytime schedule
 - 2 A regular evening shift
 - 3 A regular night or graveyard shift
 - 4 A rotating shift (that changes periodically from days to evenings or nights)
 - 5 A split shift (consisting of two distinct periods each day)
 - 6 On-call or casual
 - 7 An irregular schedule
 - 0 Other - Specify in Notes

- 625
- 1 A PENSION PLAN OR GROUP RRSP OTHER THAN CPP/QPP?
 - 2 A HEALTH PLAN OTHER THAN PROVINCIAL MEDICAL-CARE?
 - 3 A DENTAL PLAN?
 - 4 PAID SICK LEAVE?
 - 5 PAID VACATION?

- 663
- 1 Own illness or disability
 - 2 Caring for relative or friend
 - 3 Early retirement plan or incentive offered by employer
 - 4 Economic reasons (eg. laid off, company closed or downsized, etc.)
 - 5 Wanted to stop working
 - 0 Other - Specify in Notes



DEMO-Q10 BONJOUR, MON NOM EST ... DE STATISTIQUE CANADA. JE VOUS APPELLE DANS LE CADRE DE L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE.

DEMO-Q11 PRÉFÉREZ-VOUS ÊTRE INTERVIEWÉ EN FRANÇAIS DU EN ANGLAIS?
Si c'est la première entrevue, passez à Demo-Q12
Autrement, passez à Demo-Q20

DEMO-Q12 Confirmez l'adresse de liste.

DEMO-Q13 Choisissez le genre de logement.

DEMO-Q14 QU'ELLE EST VOTRE ADRESSE POSTALE EXACTE?

DEMO-Q15 QUELS SONT LES NOMS DES PERSONNES QUI HABITUELLEMENT RÉSIDENT DANS CE LOGEMENT?
(Commencez par les adultes qui ont la charge de la famille).

DEMO-Q16 Y A-T-IL QUELQU'UN QUI RÉSIDE TEMPORAIREMENT ICI?
(N'ajoutez que les personnes qui n'ont pas de résidence habituelle ailleurs.)

DEMO-Q17 Y A-T-IL HABITUELLEMENT D'AUTRES PERSONNES QUI HABITENT ICI MAIS QUI SONT PRÉSENTEMENT PARTIS À L'ÉCOLE, À L'HÔPITAL OU AILLEURS?

DEMO-Q20 DEMEUREZ-VOUS TOUJOURS DANS LE MÊME LOGEMENT QUE LE MOIS DERNIER?

DEMO-Q21 LES PERSONNES SUIVANTES DEMEURENT-ELLES ENCORE DANS CE LOGEMENT?
Pour corriger la composition, sélectionnez un nom et appuyez sur ENTER.
Passez à Q21A.
Si le code de composition de tous les membres est exacte, appuyez sur F12 pour continuer. Passez à Q22.

DEMO-Q21 EST-CE QUE %FNAME% %LNAME%...
Est actuellement un membre du ménage
N'est plus un membre du ménage
Est décédé(e)

DEMO-Q22 Y A-T-IL QUELQU'UN D'AUTRE QUI DEMEURE DANS CE LOGEMENT?

DEMO-Q30 Choisir un membre et appuyez sur ENTER pour inscrire ou mettre à jour les données démographiques.
Lorsque l'information est exacte, appuyez sur F12 pour continuer l'interview.
Nom Naissance Age Sex MS FID RR Ed1 Ed2

DEMO-Q31 QUELLE EST LA DATE DE NAISSANCE DE %FNAME% %LNAME%?

DEMO-Q32 %FNAME% %LNAME% ÉTAIT (DONC ÂGÉ(E) DE %AGE% ANS, SAME% DERNIER, EST-CE EXACT?
Oui, passez à Demo-Q34
Non, passez à Demo-Q33

DEMO-Q33 QUEL EST L'ÂGE DE %FNAME% %LNAME%?

DEMO-Q34 Inscrivez le sexe de %FNAME% %LNAME%?

DEMO-Q35 QUEL EST L'ÉTAT MATRIMONIAL DE %FNAME% %LNAME%?
(Lisez les catégories à l'enquête)

DEMO-Q36 Inscrivez l'unité familiale de %FNAME% %LNAME%.
(Assignez la même lettre à toutes les personnes unies par les liens du sang, du mariage ou de l'adoption).

DEMO-Q37 Déterminez une personne de référence pour la famille et sélectionnez le lien unissant %FNAME% %LNAME% à cette personne. La personne de référence doit être une adulte ayant la charge de la famille.

DEMO-Q38 QUEL EST LE PLUS HAUT NIVEAU D'ÉTUDES PRIMAIRES OU SECONDAIRES QUE %FNAME% %LNAME% A ACHEVÉ?

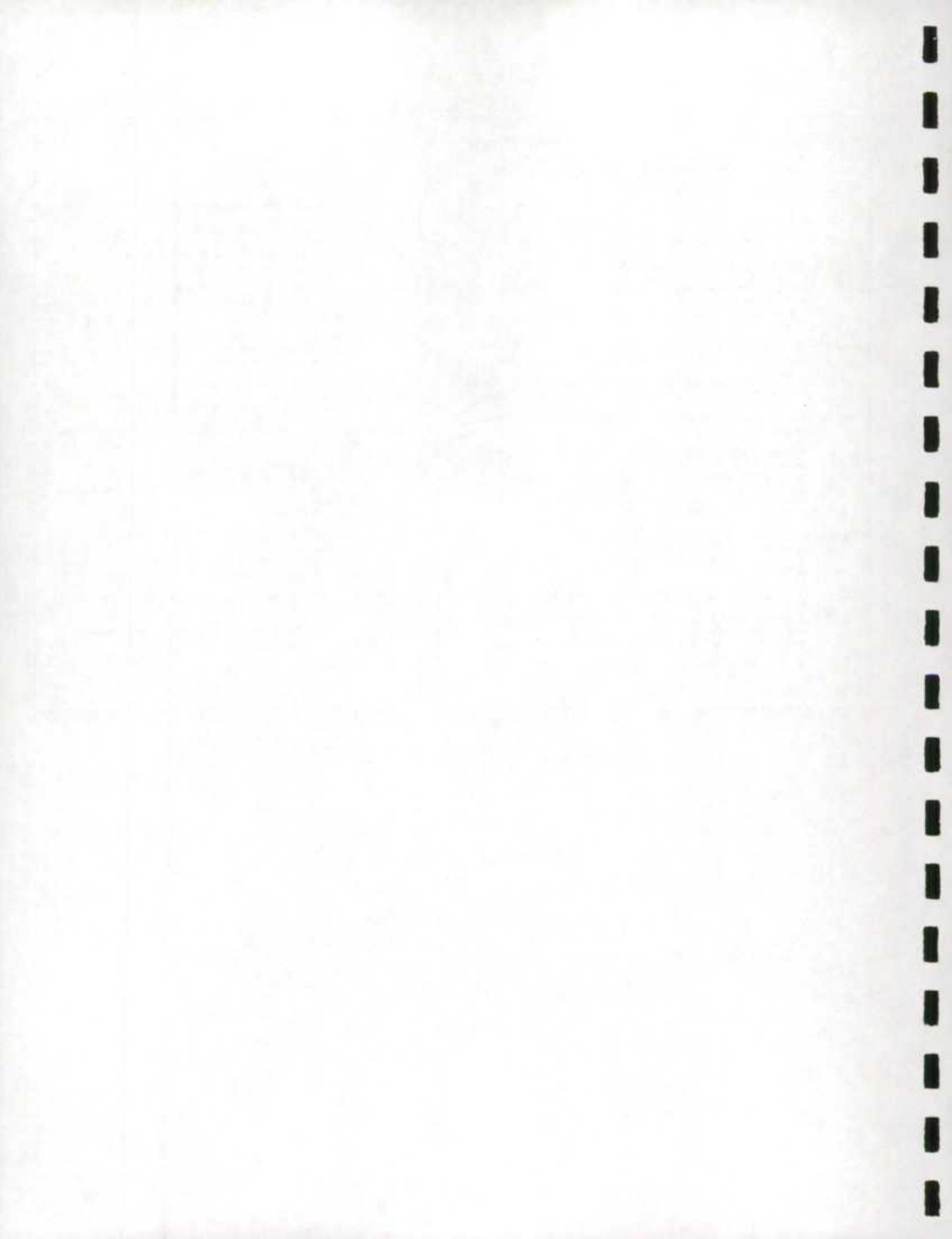
DEMO-Q39 %FNAME% %LNAME% A-T-IL(ELLE) OBTENU UN DIPLÔME D'ÉTUDES SECONDAIRES?

DEMO-Q40 %FNAME% %LNAME% A-T-IL(ELLE) SUIVI TOUT AUTRE COURS POUVANT MENER À L'OBTENTION D'UNE ATTESTATION, D'UN CERTIFICAT OU D'UN DIPLÔME DÉCERNÉ PAR UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT?
Non, passez à Demo-Q30

DEMO-Q41 QUEL EST LE PLUS HAUT CERTIFICAT OU DIPLÔME QUE %FNAME% %LNAME% A OBTENU?
Passez à Demo-Q30 enfin de remplir l'information démographique pour tous les membres du ménage. Lors que vous avez terminé, passez à Demo-Q50.

DEMO-Q50 Y A-T-IL DANS CE MÉNAGE UN MEMBRE À TEMPS PLEIN DES FORCES ARMÉES RÉGULIÈRES?

DEMO-Q60 CE LOGEMENT APPARTIEN-T-IL À UN MEMBRE DE CE MÉNAGE?



VOIES

- 1 Occupé(e), au travail
- 2 Absent(e) du travail
- 3 Mise à pied temporaire
- 4 À la recherche d'emploi
- 5 Emploi devant commencer à une date future
- 6 Inactif(ive), capable de travailler
- 7 Inactif(ive), incapacité permanente

LIEN AU TRAVAIL

- 100 LA MAJORITÉ DES QUESTIONS SUIVANTES ONT TRAIT AUX ACTIVITÉS DE ... LA SEMAINE DERNIÈRE, C'EST-À-DIRE LA SEMAINE DU DIMANCHE (date) AU SAMEDI DERNIER (date). LA SEMAINE DERNIÈRE, ... A-T-(IL/ELLE) TRAVAILLÉ À UN EMPLOI OU À UNE ENTREPRISE? (peu importe le nombre d'heures)
Oui, VOIE = 1, passez à 102; Non, passez à 101; Incapacité permanente, VOIE = 7, passez à 104
- 101 LA SEMAINE DERNIÈRE, ... AVAIT-T-(IL/ELLE) UN EMPLOI OU UNE ENTREPRISE DONT (IL/ELLE) S'EST ABSENTÉ(E)?
Non, passez à 104
- 102 ... AVAIT-(IL/ELLE) PLUS D'UN EMPLOI OU PLUS D'UNE ENTREPRISE LA SEMAINE DERNIÈRE?
Non, passez à 110
- 103 ÉTAIT CE DU À UN CHANGEMENT D'EMPLOYEUR?
passez à 110

LIEN À L'EMPLOI PRÉCÉDENT

- 104 ... A-T-(IL/ELLE) DÉJÀ TRAVAILLÉ À UN EMPLOI OU À UNE ENTREPRISE?
Non, passez à 170
- 105 QUAND ... A-T-(IL/ELLE) TRAVAILLÉ LA DERNIÈRE FOIS?
si interview subséquente et pas de changement à 105 et VOIE PRÉCÉDENTE = 3, passez à 131
si interview subséquente et pas de changement à 105 et VOIE PRÉCÉDENTE = 4 à 7, passez à 170
si pas durant la dernière année, passez à 170
si pas le mois dernier et VOIE = 7, passez à 131
si pas le mois dernier et VOIE = 7, passez à 110
- 106 ÉTAIT-CE AVANT OU APRÈS LE DIMANCHE (date)?
si VOIE = 7, passez à 131, autrement passez à 110

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

- 110 JÉ VAIS MAINTENANT VOUS POSER QUELQUES QUESTIONS SUR LE (NOUVEL) EMPLOI OU (LA NOUVELLE) ENTREPRISE (DE .../OU ... TRAVAILLE HABITUELLEMENT LE PLUS GRAND NOMBRE D'HEURES. ... ÉTAIT-(IL/ELLE) EMPLOYÉ(E) OU TRAVAILLAIT-(IL/ELLE) À SON COMPTE?
si pas "à son compte", passez à 114
- 111 ... AVAIT-(IL/ELLE) UNE ENTREPRISE CONSTITUÉE EN SOCIÉTÉ?
- 112 ... AVAIT-(IL/ELLE) DES EMPLOYÉS?
- 113 QUEL ÉTAIT LE NOM DE L'ENTREPRISE DE ...?
passez à 115
- 114 POUR QUI ... TRAVAILLAIT-(IL/ELLE)?
- 115 DE QUEL GENRE D'ENTREPRISE, D'INDUSTRIE OU DE SERVICE S'AGISSAIT-IL?
- 116 QUEL GENRE DE TRAVAIL ... FAISAIT-(IL/ELLE)?
- 117 QUELLES ÉTAIENT LES ACTIVITÉS OU FONCTIONS LES PLUS IMPORTANTES DE ...?
- 118 QUAND ... A-T-(IL/ELLE) COMMENCÉ À TRAVAILLER (pour nom de l'employeur)?
si pas le mois dernier, passez à 130
- 119 ÉTAIT-CE AVANT OU APRÈS LE DIMANCHE (date)?
passez à 130

ABSENCE SÉPARATION

- 130 si VOIE = 1, passez à 150; si 101 = NON, passer à 131
QUELLE EST LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... S'EST ABSENTÉ(E) OU TRAVAIL LA SEMAINE DERNIÈRE?
Mise à pied temporaire, passez à 134
Mise à pied saisonnière, passez à 136
Travail sur demande, passez à 137
autrement, Occupé(e) mais absent(e), VOIE = 2, passez à 150
- 131 QUELLE EST LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... A CESSÉ DE TRAVAILLER À (CET EMPLOI/ENTREPRISE)
si pas "Emploi perdu ou mis(e) à pied", passez à 137
- 132 POURRIEZ-VOUS PRÉCISER LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... A PERDU SON EMPLOI?
si VOIE = 7, passez à 137
si pas "conjoncture économique", passez à 137
- 133 si date dernièrement travaillé est plus d'une année passée, passez à 137
... PRÉVOIT-(IL/ELLE) RETOURNER À CET EMPLOI?
Non ou "incertain", passez à 137
- 134 L'EMPLOYEUR DE ... LUI A-T-(IL/ELLE) DONNÉ UNE DATE DE RETOUR AU TRAVAIL?
Oui, passez à 136
- 135 ... A-T-(IL/ELLE) DES RAISONS DE CROIRE QU'(IL/ELLE) SERA RAPPELLÉ(E) AU TRAVAIL D'ICI 6 MOIS?
Non, passez à 137
- 136 LA SEMAINE DERNIÈRE, DEPUIS COMBIEN DE SEMAINES ... ÉTAIT-(IL/ELLE) MIS(E) À PIED?
si 130 = "mise à pied saisonnière", passez à 137
si plus d'un an, passez à 137. Autrement, VOIE = 3
- 137 ... TRAVAILLAIT-(IL/ELLE) HABITUELLEMENT PLUS, OU MOINS, DE 30 HEURES PAR SEMAINE?
si VOIE = 3, passez à 190; autrement passez à 170

LES HEURES DE TRAVAIL (PRINCIPAL)

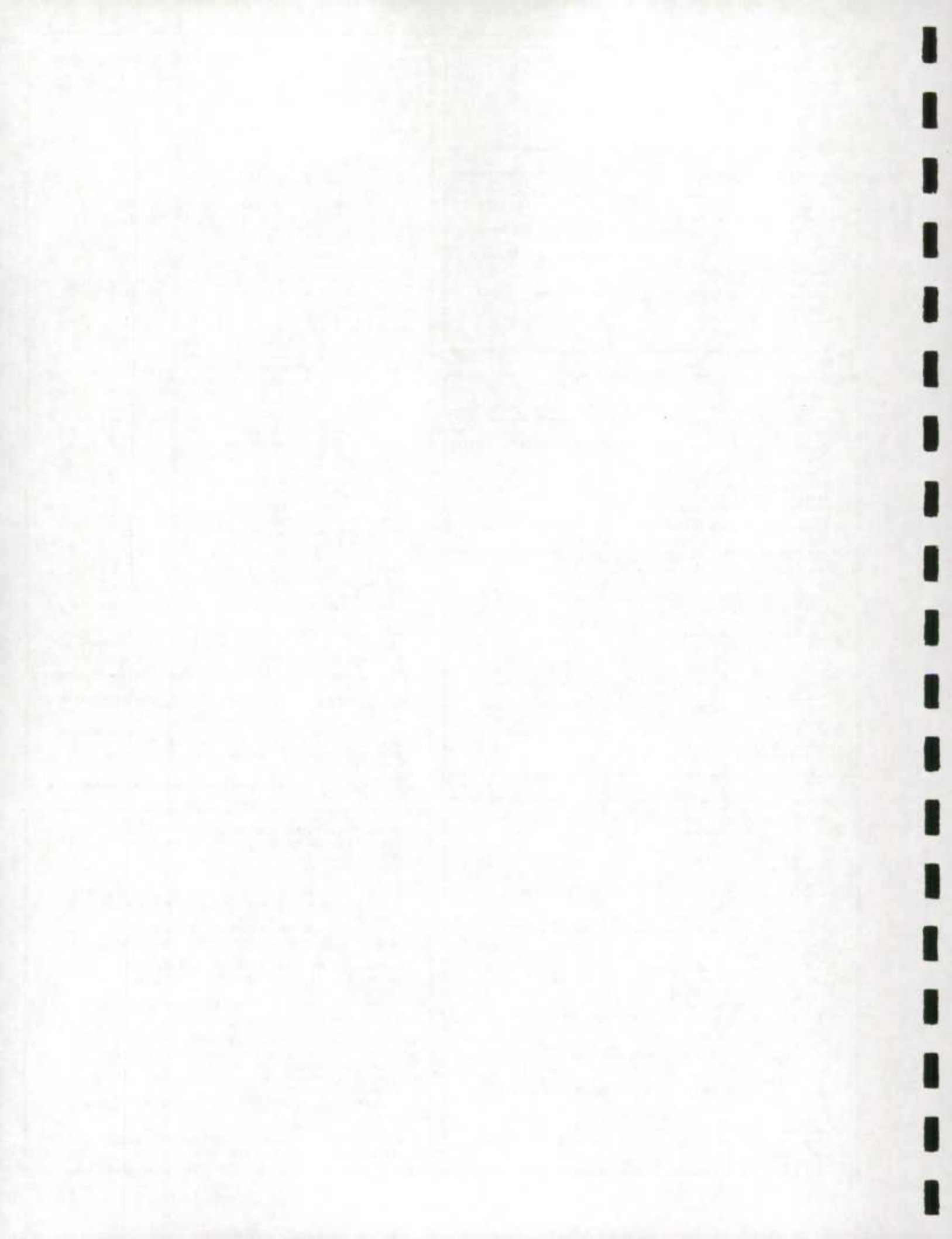
- 150 LES QUESTIONS SUIVANTES PORTENT SUR LES HEURES DE TRAVAIL DE ... À (Nom de l'emploi principal). (EN NE TENANT PAS COMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES), LE NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL (PAYÉES) DE ... VARIE-T-IL D'UNE SEMAINE À L'AUTRE?
Oui, passez à 152
151 (EN NE TENANT PAS COMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES), COMBIEN D'HEURES (PAYÉES) ... TRAVAILLE-T-(IL/ELLE) PAR SEMAINE?
si VOIE = 2, passer à 158
si pas un(e) employé, passez à 157
autrement, passez à 153
- 152 (EN NE TENANT PAS COMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES), COMBIEN D'HEURES (PAYÉES) EN MOYENNE ... TRAVAILLE-T-(IL/ELLE) HABITUELLEMENT PAR SEMAINE?
si VOIE = 2, passez à 158
si pas un(e) employé(e), passez à 157
- 153 LA SEMAINE DERNIÈRE, COMBIEN D'HEURES ... ÉTAIT-(IL/ELLE) ABSENT(E) DE SON TRAVAIL EN RAISON DE VACANCES, DE MALADIE OU DE TOUTE AUTRE RAISON? (N'OUBLIEZ PAS QUE (jour férié) ÉTAIT LA SEMAINE DERNIÈRE).
0, passez à 155
- 154 QUELLE EST LA RAISON PRINCIPALE DE CETTE ABSENCE?
- 155 LA SEMAINE DERNIÈRE, COMBIEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAYÉES A-T-(IL/ELLE) TRAVAILLÉ À CET EMPLOI?
- 156 LA SEMAINE DERNIÈRE, COMBIEN D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES NON PAYÉES A-T-(IL/ELLE) TRAVAILLÉ À CET EMPLOI?
- 157 si (employé et 150 = non), heures effectivement travaillées = 151-153 + 155 + 156, passez à 158
AU TOTAL, COMBIEN D'HEURES ... A-T-(IL/ELLE) TRAVAILLÉES LA SEMAINE DERNIÈRE (à nom de l'emploi principal)? (N'OUBLIEZ PAS QUE (jour férié) ÉTAIT LA SEMAINE DERNIÈRE).
158 si 151 ou 152 > 29 et VOIE = 2, passez à 162
si 151 ou 152 > 29 et VOIE = 1, passez à 200
... VOUDRAIT-(IL/ELLE) TRAVAILLER PLUS, OU MOINS, DE 30 HEURES PAR SEMAINE?
30 heures ou plus, passez à 160
- 159 QUELLE EST LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... NE VEUT PAS TRAVAILLER 30 HEURES OU PLUS PAR SEMAINE?
si VOIE = 2, passez à 162, autrement, passez à 200
- 160 QUELLE EST LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... TRAVAILLE HABITUELLEMENT MOINS DE 30 HEURES PAR SEMAINE?
si ni "conjoncture économique", ni "n'a pu trouver un travail à temps plein", et VOIE = 2, passez à 162
si ni "conjoncture économique", ni "n'a pu trouver un travail à temps plein", et VOIE = 1, passez à 200
- 161 AU COURS DE LA PÉRIODE DE 4 SEMAINES TERMINÉE SAMEDI DERNIER, LE (date) ... A-T-(IL/ELLE), À UN MOMENT DONNÉ, CHERCHÉ DU TRAVAIL À TEMPS PLEIN?
si VOIE = 2, passez à 162, autrement passez à 200

ABSENCE

- 162 LA SEMAINE DERNIÈRE, DEPUIS COMBIEN DE SEMAINES ... AVAIT-(IL/ELLE) ÉTÉ ABSENT(E) DU TRAVAIL DE FAÇON CONTINUE?
si ni employé, ni ayant une entreprise constituée en société, passez à 200
- 163 ... REÇOIT-(IL/ELLE) UN SALAIRE OU UN TRAITEMENT DE SON (EMPLOYEUR/ ENTREPRISE) POUR SES ABSENCES DE LA SEMAINE DERNIÈRE?
passez à 200

RECHERCHE DE TRAVAIL

- 170 si VOIE = 7, passez à 500
AU COURS DE LA PÉRIODE DE 4 SEMAINES TERMINÉE LE SAMEDI (date), ... A-T-(IL/ELLE) FAIT QUOI QUE CE SOIT POUR TROUVER DU TRAVAIL?
Non, et âge > 64, VOIE = 6, passez à 420; Non, et âge ≤ 64, passez à 174; Oui, VOIE = 4
- 171 AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES, QU'A FAIT ... POUR TROUVER DU TRAVAIL? ... A-T-(IL/ELLE) FAIT AUTRE CHOSE POUR TROUVER DU TRAVAIL?
- 172 LA SEMAINE DERNIÈRE, DEPUIS COMBIEN DE SEMAINES ... CHERCHAIT-(IL/ELLE) DU TRAVAIL? (depuis la date de la dernière journée de travail)
- 173 QUELLE ÉTAIT L'ACTIVITÉ PRINCIPALE DE ... AVANT QU'(IL/ELLE) COMMENCE À CHERCHER DU TRAVAIL?
passez à 177
- 174 LA SEMAINE DERNIÈRE, ... AVAIT-(IL/ELLE) UN EMPLOI DEVANT DÉBUTER À UNE DATE PRÉCISE?
Non, VOIE = 6, passez à 176
- 175 ... VA-T-(IL/ELLE) COMMENCER À TRAVAILLER À CET EMPLOI AVANT OU APRÈS LE DIMANCHE (date 4 semaines plus tard)?
"Avant", VOIE = 5, passez à 190; "À ou après", VOIE = 6, passez à 420
- 176 ... VOULAIT (IL/ELLE) UN EMPLOI LA SEMAINE DERNIÈRE?
Non, passez à 420
- 177 ... VOULAIT-(IL/ELLE) UN EMPLOI DE PLUS, OU MOINS, DE 30 HEURES PAR SEMAINE?
178 si VOIE = 4, passez à 190
QUELLE EST LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... N'A PAS CHERCHÉ DU TRAVAIL LA SEMAINE DERNIÈRE?
si pas "Croyait qu'il n'y avait pas de travail", passez à 420



DISPONIBILITE

- 190 ... AURAIT-IL/ELLE PU TRAVAILLER LA SEMAINE DERNIERE [S'IL/ELLE AVAIT ÉTÉ RAPPelé(E) / SI UN EMPLOI CONVENABLE LUI AVAIT ÉTÉ OFFERT] ?
Oui, passez à 400
- 191 QUELLE EST LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... N'ÉTAIT PAS DISPONIBLE POUR TRAVAILLER LA SEMAINE DERNIERE ?
passez à 400

GAINS - SYNDICAT - PERMANENCE

- 200 si pas (une) employé(e) (à l'emploi principal), passez à 300
si interview subséquente et pas de changement au 110, 114, 115, 116, 117, 118, passez à 300
JE VOUDRAIS MAINTENANT VOUS POSER QUELQUES COURTES QUESTIONS SUR LES GAINS DE ... À [nom de l'entreprise]. ... EST-IL/ELLE PAYÉ(E) À L'HEURE ?
- 201 ... REÇOIT-IL/ELLE HABITUELLEMENT DES POURBOIRES OU DES COMMISSIONS ?
si 200 = non, passez à 204
- 202 [EN NE TENANT PAS COMPTE DES POURBOIRES ET DES COMMISSIONS], QUEL EST LE SALAIRE HORAIRE DE ... ?
- 203 si 201 = non, passez à 220
COMBIEN ... REÇOIT-IL/ELLE HABITUELLEMENT PAR SEMAINE JUSTE EN POURBOIRES ET EN COMMISSIONS, AVANT IMPÔT ET AUTRES DÉDUCTIONS ?
passez à 220
- 204 QUELLE EST LA MANIÈRE LA PLUS FACILE POUR VOUS DE DÉCLARER LE SALAIRE OU LE TRAITEMENT DE ... (Y COMPRIS LES POURBOIRES ET LES COMMISSIONS), IMPÔT ET AUTRES DÉDUCTIONS ? SOUS FORME DE GAINS ANNUELS, MENSUELS, HEBDOMADAIRES OU AUTRE ?
- 205 [EN TENANT COMPTE DES POURBOIRES ET DES COMMISSIONS.] QUEL EST LE SALAIRE OU LE TRAITEMENT [HEBDOMADAIRE/AUX DEUX SEMAINES/BIMENSUEL/MENSUEL/ANNUEL] DE ... AVANT IMPÔT ET AUTRES DÉDUCTIONS ?
- 209 ... EST-IL/ELLE SYNDIQUÉ(E) À [nom de l'emploi principal] ?
Oui, passez à 240
- 221 ... EST-IL/ELLE COUVERT(E) PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU PAR UN CONTRAT DE TRAVAIL NÉGOCIÉ PAR UN SYNDICAT ?
- 240 [l'emploi principal] DE ... EST-IL PERMANENT OU EST-IL D'UNE MANIÈRE OU D'UNE AUTRE NON PERMANENT (p. ex., emploi saisonnier, temporaire, d'une durée déterminée, occasionnel)
Permanent, passez à 260
- 241 DE QUELLE MANIÈRE L'EMPLOI DE ... N'EST-IL PAS PERMANENT ?
passez à 260

TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

- 260 ENVIRON COMBIEN DE PERSONNES SONT EMPLOYÉES À L'ENDROIT OU ... TRAVAILLE ?
POUR [nom de l'employeur] ? EST-CE MOINS DE 20, ENTRE 20 ET 500, DU PLUS DE 500 ?
si pas (septembre ou novembre) passez à 300
- 261 [l'employeur de ...] A-T-IL/ELLE DES OPÉRATIONS À PLUSIEURS ENDROITS ?
Non, ou 250 = "plus que 500", passez à 300
- 262 AU TOTAL, ENVIRON COMBIEN DE PERSONNES TRAVAILLENT POUR CET EMPLOYEUR À CES DIFFÉRENTS ENDROITS ? EST-CE MOINS DE 20, ENTRE 20 ET 500, OU PLUS DE 500 ?
passez à 260

CATÉGORIE DE TRAVAILLEUR - HEURES À L'AUTRE EMPLOI

- 300 si 102 = non, passez à 400
J'AI MAINTENANT QUELQUES QUESTIONS SUR L'(AUTRE/ANCIEN) EMPLOI OU L'(AUTRE/ANCIENNE) ENTREPRISE DE ... ÉTAIT-IL/ELLE EMPLOYÉ(E) OU TRAVAILLAI(T)-IL/ELLE À SON COMPTE ?
si pas "à son compte", passez à 320
- 301 ... AVAIT-IL/ELLE UNE ENTREPRISE CONSTITUÉE EN SOCIÉTÉ ?
- 302 ... AVAIT-IL/ELLE DES EMPLOYÉS ?
- 320 [EN NE TENANT PAS COMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.] COMBIEN D'HEURES [PAYÉES] PAR SEMAINE ... TRAVAILLAI(T)-IL/ELLE HABITUELLEMENT À [CET EMPLOI/ENTREPRISE] ?
si VOIE = 2, passez à 400
- 321 AU TOTAL, COMBIEN D'HEURES ... A-T-IL/ELLE TRAVILLÉES LA SEMAINE DERNIERE À [CET EMPLOI/CETTE ENTREPRISE] ?
passez à 400

RECHERCHE DE TRAVAIL (MISIE) A PIEDS TEMPORAIRE)

- 400 si VOIE = 3, passez à 420
AU COURS DES 4 SEMAINES TERMINÉES LE SAMEDI DERNIER [date], ... A-T-IL/ELLE CHERCHÉ UN EMPLOI AUPRÈS D'UN AUTRE EMPLOYEUR ?
passez à 420

SÉPARATION PRÉCÉDENTE

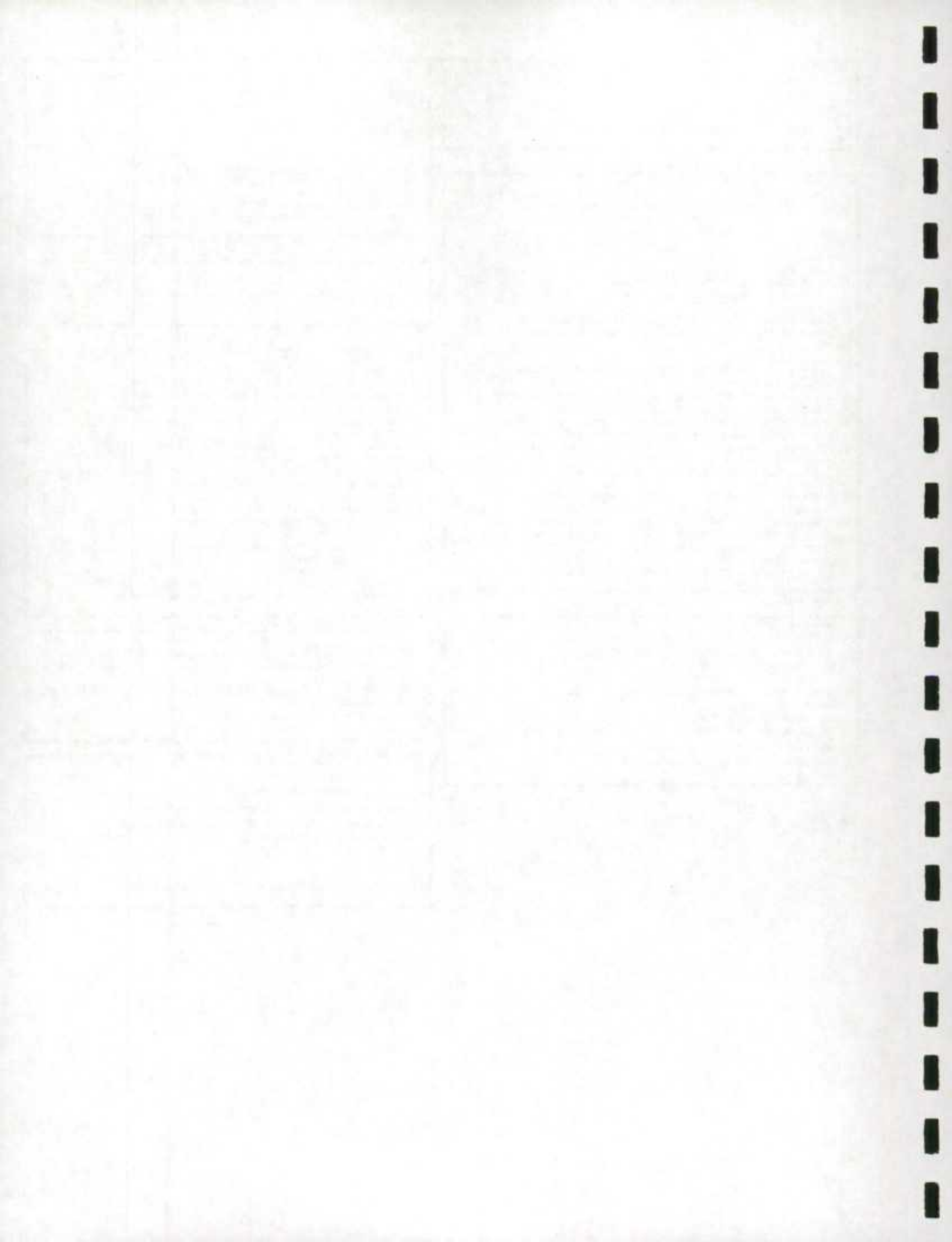
- 420 si ni 118 = au mois d'enquête ni 119 = depuis la dernière semaine de référence passez à si 103 = 1, passez à 423
AVANT QUE ... COMMENCE À TRAVAILLER À [nom de l'employeur], AVAIT-IL/ELLE DÉJÀ TRAVAILLÉ À UN EMPLOI OU À UNE ENTREPRISE [EN NE TENANT PAS COMPTE DE (L'AUTRE EMPLOI/L'AUTRE ENTREPRISE) OU ... TRAVAILLE ÉGALEMENT EN CE MOMENT] ?
Non, passez à 500
- 421 QUAND ... A-T-IL/ELLE TRAVAILLÉ À CET EMPLOI OU À CETTE ENTREPRISE LA DERNIÈRE FOIS ?
si avant le mois précédent cette enquête, passez à 500; si le mois d'enquête, passez à 422
- 422 ÉTAIT-CE AVANT OU APRÈS LE DIMANCHE [date] ?
Avant, passez à 500
- 423 QUELLE EST LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... A CESSÉ DE TRAVAILLER À [CET EMPLOI/CETTE ENTREPRISE] ?
si pas "perdu son emploi, mis(e) à pied", passez à 425
- 424 POURRIEZ-VOUS PRÉCISER LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... A PERDU SON EMPLOI ?
- 425 Si 103 = 1, passer à 500
À CET EMPLOI OU À CETTE ENTREPRISE, ... TRAVAILLAI(T)-IL/ELLE HABITUELLEMENT PLUS, OU MOINS, DE 30 HEURES PAR SEMAINE ?
passez à 500

FRÉQUENTATION SCOLAIRE

- 500 LA SEMAINE DERNIERE, ... FRÉQUENTAIT-IL/ELLE UNE ÉCOLE, UN COLLÈGE, OU UNE UNIVERSITÉ ?
Non, passez à 520
- 501 ... ÉTAIT-IL/ELLE INSCRITE(E) COMME ÉTUDIANT(E) À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL ?
- 502 DE QUEL GENRE D'ÉCOLE S'AGIT-IL ?
passez à 520

QUESTIONS SUPPLÉMENTAIRES DE L'ÉTÉ POUR LES ÉTUDIANTS

- 520 si le mois d'enquête n'est pas de mai à août, FIN
si l'âge n'est pas de 15 à 24, FIN
si interview subséquente et 520-PRÉCÉDENT = "Non", FIN
si interview subséquente et 520-PRÉCÉDENT = "Oui", passez à 521
... ÉTAIT-IL/ELLE ÉTUDIANT(E) À TEMPS PLEIN EN MARS DE CETTE ANNÉE ?
Non, FIN
- 521 ... PRÉVOIT-IL/ELLE ÉTUDIER À TEMPS PLEIN CET AUTOMNE ?
FIN



106/119/174/422

- 1 Avant cette date
- 2 À cette date ou après

110/300

- 1 Employé(e)
- 2 Travailleur(euse) autonome
- 3 Travailleur(euse) non rémunéré(e) dans une entreprise familiale

130

- 1 Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
- 2 Soins à donner à ses enfants
- 3 Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- 4 Congé de maternité (femmes seulement)
- 5 Autres obligations personnelles ou familiales
- 6 Vacances
- 7 Conflit de travail (grève ou lock-out)
- 8 Mise à pied temporaire due à la conjoncture économique (employé(e)s seulement)
- 9 Mise à pied saisonnière (employé(e)s seulement)
- 10 Travail sur demande, manque de travail (employé(e)s seulement)
- 11 Horaire de travail (p. ex. travail sur demande, travail par quart) (employé(e)s)
- 12 Travailleur(euse) autonome, manque de travail (travailleurs(euses) autonomes)
- 13 Activité saisonnière (employé(e)s exclu(e)s)
- 0 Autre - Précisez dans les Notes

131/423

- 1 Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
- 2 Soins à donner à ses enfants
- 3 Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- 4 Est enceinte (femmes seulement)
- 5 Autres obligations personnelles ou familiales
- 6 Va à l'école
- 7 A perdu son emploi, a été mis(e) à pied, ou l'emploi a pris fin (employé(e)s seulement)
- 8 A vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs(euses) autonomes seulement)
- 9 A déménagé
- 10 N'était pas satisfait(e) de son emploi
- 11 A pris sa retraite
- 0 Autre - Précisez dans les Notes

132/424

- 1 Fin de l'emploi saisonnier
- 2 Fin de l'emploi temporaire, de l'emploi d'une durée déterminée ou à contrat (travail non saisonnier)
- 3 Travail sur demande ou occasionnel
- 4 Déménagement de l'entreprise
- 5 Abandon des affaires par l'entreprise
- 6 Conjoncture économique (manque de travail, baisse des commandes ou des ventes)
- 7 Congédiement par l'employeur (c.-à-d. renvoi)
- 0 Autre - Précisez dans les Notes

137/158/177/425

- 1 30 heures par semaine ou plus
- 2 Moins de 30 heures par semaine

154

- 1 Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
- 2 Soins à donner à ses enfants
- 3 Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- 4 Congé de maternité (femmes seulement)
- 5 Autres obligations personnelles ou familiales
- 6 Vacances
- 7 Conflit de travail (grève ou lock-out)
- 8 Mise à pied temporaire due à la conjoncture économique
- 9 Jour férié (civil ou religieux)
- 10 Mauvais temps
- 11 L'emploi a débuté ou s'est terminé durant la semaine
- 12 Travaille à temps réduit (en raison du manque d'équipement, de l'entretien ou de la de l'usine, etc.)
- 0 Autre - Précisez dans les Notes

159

- 1 Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
- 2 Soins à donner à ses enfants
- 3 Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- 4 Autres obligations personnelles ou familiales
- 5 Va à l'école
- 6 Choix personnel
- 0 Autre - Précisez dans les Notes

160

- 1 Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
- 2 Soins à donner à ses enfants
- 3 Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- 4 Autres obligations personnelles ou familiales
- 5 Va à l'école
- 6 Conjonction économique
- 7 N'a pas pu trouver un travail de 30 heures par semaine ou plus
- 0 Autre - Précisez dans les Notes

171

- 1 Agence de placement publique
- 2 Agence de placement privée
- 3 Syndicat
- 4 Directement aux employeurs
- 5 Amis ou parents
- 6 Placement d'une offre d'emploi ou réponse à une offre d'emploi
- 7 Consultation des offres d'emploi
- 0 Autre - Précisez dans les Notes

173

- 1 Travillait
- 2 Tenait maison
- 3 Allait à l'école
- 0 Autre - Précisez dans les Notes

178

- 1 Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
- 2 Soins à donner à ses enfants
- 3 Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- 4 Autres obligations personnelles ou familiales
- 5 Va à l'école
- 6 Attendait d'être rappelé(e) à son ancien emploi
- 7 Attendait que des employeurs lui répondent
- 8 Croyait qu'il n'y avait pas de travail (dans la région, ou correspondant à ses compétences)
- 9 N'a donné aucune raison
- 0 Autre - Précisez dans les notes

191

- Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
- 1 Soins à donner à ses enfants
- 2 Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- 3 Autres obligations personnelles ou familiales
- 4 Va à l'école
- 5 Vacances
- 6 Avait déjà un emploi
- 7 Autre - Précisez dans les Notes
- 0

204

- Annuels
- 1 Mensuels
- 2 Bimensuels
- 3 Aux deux semaines
- 4 Hebdomadaires
- 5 Autre - Précisez dans les Notes
- 0

240

- Permanent
- 1 Non permanent
- 2

241

- Emploi saisonnier
- 1 Emploi temporaire, d'une durée déterminée ou à contrat (non saisonnier)
- 2 Travail sur demande ou occasionnel
- 3 Emploi obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire
- 4 Autre - Précisez dans les Notes
- 0

260/262

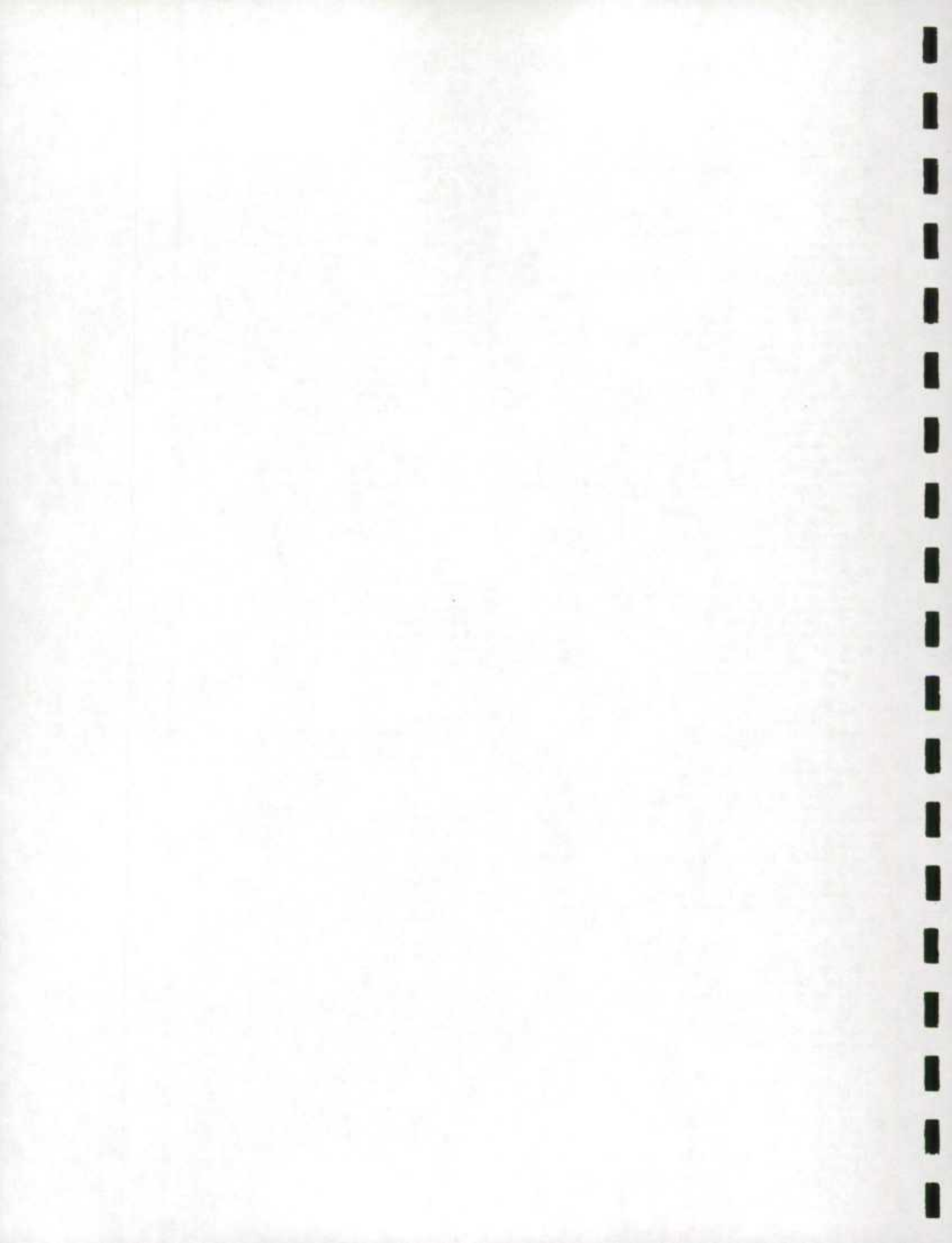
- Moins de 20
- 1 Entre 20 et 500
- 2 Plus de 500
- 3

501

- À temps plein
- 1 À temps partiel
- 2

502

- École primaire ou secondaire
- 1 Collège communautaire ou CÉGEP
- 2 Université
- 3 Autre - Précisez dans les Notes
- 0



QUESTIONS DE SEPTEMBRE À PROPOS LA FORMATION

0005

- 600 si ce n'est pas septembre, passez à 620
 si VOIE = 7, passez à 620
 si 500 = Non, passez à 604
 si l'âge < 18 et 502 = 1, passez à 602
CE MOIS-CI, J'AI QUELQUES QUESTIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LES ÉTUDES DE ... (À L'ÉCOLE PRIMAIRE-SECONDAIRE/AU COLLÈGE/À L'UNIVERSITÉ/À L'ÉCOLE). A PART ... OU LA FAMILLE DE ... QUI A SUBVENTIONNÉ OU PAYÉ CES ÉTUDES?
 si 502 = 1, passez à 602
- 601 **COMBIEN D'HEURES D'ENSEIGNEMENT ... A-T-(IL/ELLE) REÇUES LA SEMAINE DERNIÈRE?**
- 602 **LA SEMAINE DERNIÈRE, ... A-T-(IL/ELLE) REÇU UNE AUTRE FORMATION QUELCONQUE?**
 Non, passez à 607
- 603 **CETTE FORMATION ÉTAIT-ELLE LIÉE À L'EMPLOI?**
 Non, passez à 607
 Oui, passez à 605
- 604 **LA SEMAINE DERNIÈRE, ... A-T-(IL/ELLE) REÇU UNE FORMATION QUELCONQUE LIÉE À L'EMPLOI?**
 Non, passez à 607
- 605 **À PART ... OU LA FAMILLE DE ... QUI A SUBVENTIONNÉ OU PAYÉ CETTE FORMATION?**
- 606 **COMBIEN D'HEURES D'ENSEIGNEMENT ... A-T-(IL/ELLE) REÇUES LA SEMAINE DERNIÈRE?**
- 607 si l'âge > 24, passez à 620
 si 500 = 2, passez à 620
... ÉTAIT-(IL/ELLE) ÉTUDIANT(E) À TEMPS PLEINS EN MARS DE CETTE ANNÉE?
 Non, passez à 620
- 608 **QUEL GENRE D'ÉCOLE ... FRÉQUENTAIT (IL/ELLE) EN MARS DE CETTE ANNÉE?**
 passez à 620

- 600
- 1 Personne d'autre (comprend les prêts étudiants)
 - 2 Employeur
 - 3 Programme de formation du gouvernement
 - 4 Bourse privée
 - 5 Bourse du gouvernement
 - 0 Autre - NE PRÉCISEZ PAS dans les Notes

- 605
- 1 Personne d'autre
 - 2 Employeur
 - 3 Programme de formation du gouvernement
 - 0 Autre - NE PRÉCISEZ PAS dans les Notes

- 608
- 1 École primaire ou secondaire
 - 2 Collège communautaire ou CÉGEP
 - 3 Université
 - 0 Autre - Précisez dans les Notes

- 620
- 8 Ou lundi au vendredi seulement
 - 0 ou (choisissez tous les énoncé qui s'appliquent)
 - 1 Lundi
 - 2 Mardi
 - 3 Mercredi
 - 4 Jeudi
 - 5 Vendredi
 - 6 Samedi
 - 7 Dimanche
 - 0 ou
 - 9 Les jours varient d'une semaine à l'autre

- 621
- 1 Horaire normal de jour
 - 2 Quart normal de soirée
 - 3 Quart normal de nuit
 - 4 Quart rotatif (alternance entre le quart de jour et le quart de soirée ou de nuit)
 - 5 Quart brisé (deux périodes distinctes chaque jour)
 - 6 Travail sur demande ou occasionnel
 - 7 Horaire irrégulier
 - 0 Autre - Précisez dans les Notes

- 625
- 1 UN RÉGIME DE PENSION OU UN REER COLLECTIF AUTRE QUE LE RPC/RPO
 - 2 UN RÉGIME DE SOINS MÉDICAUX AUTRE QUE LE RÉGIME PROVINCIAL D'ASSURANCE MALADIE?
 - 3 UN RÉGIME DE SOINS DENTAIRES?
 - 4 DES CONGÉS DE MALADIES PAYÉS?
 - 5 DES VACANCES PAYÉES?

- 663
- 1 Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
 - 2 Soins à donner à un parent ou un ami
 - 3 Régime de retraite anticipée ou incitation de l'employeur
 - 4 Raisons économiques (mise à pied, fermeture de l'entreprise, réduction des effectifs, etc.)
 - 5 Désir de cesser de travailler
 - 0 Autre - Précisez dans les Notes

QUESTIONS DE NOVEMBRE À PROPOS LES HORAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL EMPLOYÉIS SEULEMENT

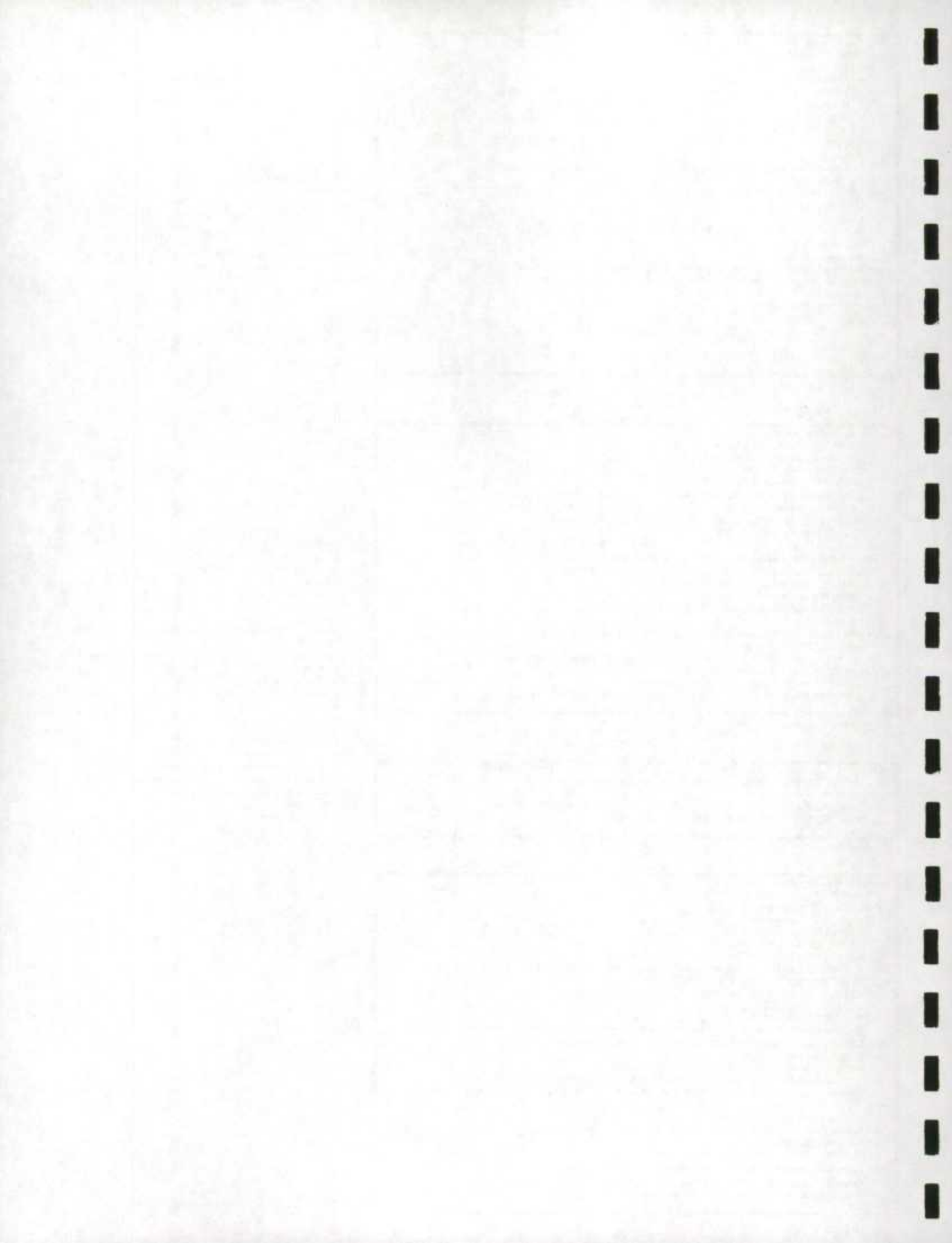
- 620 si ce n'est pas novembre, FIN
 si VOIE = 3, 4 ou 5, passez à FIN
 si VOIE = 6 ou 7, passez à 660
 si l'âge n'est pas de 15 à 69, passez à FIN
 si 110 = "à son compte", passez à 640
 si 110 = "travailleur(euse) non rémunéré(e) dans une entreprise familiale", passez à FIN
CE MOIS-CI, J'AI QUELQUES QUESTIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR L'EMPLOI DE ... CHEZ (...). QUELS JOURS DE LA SEMAINE ... TRAVAILLE-T-(IL/ELLE) HABITUELLEMENT À CET EMPLOI?
- 621 **LEQUEL DES ÉNONCÉS SUIVANTS DÉCRIT LE MIEUX L'HORAIRE DE TRAVAIL DE ...?**
- 622 **... PEUT-(IL/ELLE) CHOISIR, À L'INTÉRIEUR DE CERTAINES LIMITES, L'HEURE À LAQUELLE (IL/ELLE) COMMENCE ET FINIT SA JOURNÉE DE TRAVAIL?**
- 623 **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?**
 Non, passez à 625
- 624 **COMBIEN D'HEURES RÉMUNÉRÉES PAR SEMAINE ... TRAVAILLE-T-(IL/ELLE) HABITUELLEMENT À LA MAISON?**
- 625 **... A-T-(IL/ELLE) DROIT À L'UN OU L'AUTRE DES AVANTAGES SUIVANTS PAR L'ENTREMISE DE SON EMPLOYEUR?**
 s'(il/elle) n'a pas droit à des vacances payées, passez à FIN
- 626 **À COMBIEN DE JOURS DE VACANCES PAYÉS PAR ANNÉE ... A-T-(IL/ELLE) DROIT?**
 FIN

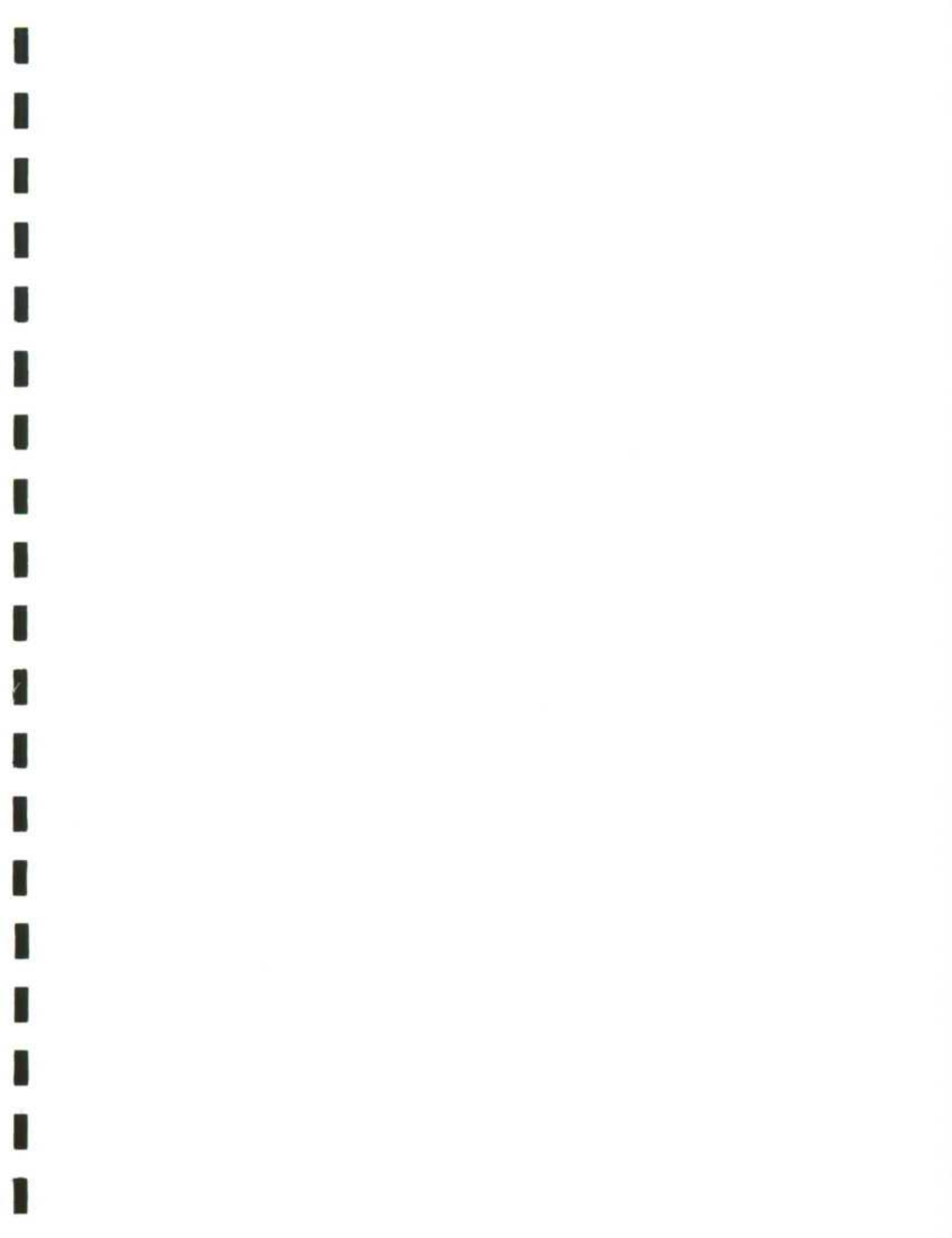
QUESTIONS DE NOVEMBRE À PROPOS LES HORAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL TRAVAILLEURS AUTONOMES SEULEMENT

- 640 **CE MOIS-CI, J'AI UNE OU DEUX QUESTIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR L'ENTREPRISE DE ... EXPLOITE-T-(IL/ELLE) CETTE ENTREPRISE À PARTIR DE SON DOMICILE?**
 si 112 = non, passez à FIN
- 641 **SANS COMPTER LES ASSOCIÉS DE ... COMBIEN D'EMPLOYÉS CETTE ENTREPRISE AVAIT-ELLE LA SEMAINE DERNIÈRE?**
 FIN

QUESTIONS DE NOVEMBRE À PROPOS LA POPULATION INACTIVE

- 660 si ce n'est pas novembre, passez à FIN
 si VOIE ≠ 6 ou 7, passez à FIN
 si VOIE = 7, passez à 661
 si l'âge > 64, passez à 661
 si 500 = Non, passez à 661
 si 501 "temps plein", passez à 661
 si l'âge < 18 et 502 = primaire ou secondaire, passez à FIN
... A-T-(IL/ELLE) RETOURNÉ À L'ÉCOLE CETTE ANNÉE PARCE QU' (IL/ELLE) N'A PU TROUVER UN EMPLOI CONVENABLE?
 si l'âge < 50 ou > 69, passez à FIN
 si 174 = Oui, passez à FIN
 si 177 = Oui, passez à FIN
 si le mois où il/elle a travaillé la dernière fois est avant novembre dernier, ou est ce novembre, passez à FIN
- 661 **CE MOIS-CI, J'AI UNE OU DEUX QUESTIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR ... A-T-(IL/ELLE) PRIS SA RETRAITE?**
 Non, passez à FIN
- 662 **[VOUS AVEZ DIT AUPARAVANT QUE ... AVAIT PRIS SA RETRAITE DE SON (DERNIER EMPLOI/DERNIÈRE ENTREPRISE). ... A-T-(IL/ELLE) PRIS SA RETRAITE PLUS TÔT QUE PRÉVU?**
 Non, passez à FIN
- 663 **QUELLE ÉTAIT LA RAISON PRINCIPALE POUR LAQUELLE ... AVAIT PRIS SA RETRAITE PLUS TÔT QUE PRÉVU?**
 Régime de retraite anticipée ou incitation, passez à FIN
- 664 **LORSQUE ... A PRIS SA RETRAITE ANTICIPÉ, A-T-(IL/ELLE) BÉNÉFICIÉ D'UN PAIEMENT EN ARGENT OU D'UNE OFFRE GLOBALE DE RETRAITE ANTICIPÉE EN PLUS DES PRESTATIONS DE RETRAITE ORDINAIRES?**
 FIN





STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHEQUE STATISTIQUE CANADA



1010502263

