



*Le guide d'utilisation des données
de l'Enquête sur l'emploi,
la rémunération et les heures*

TABLE DES MATIÈRES

1. OBJECTIFS ET HISTORIQUE	585
2. LA MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE	587
3. LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES	589
4. LA QUALITÉ DES DONNÉES	590
5. COMPARABILITÉ DES DONNÉES	592
6. TERMES ET DÉFINITIONS	594
7. ESTIMATIONS PAR TAILLE D'ENTREPRISE	598
8. PRODUITS ET SERVICES	599

1. OBJECTIFS ET HISTORIQUE

Objectifs

L'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures (EERH), a pour objet de mesurer les niveaux et les tendances mensuelles des salariés inscrits sur les listes de paye, des heures rémunérées et de la rémunération. Les estimations sont compilées pour des niveaux détaillés de la classification industrielle pour le Canada, les provinces et les territoires. La population cible comprend tous les employeurs du Canada, sauf ceux dont les activités relèvent des secteurs de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, des services domestiques aux ménages privés, des organismes religieux et du personnel militaire des services de la défense.

Historique de l'enquête

Lancée en 1918 par le ministère du Travail, l'enquête mensuelle canadienne sur l'emploi inscrit sur les listes de paye fut reprise en 1922 par le Bureau fédéral de la statistique. Menée encore aujourd'hui, elle vise toujours le même objectif fondamental. À l'origine, elle se limitait aux employeurs qui comptaient au moins quinze salariés et ne comprenait que certaines activités industrielles. Les données sur les gains furent ajoutées en 1941. En 1961, on éleva le seuil d'inclusion à vingt salariés et on lança une enquête-échantillon pour recueillir des données sur l'emploi auprès d'entreprises comptant moins de vingt salariés. Les services non commerciaux vinrent s'ajouter en 1968 pour donner une couverture complète des activités économiques, à l'exception de l'agriculture, de la pêche et du piégeage et des services militaires.

Au début des années 1970, les écarts entre un repère externe et les estimations fondées sur les établissements pour le Revenu du travail, ainsi que d'importantes révisions peu cohérentes apportées aux estimations mensuelles, devinrent un sujet d'inquiétude. On croyait que ces problèmes résultaient de l'absence de données sur les gains pour l'ensemble de l'univers. Ce facteur, ajouté à la volonté de réduire le fardeau de réponse à l'enquête et de résoudre des problèmes de conception et de définition, suscita une importante révision des enquêtes. On mit au point une nouvelle enquête intégrée (Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures) en ajoutant des données sur les gains et les heures aux petites entreprises et aux établissements non commerciaux.

Les résultats de l'EERH furent publiés pour la première fois, avec le mois de référence d'avril 1983 et, au cours des dix années qui suivirent, le programme ne cessa d'être perfectionné. À l'été de 1992, la Division du travail pouvait publier des données uniformes et détaillées par industrie, remontant jusqu'à 1983, de nouveaux produits avaient aussi été élaborés les indices à pondération fixe des gains, les indices de dispersion et les données désaisonnalisées. Les nouvelles données paraissaient dans une publication remaniée ayant avril 1992 comme mois de référence.

Proposition visant à réduire le fardeau de réponse à grâce une collaboration entre Statistique Canada et l'Agence du Revenu du Canada

Vers la fin des années 1980, préoccupé par le fardeau de réponse, le Conseil canadien des petites entreprises écrivait à l'Agence du Revenu du Canada (ARC) et leur proposait d'ajouter, aux formulaires (PD7) de retenues sur la paye, des renseignements sur l'emploi et la rémunération mensuelle brute. En 1989, un groupe de travail formé de représentants de l'Agence du Revenu du Canada et de Statistique Canada jugeait qu'il était plausible d'ajouter deux questions au formulaire (PD7) de versement mensuel soit: le nombre de salariés et la rémunération totale (les employeurs qui versent moins de \$15,000 n'effectuent qu'un versement mensuel; les autres font habituellement deux versements ou plus par mois.) Au début de 1992, on a réexaminé la question des coûts et on a fait des essais auprès de groupes de discussion pour évaluer la réaction des répondants éventuels. Ces essais ont révélé que l'ajout des questions sur le formulaire PD7 sur l'emploi et sur la rémunération totale ne semblait pas accroître sensiblement le fardeau des répondants. Il a donc été décidé d'ajouter ces questions à compter de janvier 1993. Dans la mesure où l'on pouvait utiliser les données tirées des formulaires PD7 plutôt que des questionnaires de l'EERH, on bénéficiait d'une nette réduction du fardeau de réponse.

Remaniement de l'EERH

Commençant au milieu des années 1990, l'EERH s'est engagé dans un important processus de remaniement à multiples phases. Les objectifs principaux de ce remaniement étaient d'améliorer la qualité des estimations et de réduire le fardeau de réponse imposé aux entreprises.

Durant les trois phases du remaniement, des données administratives ont été graduellement incluses dans l'échantillon de l'enquête en remplacement de données obtenues par questionnaire. L'échantillon administratif utilisé pour estimer l'emploi et la rémunération mensuelle était accompagné par un petit échantillon (Enquête sur la rémunération auprès des petites

entreprises) d'établissements afin de permettre l'estimation de la composante hebdomadaire de la rémunération, des catégories de salariés et des heures payées.

La phase I du remaniement de l'enquête a été introduite au mois de référence de mars 1994 lorsque des données administratives furent utilisées en remplacement des données obtenues des petites entreprises avec employés. Ceci a eu pour résultat de réduire la taille mensuelle de l'échantillon de l'EERH d'environ 30 000 répondants (elle était constituée auparavant d'environ 70,000 répondants). Au même moment, un échantillon de 2 500 établissements était tiré pour l'Enquête sur la rémunération auprès des petites entreprises (ERE).

En mai 1996, l'utilisation des données administratives fut élargie pour y inclure les moyennes et les grosses entreprises n'ayant des activités que dans une seule province et un seul groupe d'activités industrielles. La phase II a alors permis de réduire à nouveau la taille de l'échantillon de quelques 22 000 répondants sur une base mensuelle. La taille de l'échantillon de l'enquête sur la rémunération auprès des entreprises¹ (ERE) était alors augmentée à 6 000 établissements.

La dernière phase du remaniement (phase III) a été introduite en mai 1998. Le plus important changement effectué lors de cette phase consiste en l'extension de l'usage des dossiers administratifs pour y inclure les entreprises (complexes) ayant des activités économiques dans plus d'une province et plus d'un groupe majeur (CTI-3²). En conséquence de ce changement, la taille de l'échantillon global de l'enquête EERH a été réduite aux 10 000 établissements de l'enquête ERE.

Avec la fin du remaniement, la taille de l'échantillon de l'EERH est passée de 70 000 à 10 000 établissements. Ceci représente une diminution de 720 000 contacts sur une base annuelle.

Avec les données de janvier 2001, le programme EERH est passé de la Classification type des industries 1980 (CTI 80) au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 1997 (SCIAN 1997). L'augmentation du nombre de domaines d'estimation a rendu nécessaire un petit accroissement de la taille de l'échantillon de L'ERE qui compte maintenant 11 000 établissements.

Avec les données de janvier 2004, le programme EERH est passé du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 1997 (SCIAN 1997) au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 2002 (SCIAN 2002)

Avec les estimations de janvier 2008, les estimations courantes et historiques de l'Enquête sur l'emploi la rémunération et les heures de travail (EERH) sont fondées sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2007 au lieu de celui du SCIAN 2002.

Perspectives d'avenir du EERH

Le programme sur l'Emploi, la rémunération et les heures de la Division de la Statistique du Travail a un avenir prometteur. Avec la collaboration de l'Agence du revenu du travail, fournisseurs des importantes données administratives, l'enquête sera en mesure de produire des données de meilleure qualité à moindre coût. Ces données demeureront essentielles à notre connaissance du marché du travail au Canada.

¹ En 1996, L'enquête sur la rémunération auprès des petites entreprises a été renommée Enquête sur la rémunération auprès des entreprises

² Les trois premiers chiffres de la classification industrielle type de 1980.

2. LA MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Population cible

La population cible comprend tous les employeurs au Canada, sauf ceux dont les activités relèvent des secteurs de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, des services domestiques aux ménages privés, des organismes religieux et du personnel militaire des services de la défense. Les échantillons de l'EERH sont tirés à partir du Registre des entreprises (RE) dont la mise à jour est faite par la Division du registre des entreprises de Statistique Canada, ainsi que d'une liste de toutes les entreprises ayant au moins un compte actif de retenues sur la paye et qui sont enregistrées auprès du programme Numéro d'entreprise de l'Agence du revenu du Canada.

Le Registre des entreprises consiste en une liste de toutes les entreprises au Canada. La mise à jour est faite mensuellement à l'aide des résultats obtenus de différentes enquêtes, de profils d'entreprises et de données administratives. Le Numéro d'entreprise est un identificateur unique assigné par l'Agence du revenu du Canada aux entreprises participant à un ou plus des programmes suivants: le programme des retenues sur la paye, la taxe sur les biens et les services, la taxe auprès des importateurs et des exportateurs et l'impôt auprès des sociétés. Le programme de retenues sur la paye inclut tous les employeurs qui effectuent des remises d'impôt sur le revenu, des cotisations au RPC/RRQ ainsi que des cotisations d'assurance-emploi pour leurs employés.

Période de référence

La période de référence de l'EERH correspond à la période de paye qui comprend les sept derniers jours du mois. Lorsque la période de paye sur laquelle porte la déclaration dépasse une semaine, on rajuste les données en divisant le nombre de jours de travail que représente la déclaration du répondant par le nombre de jours ouvrables compris dans la période de paye visée. Des rajustements sont faits aussi pour tenir compte des grèves, des lock-outs et des mises à pied qui surviennent durant la semaine de référence.

Méthodologie

Les statistiques produites par l'EERH sont fondées sur un recensement des dossiers administratifs (provenant de l'Agence du revenu du Canada) pour tous les établissements dans le champ de l'enquête ayant des employés et qui sont sur le Registre des entreprises³. Le nombre total de salariés inscrits sur les listes de paye et la rémunération mensuelle sont calculés à partir des dossiers administratifs.

L'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE) est effectuée chaque mois en vue de recueillir des données par ITAO (Interview téléphonique assistée par ordinateur) afin de permettre le calcul des variables de l'EERH non disponibles sur les dossiers administratifs. Les estimations obtenues à partir des dossiers administratifs sont combinées aux résultats de l'ERE en vue de produire des estimations pour la totalité des variables de l'EERH.

Volet des dossiers administratifs

Aux termes d'une entente conclue avec l'Agence du revenu du Canada, Statistique Canada a accès aux renseignements portant sur la rémunération mensuelle brute totale et sur le nombre total de salariés pour la dernière période de paye du mois, lesquels sont tirés des formulaires de retenue sur la paye remplis par les employeurs (PD7).

L'utilisation des données administratives contribue à réduire les coûts de l'enquête et le fardeau de réponse. Elles améliorent les données produites par l'EERH, concernant les salariés inscrits sur les listes de paye ainsi que les estimations des salaires et traitements pour la Division des comptes des revenus et des dépenses de Statistique Canada. Ces améliorations sont possibles grâce à l'actualité des dossiers administratifs et à une meilleure couverture de la population enquêtée.

Il existe trois genres de comptes de retenues sur la paye :

Remises trimestrielles ou mensuelles : ces deux types de comptes sont utilisés par les petites entreprises dont les remises n'excèdent pas 15 000 \$ par mois (12 000 \$ par année ou moins dans le cas des remises trimestrielles).

³ Sauf pour les renseignements sur les services de l'administration publique générale aux niveaux provincial et fédéral qui sont fournis par la Division des institutions publiques

Remises accélérées : ce type de remise est généralement faite par de grandes entreprises effectuant des remises plus d'une fois par mois.

L'Agence du revenu du Canada transfère à Statistique Canada les renseignements sur le nombre de salariés et la rémunération mensuelle brute totale pour ces comptes PD7. L'échantillon étant un recensement, est par conséquent toujours constitué des mêmes unités, à l'exception des entreprises nouvellement créées et de celles qui cessent leurs activités au cours d'un mois.

L'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE)

L'ERE sert de base pour l'estimation des autres variables qui ne sont pas déclarées dans le formulaire PD7. Il s'agit notamment de la composante hebdomadaire de la rémunération mensuelle brute, des heures totales, de la répartition des heures, de la rémunération et de l'emploi entre les catégories de salariés (à l'heure, à salaire fixe et autres). La répartition de l'échantillon a pour but de maximiser l'exactitude de l'estimation de la rémunération hebdomadaire et du nombre total d'heures au niveau des sous-secteurs du SCIAN 2002 pour l'ensemble du Canada, les provinces et les territoires.

Dans le cadre de l'ERE, on tire un échantillon de 11 000 parmi les 915 000 établissements apparemment en activité et qui sont classés selon l'activité économique et la province. L'échantillon de l'ERE est stratifié selon la province, le sous-secteur et la taille. La répartition de l'échantillon est déterminée grâce à une stratégie qui repose sur la détermination initiale d'un coefficient de variation (c.v.) pour les estimations de la rémunération hebdomadaire et du nombre total d'heures pour l'ensemble du Canada. Les c.v. au niveau géographique et industriel sont par la suite calculés à partir du c.v. global.

Les estimations du nombre de salariés inscrits sur les listes de paye et de la rémunération mensuelle brute provenant des données administratives sont calculées sur la base d'un recensement des dossiers administratifs, tandis que les estimations pour les autres variables de l'EERH sont obtenues à l'aide d'une estimation par régression ou ratio.

Chaque mois, la base de sondage de l'ERE est mise à jour pour tenir compte des nouveaux établissements créés et de ceux qui ont cessé d'exister. Généralement, les unités échantillonnées ne font plus partie de l'échantillon après 12 mois et ne peuvent pas être choisies de nouveau avant 12 mois. Alors, environ 1/12 de l'échantillon de l'ERE est remplacé chaque mois.

3. LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

COLLECTE DES DONNÉES

L'ERE utilise une combinaison de méthodes pour la collecte des données, afin d'offrir la plus grande souplesse possible aux répondants. Pour les unités utilisant la poste, des questionnaires sont envoyés chaque mois au service de la paye de l'entreprise. Les répondants qui le désirent peuvent être interviewés par téléphone. Les répondants ont aussi la possibilité de produire leurs déclarations électroniquement.

Les unités déclarantes, qui ne répondent pas au premier questionnaire envoyé par la poste, font l'objet d'un suivi par téléphone de la part du personnel des bureaux régionaux de Statistique Canada. Les établissements qui ne déclarent pas de données diminuent la précision des estimations.

Au Canada, la proportion des établissements qui refusent de fournir des données dans le cadre de l'enquête est inférieure à 1 %. Environ 10 % des entreprises renvoient leur questionnaire trop tard pour qu'il puisse être inclus dans le processus d'estimation.

Les renseignements administratifs sur la rémunération mensuelle brute et sur le nombre total de salariés pour la dernière période de paye du mois proviennent des comptes de retenues sur la paye (PD7) tenus par l'Agence du revenu du Canada.

Enfin, la Division des institutions publiques de Statistique Canada fournit des renseignements sur les services de l'administration publique générale au niveau provincial, territorial et fédéral.

LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Contrôle et correction des données

Une fois que l'on a saisi les données des questionnaires, l'exactitude et la cohérence des chiffres font l'objet d'une vérification intense. Cette vérification consiste notamment à comparer les valeurs des principales caractéristiques (nombre de salariés, heures travaillées, traitement par salarié, etc.) déclarées par la même unité durant plusieurs mois consécutifs, ce qui permet de déceler les grandes variations ou les erreurs. Chaque fois qu'une forte variation est constatée ou que les données semblent incohérentes, l'enregistrement est soit ; corrigé manuellement par les vérificateurs, les données imputées ou encore que le répondant est appelé à les confirmer.

Méthodes d'imputation

Volet des dossiers administratifs

Il existe trois principales méthodes d'imputation :

- Imputation d'une valeur nulle lorsque l'entreprise indique dans son formulaire PD7 à l'intention de l'Agence du revenu du Canada qu'elle n'aura aucun salarié pendant le mois.
- imputation des renseignements du mois précédent en tenant compte d'un taux de variation mensuelle lorsqu'il est permis de croire que les unités sont en activité pendant le mois.
- imputation basée sur les moyennes de la strate du mois courant dans certains cas où une seule valeur a été déclarée.

On reçoit des données administratives pour environ 80 % des formulaires PD7. Les autres 20% proviennent d'entreprises qui sont fermées temporairement ou de façon saisonnière ou qu'ils n'ont pas complété les 2 questions (emploi et rémunération) sur le formulaire PD7. Ce dernier cas de non-réponse est alors imputé.

4. LA QUALITÉ DES DONNÉES

Fiabilité

Les estimations obtenues à partir des enquêtes par sondage peuvent comporter à la fois des **erreurs d'échantillonnage** et des **erreurs non dues à l'échantillonnage**.

Les erreurs d'échantillonnage viennent du fait que les observations sont obtenues à partir d'un échantillon et non de l'univers complet. Les estimations basées sur un échantillon peuvent différer des statistiques que l'on obtiendrait d'un recensement complet effectué au moyen des mêmes questionnaires, des mêmes directives, des mêmes intervieweurs et des mêmes techniques de traitement. Cette différence s'appelle l'erreur d'échantillonnage de l'estimation.

L'erreur d'échantillonnage véritable reste inconnue; on peut cependant l'estimer à partir de l'échantillon en utilisant une mesure appelée erreur-type. Lorsque l'erreur-type est exprimée en pourcentage de l'estimation, on l'appelle erreur-type relative ou coefficient de variation. Des tableaux d'indicateurs de coefficients de variation sont disponibles sur demande, ainsi qu'une note explicative sur la façon de les utiliser pour déterminer la qualité des estimations figurant dans la publication de l'EERH.

Les erreurs non dues à l'échantillonnage sont celles qui peuvent se produire tout au long d'une enquête pour plusieurs raisons: non-réponse, anomalies de couverture et de classification, différences d'interprétation des questions, renseignements inexacts donnés par les répondants, erreurs commises lors de l'entrée, le codage et le traitement des données. Dans le but de réduire le nombre d'erreurs de ce genre, on emploie divers moyens dont la conception soignée des questionnaires, la vérification des données, le suivi, l'imputation de données pour les unités non-répondantes et un contrôle rigoureux des opérations de traitement.

L'EERH comprend un programme de contrôle de la qualité des données qui est appliqué lors de la saisie des données, de la mise à jour des structures et de la vérification des données afin de réduire au minimum les erreurs non dues à l'échantillonnage. Ces programmes servent à vérifier et à contrôler l'intégrité, la précision et la cohérence des données déclarées. Des mesures sont prévues pour le suivi des cas de non-réponse et pour l'imputation de données dans le cas de déclarations tardives.

Une sous-section de l'assurance de la qualité au bureau central est chargée d'étudier et de réduire le nombre d'erreurs non dues à l'échantillonnage pour l'EERH et de veiller à ce que les concepts et les définitions soient observés.

Erreurs de couverture

L'utilisation de bases de sondage donne lieu à deux types d'erreurs de couverture : les doubles comptes et le sous-dénombrement. Les doubles comptes se produisent lorsqu'il est impossible de relier les enregistrements des retenues sur la paye avec les entreprises correspondantes de la base de sondage créant de ce fait une deuxième entreprise statistique. Le sous-dénombrement se manifeste lorsque les entreprises nouvelles ne sont pas classées dans le registre des entreprises.

La portion administrative de l'enquête est continuellement mise à jour, contenant les plus récentes entreprises.

La publication de l'EERH comprend une estimation distincte de l'emploi total par province pour les «entreprises non classifiées». Il est impossible d'obtenir une telle estimation pour les autres variables de l'EERH parce que les «entreprises non classifiées» ne sont pas représentées dans l'ERE. Ces dernières ne sont pas réparties par industrie; elles sont toutefois comprises dans l'estimation de l'emploi global, de manière à ce qu'il reflète plus fidèlement la réalité économique.

Désaisonnalisation

Il est de pratique courante de publier la plupart des indicateurs économiques sous forme désaisonnalisée et non désaisonnalisée. Les fluctuations dans les séries chronologiques d'ordre économique sont causées par des mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers. Dans une série désaisonnalisée, les mouvements saisonniers ont été supprimés. Les mouvements saisonniers sont ceux qui sont causés par des événements qui se produisent chaque année, par exemple les changements climatiques habituels, le ralentissement ou l'accroissement de la production, et l'ouverture et la fermeture des établissements d'enseignement. Comme ces événements saisonniers se produisent à des intervalles annuels assez réguliers, leur incidence sur les tendances statistiques peut être supprimée en rectifiant les statistiques d'un mois à l'autre.

La désaisonnalisation n'est pas parfaite; si une série chronologique présente des variations irrégulières plus importantes que les variations saisonnières, cette série désaisonnalisée constitue une estimation peu fiable. D'après la Division des séries chronologiques de Statistique Canada, il est alors préférable d'utiliser une série non désaisonnalisée.

Indice des gains à pondération fixe

La série à pondération fixe des gains horaires et hebdomadaires moyens a été conçue pour traiter l'impact sur les heures rémunérées et l'emploi des mouvements entre les industries, entre les provinces/territoires et entre les employés à salaire fixe et les salariés rémunérés à l'heure. Cet indice est un meilleur indicateur des tendances sous-jacentes des taux de salaire que la série des gains à pondération variable.

Il s'agit d'une série de données qui corrige les changements dans la composition de l'emploi en agrégeant différemment les données de l'EERH au moyen d'une pondération fixe d'une année de référence plutôt que variable pour les heures rémunérées et l'emploi. Les heures supplémentaires sont exclues parce que cet élément influe de façon considérable sur la composition de l'emploi pour certaines activités économiques. L'année de référence pour cet indice est 2002 (2002=100). Par conséquent, dans le but d'assurer la cohérence, c'est aussi celle qui a été retenue pour l'indice des gains à pondération fixe.

Indice de diffusion

L'indice de diffusion permet d'évaluer l'étendue d'un changement qu'ont subi les variables de l'EERH, telles que l'emploi et les heures hebdomadaires moyennes pour l'ensemble des industries. L'indice de diffusion mesure l'ampleur des changements qu'ont subi les variables de l'EERH en indiquant la fraction des industries qui ont augmenté dans une variable donnée d'une année à l'autre. Les indices de diffusion rendus disponibles par l'EERH, sont calculés au niveau du Canada pour certains groupes d'industries, soit pour l'emploi, la rémunération brute, les heures hebdomadaires moyennes, les gains horaires moyens et les gains hebdomadaires moyens. Ces indices sont ajustés pour tenir compte de l'impact de l'inflation et sont alors particulièrement utiles pour analyser les tendances observées dans les secteurs des industries plus sensibles aux mouvements cycliques, tels que l'industrie manufacturière et le commerce.

Politique de révision

Vers la fin de chaque mois, le programme EERH publie des estimations pour deux mois consécutifs. Le mois courant étant préliminaire et le mois précédent est révisé. Les estimations préliminaires sont disponibles deux mois plus tard donc un retard de deux mois au mois calendrier. Les estimations révisées sont disponibles trois mois plus tard soit un retard de 3 mois au mois calendrier. Par exemple les estimations de juillet 2002 révisés et celles du mois août 2002 préliminaires sont disponibles au mois calendrier d'octobre 2002. Les révisions sont nécessaires afin de tenir compte de la réception tardive de questionnaires ou encore de l'information additionnelle permettant de corriger des erreurs de déclaration ou de traitement.

Des révisions historiques périodiques sont généralement tenue une fois par année et sont disponible à la fin mars. Ces révisions sont rendues nécessaire suite à une analyse plus approfondie des estimations et fond parti du processus de validation des données.

Les révisions peuvent aussi comprendre des ajustements statistiques afin de maintenir des séries chronologiques comparables avec les estimations courantes. Il est possible que le programme apporte des changements important qui affectent à l'enquête. Par exemple, en janvier 2001 le programme passait à une nouvelle source de donnée dite administrative (ARC relevé de compte de retenues à la source) et convertissait au système SCIAN. Suite à ces modifications le niveau des estimations de l'emploi et de la rémunération partants de janvier 1991 a été re-calibré pour maintenir une comparabilité avec les estimations sous la nouvelle méthodologie et source de données.

Les révisions historiques et les corrections constituent un processus normal et continu dans le contexte d'un programme complexe. Les utilisateurs des estimations du programme EERH devraient toujours prendre ces facteurs en considération.

Confidentialité

Les données de l'EERH sont revues annuellement afin de s'assurer qu'elles respectent en tout temps le caractère confidentiel des réponses fournies par les entreprises. Toute estimation agrégée de l'emploi susceptible de révéler une information propre à un répondant particulier est déclarée confidentielle et n'est donc pas publiée.

5. COMPARABILITÉ DES DONNÉES

Comparabilité avec d'autres sources de données

Emploi

Les estimations sur les salariés inscrits sur les listes de paye produites par l'EERH sont souvent comparées à celles de l'emploi fournies par l'Enquête sur la population active (EPA). Lorsque l'on compare les données de l'EPA qui sont fondées sur les ménages et les estimations de l'emploi de l'EERH qui proviennent des entreprises, certaines différences peuvent être quantifiées et d'autres, non. Les rajustements quantifiables, dont peuvent faire l'objet les estimations de l'EPA, comprennent l'ajout des personnes cumulant plusieurs emplois et la suppression des travailleurs familiaux non rémunérés, des travailleurs autonomes, des absents non rémunérés (les travailleurs en grève, par exemple), des entreprises constituées en société, des associés actifs dans des entreprises sans salariés et des industries non visées par l'EERH. Les rajustements qui ne sont pas facilement quantifiables comprennent les erreurs dans l'attribution du code SCIAN, les différences au niveau des périodes de référence, les méthodes d'enquête et les données économiques non déclarées. De plus, les données sur les Territoires sont recueillies par l'EERH, mais non par l'EPA. Les données de l'EPA, qui sont axées sur les caractéristiques démographiques de la population active, sont des mesures raisonnables des tendances au niveau des grands groupes industriels et de professions. Les estimations de l'EERH constituent de meilleurs indicateurs des changements en matière d'emploi pour les groupes détaillés d'industries (SCIAN).

Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 2007, l'administration publique (SCIAN 2007- 91) comprend seulement les établissements dont les activités ont un caractère essentiellement gouvernemental et les organismes auxiliaires assurant les services internes de l'État. Les services de la défense (SCIAN 2007- 9111) sont exclus de l'EERH, sauf les employés civils travaillant pour ce ministère. L'EERH publie des données pour l'administration publique qui correspondent à cette définition. Les établissements à caractère gouvernemental oeuvrant dans le domaine de la santé, l'éducation et le service des transports et de la communication sont classifiés par rapport à leur industrie respective. La Division des institutions publiques (DIP) publie des données sur l'emploi total pour les entités non commerciales gérées par le gouvernement.

Les ajustements quantifiables des données de la DIP comprennent l'inclusion des intervieweurs de Statistique Canada et l'exclusion du personnel militaire, des fonctionnaires travaillant à l'extérieur du Canada, des employés en congé non payé et des fonctionnaires dont l'industrie est autre que l'administration publique. Les ajustements qui ne sont pas facilement quantifiables comprennent les différences dans la période de référence, les méthodes d'enquête et le traitement des périodes de paye supplémentaires. La Division de la statistique du travail et la Division des institutions publiques font une réconciliation afin de s'assurer que les données soient compatibles.

Rémunération

Les utilisateurs s'intéressent à deux indicateurs de rémunération qui sont souvent comparés aux rémunérations hebdomadaires et horaires produites par l'EERH. Ces deux indicateurs sont le taux salarial de base qu'établit le ministère du Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC) à partir des règlements salariaux et les estimations des salaires et traitements et du revenu supplémentaire du travail produits par la Division des comptes des revenus et des dépenses de Statistique Canada.

Les données sur le taux salarial de base de DRHC ne portent que sur les travailleurs syndiqués visés par les conventions collectives importantes représentant 500 employés ou plus. Par exemple, le taux salarial de base de DRHC, qui sert d'indicateur de l'évolution des salaires, concerne environ 10% de l'ensemble des données d'emploi de l'EERH. Par conséquent, il convient de considérer avec soin dans quelle mesure le taux salarial de base de la DRHC s'avère valable et pertinent comme indicateur de la variation des salaires.

Les données de l'EERH sur les gains hebdomadaires/horaires moyens sont des indicateurs imparfaits de l'évolution des taux de salaire du fait qu'elles sont touchées par des changements compositionnels entre les industries et provinces, et par des changements dans les taux de rémunération sous-jacents.

Les estimations des salaires et traitements produites par la Division des comptes des revenus et des dépenses sont fondées en grande partie sur les données des fichiers administratifs provenant des feuillets annuels T4 Supplémentaire fournies par l'Agence du revenu du Canada; elles font l'objet de projections mensuelles/trimestrielles à l'aide des données de l'EERH et de l'EPA. L'EERH ne mesure pas le revenu supplémentaire du travail (RST), qui représente environ 11% du revenu total du travail total. Le RST comprend les cotisations patronales aux régimes de retraite, aux régimes d'assurance-maladie et à d'autres régimes de prévoyance, au Régime de pensions du Canada, au Régime des rentes du Québec et à la caisse d'indemnisation

des accidents du travail. Les estimations du revenu du travail, qui brossent un tableau plus complet de la rémunération du travail, ne fournissent pas de renseignements sur les taux de salaire.

Comparabilité dans le temps

Les données de l'EERH ont été corrigées **à partir de janvier 1991** pour produire des séries chronologiques cohérentes.

6. TERMES ET DÉFINITIONS

Termes et définitions

Entreprise: Toute entreprise commerciale ou institution, constituée ou non en société; il peut s'agir d'une entreprise à propriétaire unique, d'une association, d'une société ou d'une autre forme d'organisation. Une entreprise est qualifiée de simple si tous ses établissements se trouvent dans la même province/classification industrielle; autrement, une entreprise est considérée comme complexe.

Établissement: À des fins statistiques, l'établissement est la plus petite unité pouvant fournir des données sur la production économique, telle: une usine, une mine, un magasin ou une unité.

Couverture par activité économique: L'EERH comprend tous les différentes industries au Canada, sauf ceux dont les activités relèvent des secteurs de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, des services domestiques aux ménages privés, des organismes religieux et du personnel militaire des services de la défense.

Classement par activité économique: L'EERH utilise le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 2007 (SCIAN 2007) qui est fondé sur des principes de l'offre ou de la production. Un code d'activité économique tiré du SCIAN 2007 est attribué à chaque établissement. Les industries et les différents groupes industriels sont décrits dans le manuel «Système de classification des industries de l'Amérique du Nord» au catalogue 12-501XPF. À des fins analytiques, nous avons créé des groupes spéciaux qui ne figurent pas dans le SCIAN 2007.

Groupes d'activités économiques spéciaux:

- a) **Ensemble des industries y compris les entreprises non classifiées** (00-91N) représente la somme de toutes les industries visées par l'enquête. Depuis mars 1994, l'emploi pour l'ensemble des industries comprend les entreprises non classifiées (0000). Tous autres variables soit la rémunération et les heures excluent les entreprises non classifiées (0000).
- b) **Les entreprises non classifiées** (0000) représentent des entreprises n'ayant pas été identifiées au SCIAN 2007. Cette industrie est disponible depuis mars 1994. Les estimations pour cette industrie sont disponibles pour l'emploi pour l'ensemble des salariés, toutes les autres variables ne sont pas calculées pour cette industrie.
- c) **Branche productrice de biens** (11-33N) comprend les industries des forêts, des mines, des services publics, et de la construction ainsi que la fabrication.
- d) **Branche productrice de services** (41-91N) englobe le commerce, le transport et l'entreposage, les industries de l'information et de la culture, les finances et les assurances, les services immobiliers et services de location et de location à bail, les services professionnels scientifiques et techniques, les services administratifs, services de soutien, services de gestion des gestions des déchets et services d'assainissement, les services d'enseignement, les soins de santé et l'assistance sociale, les arts, les spectacles et les loisirs, l'hébergement et les services de restauration, les administrations publiques (excepté le personnel militaire et les autres services gouvernementaux) et les autres services (sauf les organismes religieux et les ménages privés).
- e) **Biens durables des industries de la fabrication** (321N) comprend la fabrication de produits en bois (321) la fabrication de produits minéraux non-métalliques (327), la première transformation des métaux (331), la fabrication de produits métalliques (332), la fabrication de machines (333), la fabrication de produits informatiques et électroniques (334), la fabrication de matériel, d'appareils et de composants électroniques (335), la fabrication de matériel de transport (336) et la fabrication de meubles et de produits connexes (337) et les activités diverses de fabrication (339).
- f) **Biens non durables des industries de la fabrication** (311N) englobe les industries la fabrication d'aliments (311), la fabrication de boissons et de produits du tabac (312), les usines de textiles (313), les usines de produits textiles (314), la fabrication de vêtements (315), la fabrication de produits en cuir et de produits analogues (316), la fabrication de papier (322), l'impression et activités connexes (323), la fabrication de produits du pétrole et du charbon (324), la fabrication de produits chimiques (325), et la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (326).
- g) **Le groupe spécial sur l'enseignement** (611N) comprend les écoles primaires et secondaires (6111), les collèges communautaires et les CÉGEP(s) (6112), les universités (6113), les écoles de commerce et de formation en informatique et en gestion (6114) et les écoles techniques et écoles de métiers (6115).

- h) **Administration publique** (91) comprend seulement les établissements dont les activités ont un caractère essentiellement gouvernemental et les organismes auxiliaires assurant les services internes de l'État. Les établissements publics dont l'activité dominante relève d'autres activités économiques sont classés sous les mêmes rubriques que les établissements privés semblables. Alors, les données publiées pour cette division économique ne représentent pas le nombre réel de personnes employées par les différents pouvoirs publics.

Classement géographique : on attribue les unités déclarantes à une province ou à un territoire. Les statistiques publiées par l'EERH sont fondées sur la Classification géographique type de 1996.

Congés payés : les congés payés comprennent les jours fériés payés, les vacances payées, les congés de maladie incluant les congés d'accident du travail, et les congés pour motifs personnels tels que les congés de deuil et les congés pour service judiciaire, etc.

Salarié

Toute personne rétribuée pour ses services ou ses absences et pour laquelle l'employeur doit remplir une déclaration T-4 Supplémentaire de l'Agence du revenu du Canada, est considéré comme étant un salarié. Le concept de «salarié» utilisé dans l'enquête désigne des personnes travaillant à plein temps, à temps partiel (ceux qui travaillent régulièrement un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail de l'entreprise) et les salariés occasionnels ou temporaires. Il désigne aussi les propriétaires, administrateurs, associés et autres dirigeants actifs des entreprises constituées en société.

Le concept de salarié utilisé dans l'enquête exclut les propriétaires et les associés des entreprises non constituées en société et des bureaux voués à l'exercice d'une profession libérale, les travailleurs autonomes, les travailleurs familiaux non rémunérés, les personnes travaillant à l'extérieur du Canada, le personnel militaire et les employés occasionnels pour lesquels l'employeur n'est pas tenu de remplir une formule T4. Sont également exclus les travailleurs n'ayant pas reçu de paye de leur employeur pendant la période de référence de l'enquête (c.-à-d. les personnes en grève, en congé non payé, les personnes recevant une rémunération aux termes d'un régime d'assurance, d'une caisse d'indemnisation des accidents au travail ou d'un régime analogue, etc.). Cependant, les travailleurs rémunérés par leur employeur pour une partie de la période de référence, mais en chômage ou en grève pendant l'autre partie sont quand même considérés comme des salariés.

Les salariés sont classés selon les catégories suivantes :

- a) **Ensemble des salariés**: comprend les salariés rémunérés à l'heure, les employés (à salaire fixe) ainsi que les autres salariés.

- b) **Salariés rémunérés à l'heure** : toute personne dont la rémunération de base est calculée selon un taux horaire.

Pour les écoles primaires et secondaires (6111), les collèges communautaires et les CÉGEP(s) (6112), les universités(6113), les écoles de commerce et de formation en informatique et en gestion (6114) et les écoles techniques et écoles de métiers (6115), cette catégorie d'emploi représente le **personnel non enseignant**: toute personne autre que le personnel enseignant, c'est-à-dire le président, le vice-président, le bibliothécaire, le registraire, le boursier, le comptable, les orienteurs, les techniciens de laboratoire, les agents du personnel et les autres services (conciergerie, chauffeur autobus etc.).

- c) **Employés (à salaire fixe)** : toute personne dont la rémunération de base constitue une somme fixe versée pour au moins une semaine.

Pour les écoles primaires et secondaires (6111), les collèges communautaires et les CÉGEP(s) (6112), les universités (6113), les écoles de commerce et de formation en informatique et en gestion (6114) et les écoles techniques et écoles de métiers (6115), cette catégorie représente le **personnel enseignant**: tout travailleur classé comme enseignant ou chargé de cours dans les dossiers du service de la paye (directeur, professeurs, doyens, chefs de département, maîtres, enseignants, etc.), qu'il enseigne le jour ou le soir. Les suppléants ou remplaçants sont exclus.

- d) **Autres salariés** : toute personne dont la rémunération de base se présente sous forme de commissions, de salaire à la pièce, d'indemnités de millage, etc.

Pour les écoles primaires et secondaires (6111), les collèges communautaires et les CÉGEP(s) (6112), les universités (6113), les écoles de commerce et de formation en informatique et en gestion (6114) et les écoles techniques et écoles de métiers (6115), cette catégorie d'emploi représente le **personnel suppléant ou remplaçant**: enseignants appelés à

se présenter au travail lorsqu'on a besoin de leurs services soit pour accroître le personnel existant, soit pour remplacer pendant une courte période un enseignant à temps plein ou à temps partiel.

Rémunération

Rémunération : il s'agit de la rémunération brute imposable avant les retenues à la source. La rémunération mensuelle brute est définie comme étant la partie de la rémunération hebdomadaire brute qui reflète le travail accompli durant la semaine de référence. Ça représente la valeur brute en dollars avant les déductions pour l'impôt sur le revenu, les contributions à l'assurance-emploi etc., incluant le salaire régulier, le surtemps et la partie bonis, commissions et tout autres types de paiements spéciaux. Le concept sur la rémunération, ne comprend pas les montants en dollars qui représentent des allocations et des avantages imposables, certains types d'indemnités non salariales ainsi que les cotisations patronales à l'assurance-emploi, au régime de pension du Canada ou au Régime des rentes du Québec, aux régimes d'assurance-maladie provinciaux, aux caisses d'indemnisation des accidents du travail et à d'autres régimes de prévoyance. Les paiements annuels spéciaux sont exclus tandis que les paiements forfaitaires spéciaux sont rajustés de façon à coïncider avec la semaine de référence. La rémunération mensuelle brute provient des dossiers administratifs.

Rémunération du temps supplémentaire : il s'agit de la rémunération versée pour le travail effectué en sus de la journée ou de la semaine normale de travail. Ces données sont calculées à l'égard de l'ensemble des salariés, des salariés rémunérés à l'heure et des employés (à salaire fixe).

Rémunération hebdomadaire moyenne (incluant le temps supplémentaire) : il s'agit de la rémunération brute imposable (incluant le temps supplémentaire) divisée par le nombre de salariés. Ces données sont calculées pour tous les types de salariés.

Rémunération hebdomadaire moyenne (excluant le temps supplémentaire) : il s'agit de la rémunération brute imposable (excluant le temps supplémentaire) divisée par le nombre de salariés. Ces données sont calculées à l'égard de l'ensemble des salariés, des salariés rémunérés à l'heure et des employés (à salaire fixe).

Rémunération horaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure (incluant ou excluant le temps supplémentaire): il s'agit de la rémunération brute imposable (incluant ou excluant le temps supplémentaire) divisée par le nombre total d'heures hebdomadaires rémunérées (incluant ou excluant le temps supplémentaire).

Rémunération horaire moyenne des employés (à salaire fixe) (incluant ou excluant le temps supplémentaire): il s'agit de la rémunération brute imposable (incluant ou excluant le temps supplémentaire) divisée par le nombre d'heures hebdomadaires (les heures des employés excluent le temps supplémentaire).

Heures:

Heures totales des salariés rémunérés à l'heure (incluant ou excluant le temps supplémentaire): Il s'agit des heures travaillées (incluant ou excluant le temps supplémentaire) qui comprennent les congés payés (par ex., les jours fériés, les congés de maladie, les congés pour fonctions judiciaires, ext.) ainsi que les heures supplémentaires.

Heures totales des employés (à salaire fixe): Il s'agit du nombre moyen d'heures de travail d'une semaine normale de travail (les heures des employés excluent le temps supplémentaire) multiplié par le nombre d'employés (à salaire fixe).

Heures supplémentaires des salariés rémunérés à l'heure: Il s'agit du nombre total des heures supplémentaires payées. Il s'agit des heures réellement travaillées.

Heures hebdomadaires moyennes des salariés rémunérés à l'heure (incluant et excluant le temps supplémentaire): Il s'agit du nombre d'heures totales travaillées (incluant ou excluant le temps supplémentaire) par le nombre de salariés rémunérés à l'heure.

Heures hebdomadaires moyennes (semaine normale de travail) employées à salaire fixe : Il s'agit du nombre d'heures totales divisées par le nombre des employés (à salaire fixe).

Réponse et non-réponse

- a) **Taux de réponse** : comprend toutes les unités répondantes, qui durant la cueillette ont fourni des renseignements utilisables.
- b) **Taux de refus** : comprend toutes les unités contactées ayant refusé de participer à l'enquête.
- c) **Taux d'unités non contactées** : comprend les unités qui ont été contactées et qui étaient dans l'impossibilité de fournir les renseignements requis.
- d) **Taux d'unités non répondantes résiduelles** : comprend les unités pour lesquelles les estimations ont été reçues en retard pour le mois de **référence et tout autre type de non-réponse**.

7. ESTIMATIONS PAR TAILLE D'ENTREPRISES DE L'EERH

Sur une base trimestrielle et annuelle, l'EERH produit des estimations par taille d'entreprise selon l'emploi pour l'ensemble des salariés, la rémunération hebdomadaire moyenne et les heures rémunérées pour le Canada les provinces et les territoires. Par conséquent, la taille des entreprises pour les provinces et territoires est déterminée selon la taille de l'entreprise (emploi) du Canada. La taille de l'entreprise est calculée à partir de la moyenne des niveaux d'emploi mensuels de la période de référence. Les données sont produites pour les secteurs industriels du Système de la classification industrielle de l'Amérique du Nord 2007 ainsi que pour l'ensemble des industries.

Les tailles de salariés sont:

0 à 4 salariés,
5 à 19,
20 à 49,
50 à 99,
100 à 299,
300 à 499,
500 et plus,
Toutes les tailles.

L'EERH produit aussi des données pour les tailles suivantes:

0 à 49 salariés,
50 à 299
300 et plus

Les données désagrégées par taille d'entreprises sont généralement plus volatiles que les estimations de l'EERH produite mensuellement. Par exemple, les estimations publiées par taille d'entreprises peuvent être affectées par les mouvements d'entreprises passant d'une taille à une autre, d'un trimestre à l'autre. D'autres événements comme des grèves, des fermetures provisoires, des changements dans la structure des entreprises sur le Registre des entreprises causeront aussi de la volatilité dans les séries par taille d'entreprise. De plus, les données trimestrielles par taille produites pour l'année 2000 doivent être utilisées avec prudence puisqu'elles ont été dérivées à partir des données basées sur le CTI-1980 et révisées pour refléter la nouvelle classification SCIAN 2007. Il faut noter que même si les données par taille d'entreprises sont un excellent outil de recherche, l'usage de ces données détaillées dans des clauses d'indexation de contrat est déconseillé à cause de la volatilité potentiellement plus importante associée à ces estimations.

8. PRODUITS ET SERVICES

- **Emploi, gains et heures; 72-002XIB**
Mensuelle (Internet)

La publication mensuelle est disponible à partir d'**Internet** et contient des renseignements à jour sur l'emploi, les gains et les heures sur le plan national, provincial et territorial pour des niveaux industriels détaillés selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 2007. De plus, cette publication contient des estimations par taille d'entreprise pour une sélection d'industries et de variables. Elle a été conçue à partir du logiciel Adobe Acrobat (PDF) qui vous permet de facilement visualiser à l'écran ou d'imprimer les données selon vos besoins.

- **Les estimations annuelles de l'emploi, des gains et des heures; Catalogue 72F0023XCB**
Mensuel et annuel 1991-2007 (CD-ROM)

Ce **CD-ROM** fait usage du logiciel Beyond 20/20. Il présente une perspective historique des données annuelles et mensuelles pour l'emploi, les gains et les heures pour les années 1991-2008 Cet outil de référence vous assistera dans l'étude et l'analyse des groupes industriels à des niveaux détaillés selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 2007. De plus le CD-Rom comprend des estimations par taille d'entreprise pour une sélection d'industries et de variables et est disponible en mai de chaque année.

- **CANSIM**

Près de 80 000 séries de données sont aussi disponibles sur CANSIM, la base de données électronique de Statistique Canada dans les tableaux 281-0023 à 281-0046. Les séries sont mises à jour mensuellement et au besoin. Elles sont disponibles lors de la parution du Quotidien qui est le bulletin de diffusion officielle des données de Statistique Canada numéro 11-001-XIF au catalogue. Vous pouvez avoir accès à CANSIM via le site WEB de Statistique Canada: www.statcan.ca sous la rubrique Produits et services.

- **Demandes spéciales et nos services aux clients**

Des tableaux spéciaux peuvent être préparés sur demandes de façon ponctuelle ou régulière. Ce service vous permet de spécifier exactement le genre de tableaux et les variables dont vous avez besoin. Le coût pour ce service dépend du type et de la complexité de la demande. Si vous avez des questions ou désirez simplement une estimation précise veuillez nous contacter au téléphone: 613-951-4090 ou au numéro sans frais 1(866) 876-8788; par télécopieur: 613-951-4087; ou par courriel: travail@statcan.ca.