

Aperçu des conditions de travail, 1995

Ernest B. Akyeampong

En novembre 1995, Statistique Canada, avec le soutien financier de Développement des ressources humaines Canada, a mené la seconde Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) des Canadiens. Cette enquête visait à mettre à jour les données de l'EHCT de 1991 en ce qui concerne les pratiques d'emploi, la nécessité de concilier le travail avec les études ou les obligations familiales, et la qualité du travail. Elle cherchait en outre à combler les lacunes des données de l'enquête précédente, et à inclure des données sur les travailleurs autonomes (voir *Source des données*).

Le présent aperçu fait part de certains résultats de l'enquête et dégage certaines tendances manifestes. Une analyse approfondie fera l'objet d'articles dans les prochains numéros de *Perspective* et dans d'autres publications.

Pratiques d'emploi

S'il est beaucoup question de restructuration dans l'entreprise (impartition, déménagements, fusions, compressions d'effectifs, etc.), on ignore pratiquement tout, sur le plan statistique, de l'évolution des horaires et des conditions de travail des salariés¹. En comparant les résultats des enquêtes sur les horaires et les conditions de travail de 1991 et de 1995 (toutes deux menées en novembre pour éliminer l'incidence des fluctuations saisonnières), on obtient une partie des renseignements manquants. Toutefois, comme il n'y a que deux points d'observation

et que les deux enquêtes ont eu lieu à des étapes différentes du cycle économique, on ne sait pas dans quelle mesure les changements observés reflètent des tendances réelles ou des variations cycliques. On ignore aussi l'incidence que l'évolution des domaines d'activité et des professions a pu avoir sur les pratiques d'emploi; quoi qu'il en soit, cette incidence n'a pu être importante pendant le court intervalle qui s'est écoulé entre les deux enquêtes.

La plupart des résultats étant présentés en pourcentage, il convient de préciser que le nombre de salariés âgés de 15 à 69 ans s'élevait à 10,8 millions² en 1991 et à 11,1 millions en 1995. À l'intérieur de ce groupe d'âge, le nombre de travailleurs autonomes se chiffrait à 2,1 millions en 1995. Sauf indication contraire, le présent aperçu porte uniquement sur les travailleurs rémunérés (les salariés).

Évolution

La comparaison des données de 1991 et de 1995 révèle ce qui suit :

- La proportion de salariés âgés de 15 à 69 ans travaillant habituellement selon un horaire de cinq jours, du lundi au vendredi (et non le week-end), était d'environ 60 % dans le cas des deux enquêtes.
- Toutefois, le travail le week-end a augmenté considérablement. En 1991, environ 10 % des salariés déclaraient travailler habituellement le samedi et 4 %, le dimanche; en 1995, les proportions atteignaient respectivement 14 % et 8 %.
- La proportion de travailleurs ayant un horaire régulier de jour

Source des données

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1991, menée à titre de supplément à l'Enquête sur la population active (EPA) du mois de novembre de la même année, a permis de recueillir des données sur les horaires de travail, le travail par postes, les horaires flexibles, le travail sur appel, le travail à la maison et le cumul d'emplois. L'enquête du mois de novembre 1995 portait en outre sur les travailleurs autonomes et introduisait notamment de nouveaux renseignements sur la qualité des emplois. Ces deux enquêtes comportaient des questions touchant le taux de rémunération, l'affiliation syndicale et le travail supplémentaire rémunéré. Combinées aux données de l'EPA concernant les caractéristiques personnelles et familiales des travailleurs, les données de l'EHCT constituent une source d'information abondante sur ces questions ainsi qu'à l'égard d'autres sujets d'ordre plus général comme les pratiques d'emploi ou encore l'équilibre entre les responsabilités professionnelles, les obligations familiales et les études.

On peut se procurer un fichier de microdonnées à grande diffusion présentant les résultats de l'EHCT au coût de 1 500 \$. Pour commander, veuillez communiquer avec Mike Sivyer en composant le 1 800 461-9050 ou le (613) 951-4598; télécopieur : (613) 951-0562.

(le fameux «neuf à cinq») n'a guère varié : elle était de 70 % en 1991, et de 68 % en 1995. Si la proportion de gens qui ont un travail par postes (irrégulier, sur appel ou occasionnel) est aussi demeurée passablement stable, la proportion de ceux pour qui il s'agissait d'une exigence de l'emploi (et non d'un choix) est passée de 69 % à 78 %.

Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-4624.

- La proportion de travailleurs ayant un horaire flexible (permettant de varier, à l'intérieur de certaines limites, les heures de début et de fin de la journée de travail) est passée de 16 % à 24 % (pour atteindre 2,6 millions de personnes).
- De même, le travail à domicile a enregistré une augmentation. La proportion de salariés qui effectuaient régulièrement une partie ou la totalité de leur travail rémunéré à domicile est passée de 6 % à 9 % (atteignant ainsi un million de personnes).

Nouvelles données

Voici quelques-unes des principales observations :

- En novembre 1995, environ 8 % (171 000 personnes) des salariés à temps partiel partageaient leur emploi avec un autre travailleur. Près de 84 % de ces personnes étaient des femmes.
- L'enquête demandait au million de répondants qui travaillaient entièrement ou partiellement à domicile si leur employeur leur fournissait un certain matériel de travail. Environ 22 % de ces salariés ont répondu qu'ils disposaient d'un ordinateur, tandis que 14 % avaient un modem et 11 %, un télécopieur.
- À peu près 14 % des salariés travaillaient habituellement des heures supplémentaires rémunérées, soit, en moyenne, environ six heures par semaine. Cette observation peut s'avérer utile lorsqu'on envisage une nouvelle répartition des heures supplémentaires rémunérées en vue de réduire le chômage.
- Environ 12 % des répondants (1,3 million de personnes) ont affirmé qu'ils occupaient un poste non permanent³. Parmi eux, près de la moitié ont déclaré occuper un emploi d'une durée déterminée, à forfait ou

temporaire; le tiers, un emploi occasionnel; et le reste, un emploi saisonnier ou autre.

- En moyenne, les gains horaires des salariés s'élevaient à 15,01 \$⁴.
- En outre, plus de la moitié des travailleurs (51 %) bénéficiaient d'un régime de retraite d'employeur ou d'un REER collectif, 59 %, d'un régime d'assurance-maladie, et 55 %, d'un régime de soins dentaires. Enfin, 57 % des salariés étaient admissibles à des congés de maladie payés et 73 %, à des vacances payées⁵.

Concilier les études et le travail

La nécessité de concilier les études et le travail demeure une réalité très présente (Sunter, 1992). Le présent aperçu cherche à savoir dans quelle mesure les conditions de travail des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) qui étudient à temps plein ou à temps partiel (736 000 personnes) diffèrent de celles des jeunes qui n'étudient pas (1 060 000 personnes) et à déterminer si les écarts témoignent d'efforts déployés par les étudiants pour mieux concilier des exigences contradictoires.

- Comme on pouvait s'y attendre, l'horaire de travail normal, du lundi au vendredi inclusivement, est rare chez les jeunes salariés qui étudient. En 1995, seulement 9 % d'entre eux avaient cet horaire, contre 51 % des jeunes qui n'étudiaient pas. À l'opposé, le travail le week-end était plus répandu chez les étudiants (43 % le samedi et 29 % le dimanche). Seulement 19 % des jeunes qui n'étudiaient pas travaillaient le samedi et 10 %, le dimanche.
- À peine le quart (26 %) des jeunes salariés qui étudiaient avaient un horaire de travail régulier de jour, contre 60 % de

ceux qui n'étudiaient pas. Le travail par postes (irrégulier, sur appel ou occasionnel) était la norme chez les étudiants; 71 % de ceux qui travaillaient selon de tels horaires le faisaient pour répondre aux exigences de leurs études.

- Au chapitre des conditions de travail, seule une petite partie des jeunes étudiants et des jeunes qui n'étudiaient pas travaillaient à domicile (3 % dans chaque cas), mais une proportion plus élevée des premiers bénéficiaient d'un horaire flexible (18 % contre 13 %). En outre, les emplois non permanents étaient presque deux fois plus répandus chez les étudiants (31 %) que chez les jeunes qui n'étudiaient pas (17 %).

- Comme on pouvait s'y attendre, le volume de travail était beaucoup plus important chez les jeunes qui n'étudiaient pas. Seulement 18 % d'entre eux travaillaient à temps partiel, contre 89 % des étudiants. Environ 25 % des jeunes salariés qui étudiaient travaillaient moins de 10 heures par semaine; parmi les jeunes qui n'étudiaient pas, le pourcentage correspondant était négligeable. À l'opposé, 16 % des jeunes salariés qui n'étudiaient pas travaillaient plus de 40 heures par semaine, contre une infime minorité d'étudiants. Enfin, 16 % des jeunes qui n'étaient pas aux études travaillaient habituellement des heures supplémentaires rémunérées, une proportion trois fois plus élevée que celle des étudiants qui travaillaient.

Les écarts dans les horaires, le volume et les conditions de travail tendent à confirmer que la nécessité de concilier le travail et les études joue un rôle essentiel dans les décisions que prennent les jeunes étudiants.

Concilier travail et responsabilités familiales

La nécessité de concilier le travail et les obligations familiales impose aussi des contraintes (Marshall, 1994). Bien que les exigences familiales soient de toute nature et visent les travailleurs de tous les âges et des deux sexes, le présent aperçu se penche sur les travailleuses âgées de 25 à 44 ans qui ont des enfants d'âge préscolaire; ce groupe présente des taux d'absentéisme particulièrement élevés en raison d'exigences familiales (Akyeampong, 1995)⁶. En novembre 1995, le nombre de ces travailleuses s'élevait à 788 000, et celui des travailleuses sans enfants d'âge préscolaire, à 2 259 000. Comment ces deux groupes se distinguaient-ils aux chapitres des horaires, du volume et des conditions de travail ?

- Les salariées âgées de 25 à 44 ans qui avaient des enfants d'âge préscolaire n'étaient que légèrement moins susceptibles d'avoir un horaire normal, du lundi au vendredi inclusivement (59 % contre 64 %), que celles qui n'avaient pas de jeunes enfants. Si elles étaient aussi un peu plus susceptibles de travailler par postes selon un horaire irrégulier, sur appel ou occasionnel (29 % contre 25 %), environ le quart d'entre elles ont déclaré faire ainsi principalement pour pouvoir s'occuper des enfants. Sur le plan du travail le week-end, les deux groupes enregistraient une tendance identique : environ 10 % travaillaient le samedi, et près de la moitié de cette proportion (5 %), le dimanche.
- Environ 12 % des travailleuses de chaque groupe ont déclaré occuper un poste non permanent.
- Comme on pouvait s'y attendre, le volume de travail des salariées qui avaient des enfants

d'âge préscolaire était inférieur à celui des travailleuses sans jeunes enfants. Environ 31 % des premières travaillaient à temps partiel, contre 21 % des secondes. En outre, la proportion de femmes qui travaillaient moins de 10 heures par semaine (4 % chez les salariées ayant des enfants d'âge préscolaire) était le double de celle de l'autre groupe, et le pourcentage de celles qui travaillaient plus de 40 heures (7 %), environ la moitié.

- Les salariées qui avaient des enfants d'âge préscolaire étaient aussi légèrement plus susceptibles de bénéficier de conditions de travail permettant de concilier le travail et les soins aux enfants. Environ 28 % d'entre elles avaient un horaire flexible, contre 25 % des travailleuses sans enfants d'âge préscolaire. Environ 13 % des premières travaillaient à domicile, contre 11 % des secondes.

Qualité du travail

On a de plus en plus l'impression que la «qualité» des emplois se détériore. Les tenants de cette opinion soutiennent que les bons emplois – selon les critères du taux de rémunération, de l'accès à un régime de retraite d'employeur et à un régime d'assurance-maladie et de soins dentaires, de l'admissibilité à des vacances et à des congés de maladie payés, etc.⁷ – sont remplacés par des emplois moins avantageux. Ils constatent souvent que, de manière absolue ou relative, le nombre d'emplois temporaires augmente (Krahn, 1995), de même que celui des emplois à temps partiel (Statistique Canada, 1996b), tandis que le nombre d'emplois dans le secteur public⁸ diminue (Statistique Canada, 1996a), et que la petite entreprise joue un rôle clé dans la croissance de l'emploi (Picot, Baldwin et Dupuy, 1994). En fait, ils laissent

entendre que, pris isolément, les emplois permanents semblent plus avantageux que les emplois non permanents, les emplois à temps plein, plus avantageux que les emplois à temps partiel, les emplois du secteur public, plus avantageux que ceux du secteur privé, et les emplois au sein de la grande entreprise, plus avantageux que ceux de la petite entreprise⁹. Les données de l'EHCT de 1995 apportent quelques précisions à cet égard (annexe), dont voici les principales :

- En novembre 1995, les gains horaires moyens liés aux emplois permanents (15,39 \$) étaient de presque trois dollars plus élevés que les gains liés aux emplois non permanents. Un écart d'environ cinq dollars séparait les emplois à temps plein (16,05 \$) de ceux à temps partiel.
- Les salariés qui occupaient un emploi permanent ou à temps plein ou un emploi dans le secteur public étaient plus nombreux à bénéficier d'avantages sociaux. En moyenne, par exemple, 60 % des salariés qui occupaient un emploi permanent ou à temps plein bénéficiaient d'un régime de retraite, d'assurance-maladie ou de soins dentaires d'employeur, contre environ 20 % de ceux qui occupaient un poste non permanent ou à temps partiel. Dans le cas des emplois du secteur public, la proportion correspondante était encore plus élevée, aux alentours de 80 %. Le même profil se dessine en ce qui concerne l'admissibilité à des congés de maladie payés.
- La proportion de salariés susceptibles de bénéficier de régimes d'avantages sociaux et d'être admissibles à des congés de maladie payés augmente aussi avec la taille de l'entreprise; celle-ci passe en effet d'environ 30 % dans les plus petites entreprises à

environ 80 % et plus dans les plus grandes. Les gains horaires témoignent d'une tendance semblable, se situant à 12,16 \$ dans les entreprises comptant moins de 20 salariés, comparativement à un peu plus de 20 \$ dans celles qui comptent plus de 500 salariés.

- La proportion de salariés admissibles à des vacances payées est généralement plus élevée que celle des salariés admissibles à des congés de maladie payés. Là encore, la protection est plus complète dans le cas des emplois permanents, à temps plein, du secteur public et de la grande entreprise : approximativement 80 % de ces salariés, et parfois plus, bénéficient de tels avantages.
- Dans un monde de plus en plus marqué par le stress et par des exigences contradictoires, l'horaire flexible offre une certaine marge de manoeuvre. Il s'agit d'une caractéristique d'emploi avantageuse, souvent liée aux emplois permanents ou à temps plein ou à ceux du secteur public : environ un titulaire de ces emplois sur quatre bénéficie de ce privilège, contre un sur cinq dans le cas des emplois non permanents ou à temps partiel ou de ceux du secteur privé. De plus, les très grandes entreprises semblent offrir davantage de possibilités quant à l'éventualité de bénéficier d'un horaire flexible.

Travail autonome

En novembre 1995, environ 2,1 millions de personnes âgées de 15 à 69 ans ont déclaré un travail autonome¹⁰ comme emploi principal. Ce nombre est de 15 % supérieur à celui enregistré en novembre 1991. Cette croissance a été plus marquée que celle enregistrée chez les travailleurs rémunérés au cours de la même

période (seulement 3 %). Voici certaines conclusions importantes de l'EHCT de 1995 :

- Comme on pouvait s'y attendre, le travail à domicile est très répandu chez les travailleurs autonomes. Plus de la moitié (53 %) des 2,1 millions de travailleurs autonomes exploitaient leur entreprise depuis leur domicile.
- Les principales raisons invoquées pour se consacrer à un travail autonome étaient les suivantes : goût de l'indépendance (42 %), exploitation d'une entreprise familiale (17 %), absence d'un autre travail (12 %) et désir de gagner plus d'argent (10 %).
- Environ 184 000 personnes cumulant des emplois, dont certaines étaient des salariés et d'autres, des travailleurs autonomes dans leur emploi principal, travaillaient pour leur propre compte dans un emploi secondaire. La plupart (78 %) exerçaient ces activités secondaires depuis leur domicile.

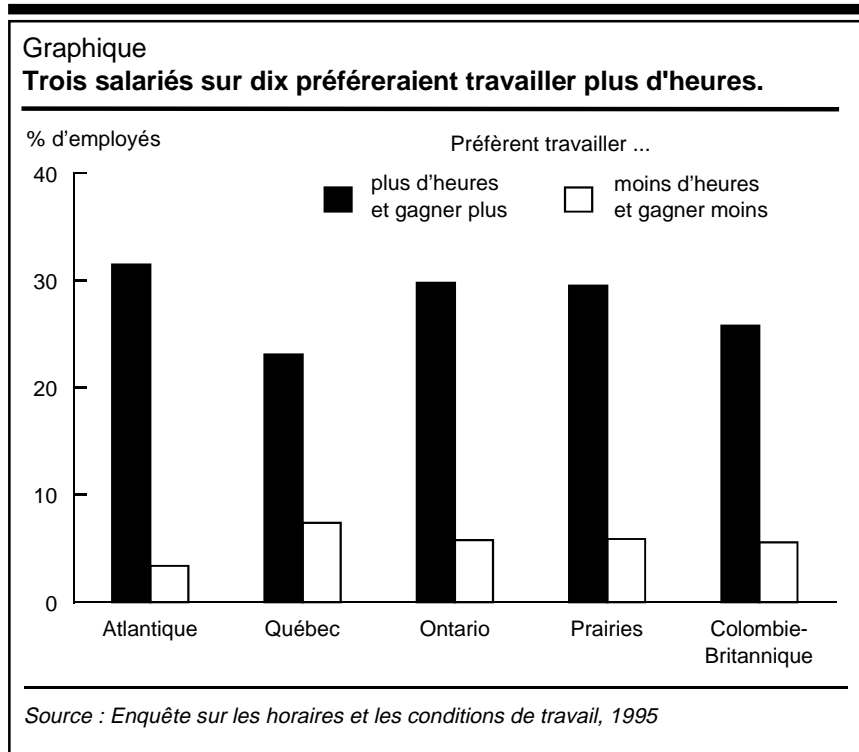
Préférences des salariés quant aux heures de travail

Dans l'EHCT de 1995, une question visait à recueillir des renseignements sur les préférences des salariés canadiens en matière d'heures de travail. La question était la suivante : «À cet emploi, si on [vous] laissait le choix, [préfereriez-vous], au taux de rémunération actuel : (Lisez la liste. Ne cochez qu'une seule réponse.)

1. Travailler moins d'heures et gagner moins ?
2. Travailler plus d'heures et gagner plus ?
3. Travailler autant d'heures et gagner autant ? »

Les réponses à cette question, ainsi que les renseignements recueillis dans d'autres parties de l'enquête, devraient intéresser les personnes qui se préoccupent du sous-emploi, du suremploi et d'une nouvelle répartition du travail¹¹. Voici quelques-unes des principales constatations :

- Environ deux travailleurs rémunérés sur trois (66 %) préféraient travailler autant d'heures et gagner autant.
- Environ 6 % des travailleurs rémunérés (la plupart étant des femmes) aimaient mieux travailler moins d'heures et gagner moins.
- Environ 28 % préféraient travailler plus d'heures et gagner plus. Toutefois, près de 50 % des jeunes, des travailleurs à temps partiel et des personnes qui occupaient un emploi non permanent opteraient pour un plus grand nombre d'heures de travail.
- Sauf au Québec, la proportion de travailleurs préférant travailler plus d'heures était supérieure à la moyenne dans les régions où le marché du travail était stagnant (celles où le taux de chômage était supérieur à la moyenne nationale). Cette proportion diminue d'est en ouest : de 32 % des travailleurs dans la région de l'Atlantique, elle passe à 26 % en Colombie-Britannique (graphique). Au Québec, seulement 23 % des travailleurs ont fait part de cette préférence.
- De même, seulement 3 % des travailleurs de la région de l'Atlantique préféraient travailler moins d'heures, contre environ 6 % en Ontario, dans les Prairies et en Colombie-Britannique. Au Québec, le pourcentage était un peu plus élevé, soit au-delà de 7 %. □



Notes

1 La répartition entre emplois à temps plein et à temps partiel et, dans une certaine mesure, entre emplois temporaires et non temporaires (tels qu'ils sont définis dans l'Enquête sociale générale) fait exception.

2 Contrairement au total précédent (10,3 millions), ce nombre a été pondéré en fonction des données du Recensement de 1991 et comprend les personnes de 65 à 69 ans.

3 La définition d'emploi non permanent utilisée pour l'EHCT était plus large que la définition restrictive d'emploi temporaire utilisée pour l'Enquête sociale générale (soit un emploi d'une durée déterminée) ou pour des enquêtes sur les ménages, notamment l'Enquête sur l'activité (soit un emploi d'une durée de moins de six mois). Elle tenait compte simplement de l'entente conclue au début de l'emploi, sans égard à une durée déterminée.

4 Ce chiffre est une moyenne calculée pour tous les répondants, qu'il s'agisse de salariés ou de travailleurs rémunérés à l'heure.

5 Bien que les normes du travail tant fédérales que provinciales prévoient généralement des dispositions accordant aux salariés

au moins deux semaines de vacances payées, certains travailleurs ne peuvent toutefois se prévaloir d'un tel avantage. On pense notamment aux travailleurs à forfait, aux travailleurs dont la durée d'emploi est déterminée, aux travailleurs occasionnels et sur appel. Il est en outre possible que certains travailleurs qui sont censés recevoir l'équivalent de leurs vacances en salaire aient pu répondre par la négative à la question de l'enquête touchant cet aspect. Un examen plus approfondi du profil des répondants qui ont déclaré ne pas avoir droit à des vacances payées est en cours.

6 Les travailleurs masculins du même âge dont la situation familiale était semblable n'ont presque pas perdu de temps de travail pour ce motif.

7 Autres caractéristiques d'emploi pertinentes, mais non prises en compte par l'EHCT : degré de stress lié à l'emploi, perspectives d'avancement, caractère ennuyeux et répétitif des tâches.

8 Le secteur public comprend les salariés qui travaillent pour l'administration fédérale, une administration provinciale ou locale, un organisme gouvernemental, une société d'État ou un établissement appartenant à l'État, par exemple une école ou un hôpital. Le secteur privé comprend tous les autres salariés et les travailleurs autonomes.

9 Il existe sans doute une grande corrélation entre ces types d'emploi. Par exemple, les emplois du secteur public sont plus susceptibles d'être permanents et à temps plein. Le présent aperçu ne tient pas compte de ces facteurs.

10 Les travailleurs autonomes comprennent les propriétaires d'entreprise (constituée ou non en société) qui travaillent pour leur propre compte, avec ou sans salariés.

Pour plus de renseignements au sujet des données de cette enquête à l'égard des travailleurs autonomes, voir la rubrique «Indicateurs clés de l'emploi et du revenu» dans le présent numéro.

11 Une analyse détaillée des données relatives à cette question, et notamment des écarts entre les réponses fournies avec et sans personne interposée, sera publiée en 1997.

Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. «S'absenter du travail» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 7, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1995, p. 14-19.

AKYEAMPONG, E.B. et J. SIROONIAN. «Les conditions de travail des Canadiens – un aperçu» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 5, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1993, p. 9-11.

KRAHN, H. «Accroissement des régimes de travail atypiques» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 7, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1995, p. 39-47.

MARSHALL, K. «Concilier le travail et la famille» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 6, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1994, p. 31-36.

PICOT, G., J. BALDWIN et R. DUPUY. *La part des nouveaux emplois créés au Canada par les petites entreprises est-elle disproportionnée? Réévaluation des faits*, n° 11F0019MPF, n° 71, Statistique Canada, Ottawa, 1994.

STATISTIQUE CANADA. *Information population active, pour la semaine terminée le 16 novembre 1996*, n° 71-001-PPB au catalogue, Ottawa, 1996a.

---. *Statistiques chronologiques sur la population active*, 1995, n° 71-201-XPB au catalogue, Ottawa, 1996b.

SUNTER, D. «Études et travail rémunéré – un équilibre difficile» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 4, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1992, p. 16-23.

		Type d'emploi *						
		Ensemble	Permanent	Non permanent	Temps plein	Temps partiel	Secteur public	Secteur privé
Annexe								
Indicateurs de la qualité de l'emploi selon le type d'emploi et la taille de l'entreprise, 1995								
Nombre de salariés (en milliers)		11 084	9 683	1 272	8 968	2 116	2 058	9 016
Taux de rémunération horaire \$		15,01	15,39	12,42	16,05	11,01	19,46	13,97
Salariés bénéficiant d'un régime d'employeur :		%						
Régime de retraite/REER collectif		51	55	20	59	19	83	44
Régime d'assurance-maladie		59	64	19	69	18	79	54
Régime de soins dentaires		55	60	17	64	16	72	51
Congés de maladie payés		57	62	19	66	18	83	51
Vacances payées		73	78	28	82	31	78	71
Horaire flexible		24	24	21	25	19	27	23
		Taille de l'entreprise (nombre d'employés)						
		Moins de 20		De 20 à 99		De 100 à 500		Plus de 500
Nombre de salariés (en milliers)		11 084	3 799	3 507	2 292	1 178		
Taux de rémunération horaire \$		15,01	12,16	14,76	17,37	20,16		
Salariés bénéficiant d'un régime d'employeur :		%						
Régime de retraite/REER collectif		51	25	54	75	85		
Régime d'assurance-maladie		59	34	64	80	85		
Régime de soins dentaires		55	31	59	74	81		
Congés de maladie payés		57	38	60	74	79		
Vacances payées		73	59	73	85	89		
Horaire flexible		24	24	20	24	33		
<i>Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail</i>								
<i>Nota : Un travailleur est considéré comme à temps plein s'il consacre habituellement 30 heures ou plus à son emploi principal. Les travailleurs à temps partiel y consacrent habituellement moins de 30 heures. Pour d'autres définitions, voir les notes n^{os} 3 et 8.</i>								
<i>* Ces types d'emploi ne s'excluent pas mutuellement.</i>								