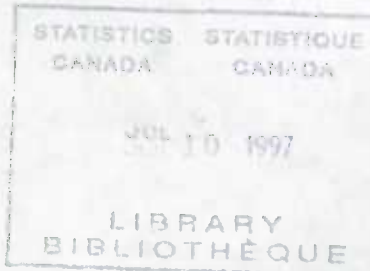


71F0022XPF

c. 3



L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE: ÉLABORATION D'UN NOUVEAU QUESTIONNAIRE POUR 1997

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

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

Pour de plus amples renseignements :

**Nathalie Caron
Division des enquêtes-ménages
Statistique Canada
(613) 951-4168**



L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE: ÉLABORATION D'UN NOUVEAU QUESTIONNAIRE POUR 1997

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 la démarche de remaniement du questionnaire qui a conduit à la version définitive du nouveau questionnaire.

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 ou 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.

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 nouveaux éléments de données requis. 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.

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

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 changement 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.

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 la branche 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.

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., la branche 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, ou à cause d'un congédiement 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

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.

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.

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 longitudinales de l'enquête 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 sur les heures de 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.

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 emploi, 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 dont il(elle) s'est absenté(e)?». 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.

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.

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.



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.

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 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) 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.

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. 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 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 coûteuses, 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 la branche 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 à la branche d'activité visée 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 branche 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.

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.

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 au contenu proposés. 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 nécessitaient une légère reformulation avant d'être soumises à de nouveaux essais, alors que quelques autres semblaient impraticables et ont dû être abandonnées.



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 été jugées plus importantes. 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, au fardeau du répondant et à la continuité historique.

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.

Statistique Canada (1995). Être de notre temps, modifications à l'EPA. *La population active (n° 71-001 au catalogue)*, décembre 1995. Également sur Internet à <http://www.statcan.ca> sous «Quoi de neuf».



**QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE:
VERSION DE 1997**

Renseignements démographiques

MÉNAGE			
10	Bonjour, mon nom est ... de Statistique Canada. Je vous appelle dans le cadre de l'Enquête sur la population active.	36	Inscrire l'unité familiale de ... : A à Z. Assigner la même lettre à toutes les personnes unies par les liens du sang, du mariage ou de l'adoption.
11	Préférez-vous être interviewé(e) en français ou en anglais? <i>Si c'est la première entrevue, passez à 12. Autrement, passez à 20.</i>	37	Déterminez une personne de référence pour la famille et sélectionnez le lien unissant ... à cette personne. La personne de référence devrait être un adulte ayant la responsabilité des soins ou la charge de la famille.
12	Confirmez l'adresse de liste.	38	Quel est le plus haut niveau d'études primaires ou secondaires que ... a achevé?
13	Choisissez le genre de logement.	39	... a-t-il (elle) obtenu un diplôme d'études secondaires?
14	Quelle est votre adresse postale exacte?	40	... 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? <i>Non, passez à 30.</i>
15	Quels sont les noms des personnes qui demeurent habituellement dans ce logement? (Commencez par les adultes qui ont la responsabilité des soins ou la charge de la famille)	41	Quel est le plus haut certificat ou diplôme que ... a obtenu? <i>Passez à 30 afin de remplir l'information démographique pour tous les membres du ménage. Lorsque terminé, passez à 50.</i>
16	Y a-t-il quelqu'un qui réside temporairement ici? Ajoutez une personne sauf si elle a une résidence habituelle ailleurs.		
17	Y a-t-il habituellement d'autres personnes qui habitent ici mais qui sont présentement partis à l'école, à l'hôpital ou ailleurs? <i>Passez à 30.</i>		
20	Demeurez-vous toujours dans le même logement que le mois dernier?		
21	Les personnes suivantes demeurent-elles encore dans ce logement? Pour corriger la composition du ménage, sélectionnez un nom et appuyez sur ENTER. <i>Passez à 21A si un membre est sélectionné. Autrement, passez à 22 si F12 est sélectionné.</i>		
21A	Est-ce que ... Est actuellement un membre du ménage N'est plus un membre du ménage Est décédé(e)	50	FORCES ARMÉES Y a-t-il dans ce ménage un membre à temps plein des forces armées régulières? Choisissez un membre et appuyez sur ENTER pour changer la réponse indiquée. <i>Passez à 50A si un membre est sélectionné. Autrement, passez à 60 si F12 est sélectionné.</i>
22	Y a-t-il quelqu'un d'autre qui demeure présentement dans ce logement?	50A	... est-[il/elle] un membre à temps plein des forces armées régulières?
		60	Ce logement appartient-il à un membre de ce ménage? Si loué, répondez aux questions sur le loyer et revenez.
INDIVIDUS			
30	Choisissez 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 Âge Sx ÉM UnF L EI E2 E3 E4		PASSEZ À LA COMPOSANTE SUR LA POPULATION ACTIVE POUR CHAQUE PERSONNE ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS N'ÉTANT PAS MEMBRE DES FORCES ARMÉES RÉGULIÈRES
31	Quelle est la date de naissance de ...?		
32	... était donc âgé(e) de [âge] ans, samedi dernier. Est-ce exact? <i>Oui, passez à 34. Non, passez à 33.</i>		
33	Quel est l'âge de ...?		
34	Inscrire le sexe de ...		
35	Quel est l'état matrimonial de ...?		

- 2 11^{ème} - 13^{ème} (Québec: Secondaire V)
(Terre-Neuve: 2^{ème} à 4^{ème} années
du secondaire)
- 41**
- 1 Aucun diplôme ou certificat d'études post-secondaires
2 Diplôme ou certificat de métier d'une école de métiers ou
à la suite d'une période d'apprentissage
3 Diplôme ou certificat non universitaire d'un collège
communautaire, CEGEP, école de sciences infirmières,
etc.
4 Certificat universitaire inférieur au baccalauréat
5 Baccalauréat
6 Diplôme ou certificat universitaire supérieur au
baccalauréat

Codes pour la composante sur la population active

106/119/174/422

- 1 Avant cette date
2 À cette date ou après

110 / 300

- 1 Employé(e)
2 Travaillait à son compte
3 Travailleur(euse) non rémunéré(e) dans une entreprise
familiale

130

- 01 Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
02 Soins à donner à ses enfants
03 Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
04 Congé de maternité (femmes seulement)
05 Autres obligations personnelles ou familiales
06 Vacances
07 Conflit de travail (grève ou lock-out)
08 Mise à pied temporaire due à la conjoncture économique
(employé(e)s seulement)
09 Mise à pied saisonnière (employé(e)s seulement)
10 Travail occasionnel, manque de travail (employé(e)s
seulement)
11 Horaire de travail (p. ex. travail par quart) (employé(e)
seulement)
12 Travaille à son compte, manque de travail
(travailleurs(euses) à leur compte seulement)
13 Activité saisonnière (employé(e)s exclu(e)s)
00 Autre - Précisez dans les notes

131 / 423

- 01 Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
02 Soins à donner à ses enfants
03 Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
04 Est enceinte (femmes seulement)
05 Autres obligations personnelles ou familiales
06 Va à l'école
07 A perdu son emploi, a été mis(e) à pied, ou l'emploi a pris
fin (employé(e)s seulement)
08 A vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs(euses) à leur
compte seulement)
09 A déménagé
10 N'était pas satisfait(e) de son emploi
11 A pris sa retraite
00 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 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, etc.)
7 Congédiement par l'employeur
0 Autre - Précisez dans les Notes

154

- 01 Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
02 Soins à donner à ses enfants
03 Soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
04 Congé de maternité (femmes seulement)
05 Autres obligations personnelles ou familiales
06 Vacances
07 Conflit de travail (grève ou lock-out)
08 Mise à pied temporaire due à la conjoncture économique
09 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 réparation de l'usine)
00 Autre - Précisez dans les Notes

137/177/425

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

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 Conjoncture économique
7 N'a pas pu trouver un travail de 30 heures par semaine ou
plus
0 Autre -Précisez dans les Notes

171

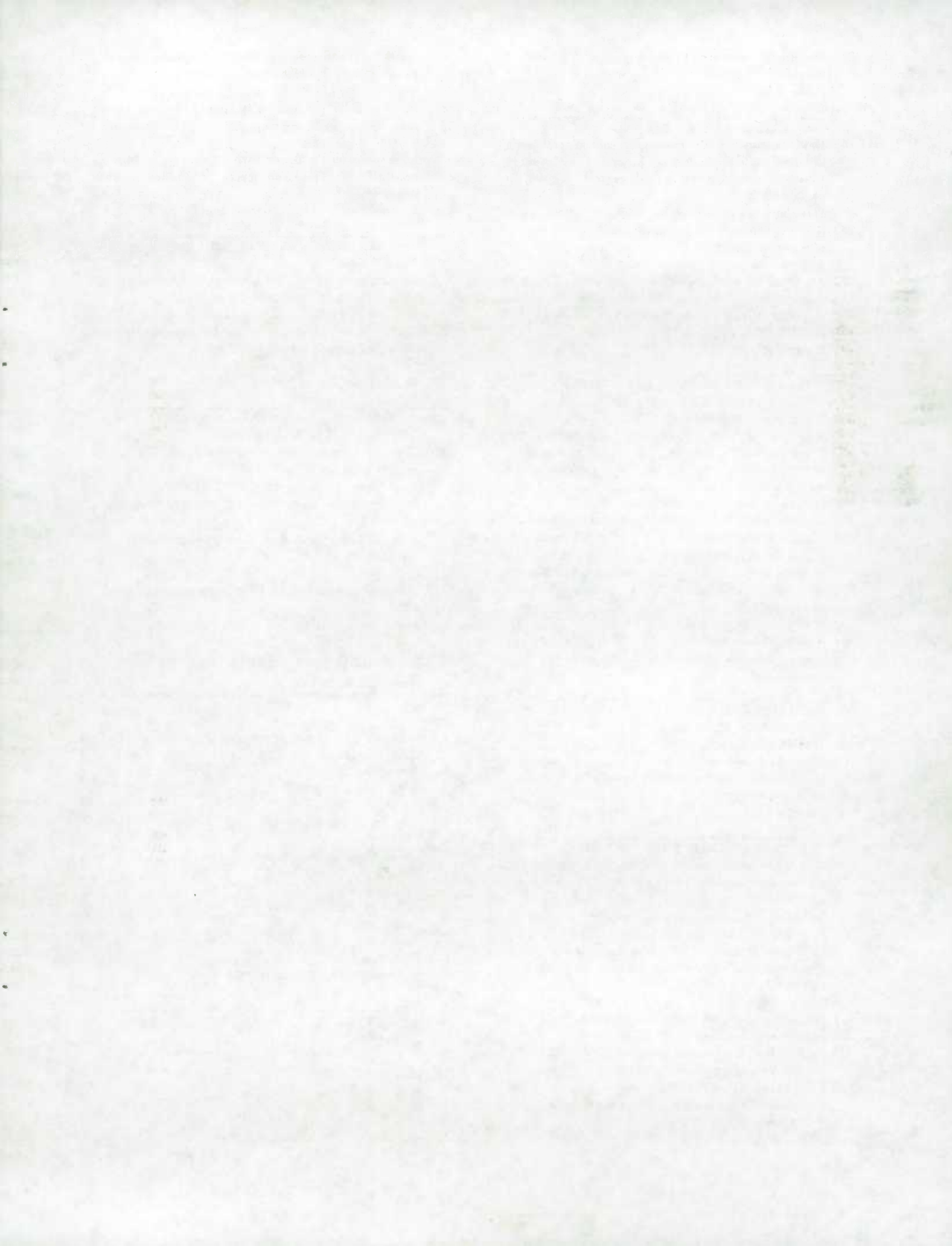
- 1 Agence de placement publique
2 Agence de placement privée
3 Syndicat
4 Directement aux employeurs
5 Amis ou parents
6 Placement d'une offre d'emploi ou réponse à une offre
d'emploi
7 Consultation des offres d'emploi
0 Autre -Précisez dans les Notes

173

- 1 Travaillait
2 Tenait maison
3 Allait à l'école
4 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)



- 241 De quelle manière l'emploi de ... n'est-il pas permanent?
Passez à 260

TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

- 260 Environ combien de personnes sont employées à l'endroit où ... travaille pour [nom de l'employeur]? Est-ce moins de 20, entre 20 et 99, entre 100 et 500, ou 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 260 = «plus de 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 99, entre 100 et 500, ou plus de 500?
Passez à 300

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 travaillait-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 ... travail[e-t-]ait-[[il/elle] habituellement à [cet emploi/cette entreprise]?
Si VOIE = 2, passez à 400
- 321 Au total, combien d'heures ... a-t-]il/elle] travaillées la semaine dernière à [cet emploi/cette entreprise]?
Passez à 400

RECHERCHE D'EMPLOI (MISE À PIED TEMPORAIRE)

- 400 *Si VOIE ≠ 3, passez à 420*
Au cours des 4 semaines terminées samedi dernier le [date], ... a-t-]il/elle] cherché un emploi auprès d'un autre employeur?
Passez à 420

SÉPARATION PRÉCÉDENTE

- 420 *Si ni 118 = mois d'enquête, ni 119 = depuis la dernière semaine de référence, passez à 500. 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] où ... travaille 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 précédant cette enquête, passez à 500
Si le mois d'enquête, passez à 423
- 422 Était-ce avant ou après le dimanche [date du dimanche suivant la dernière semaine de référence]?
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, passez à 500*
À cet emploi ou à cette entreprise, ... travaillait-il/elle] habituellement plus, ou moins de 30 heures par semaine?
Passez à 500

FRÉQUENTATION SCOLAIRE

- 500 *Si âge > 64, FIN*
La semaine dernière, ... fréquentait-il/elle] une école, un collège, ou une université?
Non, passez à 520
- 501 ... était-il/elle] inscrit(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

Codes pour la composante démographique

35

- 1 Actuellement marié(e) ou vivant en union libre
- 2 Célibataire (jamais marié(e))
- 3 Veuve ou veuf
- 4 Séparé(e) ou divorcé(e)

37

- 1 Personne de référence
- 2 Conjoint
- 3 Fils ou fille (adopté(e) ou non, ou d'un autre lit)
- 4 Petit-fils ou petite-fille(e)
- 5 Gendre ou bru
- 6 Enfant en tutelle (moins de 18 ans)
- 7 Père ou mère
- 8 Père ou mère du conjoint
- 9 Frère ou soeur
- 0 Autre parent - Précisez dans les Notes

38

- 0 8ième année ou moins (Québec: Secondaire II ou moins)
- 1 9ième - 10ième années (Québec: Secondaire III ou IV)
(Terre-Neuve: 1ère année du secondaire)

- 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

- 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 Vacances
- 7 Avait déjà un emploi
- 0 Autre - Précisez dans les Notes

204

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

241

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

260/262

- 1 Moins de 20
- 2 Entre 20 et 99
- 3 Entre 100 et 500
- 3 Plus de 500

501

- 1 À temps plein
- 2 À temps partiel

502

- 1 École primaire ou secondaire
- 2 Collège communautaire ou CÉGEP
- 3 Université

Renseignements sur la population active

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(ve), capable de travailler
- 7 Inactif(ve), 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] à 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-[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 dû 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 suivant la dernière semaine de référence]?
Si VOIE = 7, passez à 131. autrement passez à 110

DESCRIPTION DE L'EMPLOI

- 110 Je vais maintenant vous poser quelques questions sur le [nouvel] emploi ou [la nouvelle] entreprise [de ...] où ... 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?

Si pas le mois dernier, passez à 130

- 119 Était-ce avant ou après le dimanche [date suivant la dernière semaine de référence]?

Passez à 130

ABSENCE - SÉPARATION

- 130 Si VOIE = 1, passez à 150
Si 101 = Non, passez à 131
Quelle est la raison principale pour laquelle ... s'est absenté(e) du travail la semaine dernière?
Mise à pied temporaire, passez à 134
Mise à pied saisonnière, passez à 136
Travail occasionnel, 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/cette entreprise]?
Si pas «Perdu son emploi 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 où a travaillé pour la dernière fois est il y a plus d'un an, passez à 137
... prévoit-[il/elle] retourner à cet emploi?
Non ou «incertain», passez à 137
- 134 L'employeur de ... lui a-t-il donné une date de retour au travail?
Oui, passez à 136
- 135 ... a-t-[il/elle] des raisons de croire qu'[il/elle] sera rappelé(e) au travail d'ici 6 mois?
- 136 La semaine dernière, depuis combien de semaines ... était-[il/elle] mis(e) à pied?
Si 130 = «mise à pied saisonnière» ou absent(e) pendant plus d'un an, passez à 137
Autrement, VOIE = 3, passez à 137
- 137 ... travaillait-[il/elle] habituellement plus, ou moins de 30 heures par semaine
Si VOIE = 3, passez à 190
Autrement, passez à 170

HEURES DE TRAVAIL (EMPLOI 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, passez à 158
Si pas un(e) employé(e), 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(e) 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 30 heures ou plus par semaine [à un seul emploi]?
Oui, passez à 160
- 159 Quelle est la raison principale pour laquelle ... ne veut pas travailler 30 heures ou plus par semaine [à un seul emploi]?
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 [à son emploi principal]?
Si ni «conjoncture économique», ni «n'a pu trouvé un travail à temps plein», et VOIE = 2, passez à 162
Si ni «conjoncture économique», ni «n'a pu trouvé 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(e), 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 - EMPLOI DEVANT COMMENCER À UNE DATE FUTURE

- 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, âge > 64 et VOIE = 6, passez à 420
Non et âge < 65, 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 débiter 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
Autrement, passez à 190

DISPONIBILITÉ

- 190 ... aurait-[il/elle] pu travailler la semaine dernière [s'il/si 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 dernière?
Passez à 400

GAINS - SYNDICAT - PERMANENCE

- 200 Si pas un(e) employé(e) (à l'emploi principal), passez à 300
Si interview subséquente et pas de changement à 110, 114, 115, 116, 117, 118, passez à 260
Je voudrais maintenant vous posez 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 incluant les pourboires et les commissions], quel est le salaire horaire de ...?
Passez à 220
- 204 Pour vous, quelle est la manière la plus facile de nous dire le salaire ou le traitement de ... [y compris les pourboires et les commissions], avant impôt et autres déductions? Sous forme de gains annuels, mensuels, hebdomadaires ou autre?
- 205 [En tenant compte des pourboires et des commissions,] quel est le salaire ou le traitement [hebdomadaire/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

Qc 008

C-3

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA



1010284376