

# L'emploi rémunéré non permanent

Lee Grenon et Barbara Chun

À Canada, environ 87 % des travailleurs rémunérés (soit 9,7 millions de personnes) ont un emploi permanent. Toutefois, en raison de la rapidité des changements survenus dans le monde du travail au cours de la dernière décennie, bien des gens ne s'attendent plus à demeurer au service du même employeur jusqu'à la retraite. En effet, le travail temporaire semble s'inscrire dans une tendance qui s'accroît de plus en plus.

L'évolution du travail temporaire dans le temps a été analysée dans plusieurs études qui s'appuyaient sur des définitions du travail non permanent relativement restreintes (voir *Études connexes*). À l'aide de sources de données et de concepts permettant de dresser un tableau des nouvelles formules de travail, le présent article analyse et compare les caractéristiques des emplois permanents et non permanents ainsi que les travailleurs<sup>3</sup> qui les occupent. L'étude repose plus particulièrement sur l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995, de laquelle sont tirés des renseignements détaillés sur le sujet (voir *Sources des données, concepts et définitions*). Les observations qui suivent sont basées sur cette enquête<sup>4</sup>.

## Terre-Neuve détient le plus fort taux

En novembre 1995, les travailleurs rémunérés ayant indiqué que leur emploi principal était non permanent représentaient 11 % de la main-d'œuvre rémunérée au Canada. Toutefois, la proportion d'emplois

non permanents varie selon la province. C'est à Terre-Neuve qu'elle est la plus élevée (26 % des travailleurs rémunérés y occupent un emploi non permanent). La Colombie-Britannique enregistre le taux le plus faible (9 %). Les pourcentages observés en Ontario et dans les provinces des Prairies correspondent généralement à la moyenne nationale, alors que le Québec et les provinces de l'Atlantique font état de taux supérieurs à la moyenne nationale (tableau 1).

## Les emplois temporaires, à forfait et d'une durée déterminée sont les plus répandus

L'éventail des genres d'emplois non permanents est beaucoup plus vaste que la définition traditionnelle de l'emploi temporaire. En réalité, les travailleurs embauchés par l'entremise d'une agence de placement temporaire ne représentaient qu'un petit segment de la main-d'œuvre non permanente en novembre 1995 (2 %)<sup>5</sup>. Les emplois temporaires, les emplois à forfait et les emplois d'une durée déterminée constituaient les formules de travail les plus répandues. Le travail occasionnel et le travail sur appel ont également été mentionnés souvent. Le travail saisonnier<sup>6</sup> rémunéré représente l'autre principal genre d'emploi non permanent. Par définition, les travailleurs autonomes ayant une activité saisonnière avaient un emploi permanent.

## Titulaires de postes non permanents : sous le signe de la diversité

L'augmentation du nombre d'emplois temporaires et à forfait ainsi que l'essor des services d'aide temporaire laissent craindre l'accroissement du nombre de travailleurs dits «jetables» (Castro, 1993). Les emplois non

permanents sont souvent associés aux jeunes peu spécialisés, de même qu'aux emplois de bureau, aux emplois dans le secteur tertiaire ainsi qu'au travail manuel offrant des possibilités limitées d'avancement et peu d'avantages sociaux. Cependant, en supposant que ces caractéristiques sont propres à tous ces emplois et travailleurs, on en occulte la diversité.

À l'aide de l'analyse typologique, les titulaires des emplois non permanents ont été regroupés en fonction de caractéristiques des emplois et de caractéristiques personnelles communes (voir *Techniques statistiques*). Ainsi ont été constitués quatre groupes (ou grappes) de travailleurs ayant un emploi non permanent en considérant le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, l'état matrimonial, la durée de l'emploi, le groupe professionnel et la rémunération hebdomadaire. Ces grappes sont sensiblement de la même taille.

La première grappe compte principalement des jeunes étudiants de sexe masculin (15 à 24 ans) qui sont célibataires et qui occupent un emploi depuis une courte période. Ces personnes travaillent généralement dans les domaines suivants : ventes, services, secteur primaire, transports, fabrication, manutention et transformation. En moyenne, leur taux de traitement horaire est plus bas, leur emploi principal ne peut pas être considéré comme un emploi à temps plein d'après le nombre d'heures de travail et leur rémunération hebdomadaire est relativement faible (tableau 2).

La deuxième grappe est constituée surtout d'hommes mariés d'âge adulte (25 à 69 ans). Ils travaillent généralement dans les domaines suivants : gestion et administration, sciences naturelles, enseignement, secteur primaire, construction, transports, fabrication, usinage,

Lee Grenon est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-5254. Barbara Chun est au service de la Division des méthodes d'enquêtes des ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-4687.

## Études connexes

### Augmentation du nombre d'emplois temporaires ou à forfait

En 1989 et en 1994, l'Enquête sociale générale (ESG) a recueilli des données sur les travailleurs temporaires ou à forfait qui, par définition, étaient des travailleurs rémunérés dont l'emploi devait prendre fin à une date déterminée. Les travailleurs autonomes et les entrepreneurs indépendants étaient exclus de l'enquête. Parmi les employés âgés de 15 à 64 ans, on dénombrait un peu plus de travailleurs temporaires ou à forfait en 1994 (9 % ou 970 000 personnes) qu'en 1989 (8 % ou 799 000 personnes) (Krahn, 1995)<sup>1</sup>. L'augmentation était plus marquée dans certains domaines d'activité. De 1989 à 1994, la proportion d'employés temporaires ou à forfait est passée de 17 % à 22 % dans la construction, de 10 % à 13 % dans les services sociaux, et de 8 % à 11 % dans l'administration publique. En revanche, dans les ventes au détail, leur proportion est passée de 7 % (88 000 personnes) en 1989 à 4 % (52 000 personnes) en 1994. Durant la même période, dans la catégorie des autres services aux consommateurs<sup>2</sup>, la proportion des effectifs représentée par les employés temporaires ou à forfait a diminué, passant de 13 % (136 000) à 11 % (128 000). Ces variations, ventilées par domaine d'activité, sont peut-être davantage tributaires du ralentissement économique du début des années 90 que d'un changement structurel à plus grande échelle en

ce qui concerne le recours à des travailleurs occasionnels ou à forfait.

### Essor des services d'aide temporaire

Dans les années 50, des services d'aide temporaire ont été créés, principalement afin de remplacer le personnel de bureau, le personnel de secrétariat et les travailleurs manuels permanents qui s'étaient absentes provisoirement (Akyeampong, 1989). Ces services se sont adaptés à l'évolution des besoins des entreprises ainsi qu'à la diversification de la clientèle. Aujourd'hui, les entreprises font appel aux services d'aide temporaire, également connus sous le nom de services de location de personnel, afin de combler un large éventail de besoins en ressources humaines (Hamdani, 1996). Les employeurs ont besoin de travailleurs pour seconder le noyau principal de main-d'oeuvre ainsi que pour remplacer les travailleurs absents. Ces employeurs souhaitent compter sur une main-d'oeuvre d'appoint fiable pour s'adapter aux imprévus ou aux fluctuations saisonnières. Ces services d'aide temporaire permettent aussi aux employeurs qui n'ont pas encore pris de décision quant à l'affectation des ressources à long terme de compléter leurs effectifs.

Pour mesurer la croissance des services de location de personnel, on peut entre autres analyser les revenus, qui témoignent du nombre et de la durée des

affectations (le volume de travail) ainsi que du type de services (le degré de spécialisation) fournis (Hamdani, 1996). Dans ce domaine d'activité, les revenus ont connu une forte croissance dans les années 80 et ont plafonné en 1989. Le recours accru aux technologies permettant d'utiliser moins de personnel ainsi que la demande accrue de main-d'oeuvre associée à des spécialités pour lesquelles il y avait pénurie ont contribué à la baisse des revenus, qui s'est poursuivie au cours des trois années suivantes. Malgré une hausse en 1993, les services de location de personnel ont vu leurs revenus maintenir un écart de près de 16 % par rapport au sommet de 1989.

### Augmentation du nombre d'emplois de courte durée

L'augmentation du nombre de travailleurs temporaires et du recours aux services d'aide temporaire coïncide avec la croissance des emplois de courte durée. Si on ne peut pas dégager une tendance significative quant à la durée complète moyenne des emplois entre 1981 et 1994, on a assisté à une polarisation plus marquée entre les emplois de longue durée et les emplois de courte durée, et ce, pour l'ensemble de la main-d'oeuvre. De nombreuses entreprises semblent avoir un «noyau» d'employés embauchés pour une longue période et, au besoin, font appel à des employés supplémentaires durant une courte période (Heisz, 1996).

## Sources des données, concepts et définitions

### Sources des données

L'Enquête sociale générale (ESG) porte sur le travail et des caractéristiques connexes. Les cycles de 1989 et de 1994 ont permis de recueillir des données sur les travailleurs temporaires ou à forfait dont l'emploi devait cesser à une date déterminée. Comme l'enquête de 1989 (cycle 4) a été réalisée en janvier et en février et que l'enquête de 1994 (cycle 9) s'est étalée sur les 12 mois de l'année, il faut tenir compte de l'effet saisonnier éventuel inhérent aux données de 1989 lorsque l'on compare les deux cycles.

L'Enquête sur les bureaux de placement et les services de location de personnel est une enquête annuelle menée auprès des entreprises. En 1993, on a utilisé un questionnaire remanié afin de recueillir davantage de renseignements sur chaque entreprise et d'améliorer les mesures.

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), parrainée par Développement des ressources humaines Canada, a été réalisée en novembre 1995 à titre de supplément à l'Enquête sur la population active. L'EHCT de 1995 visait à mettre à jour les

estimations produites dans le cadre de l'EHCT de 1991, à combler les lacunes statistiques décelées depuis l'enquête de 1991, ainsi qu'à inclure les travailleurs autonomes. Certains des concepts redéfinis avaient trait aux emplois permanents, aux emplois non permanents et aux genres d'emplois non permanents.

Dans toutes les enquêtes-échantillons, les estimations sont faussées, à des degrés divers, par une erreur d'échantillonnage. La mesure de l'erreur-type d'estimation est exprimée au moyen du coefficient de variation (CV),

qui correspond à un pourcentage de l'estimation. Ainsi, dans le cadre de l'EHCT, une estimation de 40 500 ou plus à l'échelle du Canada a un CV acceptable de moins de 16,5 %. Les estimations de 18 000 à 40 499 sont accompagnées de **restrictions** ou doivent être utilisées avec plus de prudence du fait que leur CV se situera vraisemblablement entre 16,6 % et 33,3 %, ce qui signifie que l'estimation présente une marge d'erreur élevée. Les estimations entre 10 000 et 17 999 ne sont pas fiables et sont jugées confidentielles, et celles inférieures à 10 000 ne peuvent pas être diffusées. Les critères entourant la diffusion des données varient selon la province et la région.

### Concepts de l'EHCT

Des données sur les **emplois permanents et les emplois non permanents** ont été recueillies en novembre 1995 dans le cadre de l'EHCT. À cette occasion, on n'a pas posé les questions sur la permanence de l'emploi aux travailleurs autonomes. Les répondants devaient fournir des renseignements sur leur emploi principal (celui auquel ils ont consacré le plus grand nombre d'heures de travail durant la semaine de référence) :

«L'emploi de...est-il permanent ou est-il d'une manière ou d'une autre non permanent?»

La distinction entre l'emploi permanent et l'emploi non permanent renvoie à la nature de l'emploi et non aux intentions du titulaire. Par exemple, l'étudiant qui occupe un emploi permanent est considéré comme permanent même s'il souhaite exercer ces fonctions temporairement.

On désigne parfois l'emploi permanent sous l'expression «emploi d'une durée indéterminée» puisque la date de cessation n'a pas été précisée.

L'emploi *non* permanent prend fin à une date déterminée au préalable ou dès qu'un projet est terminé. Cela comprend les emplois d'une durée déterminée, les emplois occasionnels, les emplois saisonniers et les emplois à forfait. Sauf avis contraire, la présente analyse des emplois non permanents exclut les travailleurs saisonniers et les travailleurs qui n'ont pas indiqué le genre

d'emploi non permanent qui décrit le mieux leur travail.

Les répondants qui ont indiqué que leur emploi principal était non permanent d'une manière ou d'une autre devaient également répondre à la question suivante :

«De quelle manière l'emploi de...n'est-il pas permanent?»

La réponse est classée dans l'une des catégories suivantes :

Les emplois **saisonniers** ne durent que pendant une ou des périodes limitées, chaque année, à la même époque. Ils sont structurés en fonction de la demande annuelle de main-d'oeuvre dans des domaines d'activité tels que l'agriculture, les pêches, la foresterie, la construction et le tourisme.

Les emplois **temporaires, d'une durée déterminée ou à forfait (non saisonniers)** prennent fin à une certaine date ou lorsque la tâche ou le projet est terminé, conformément à ce qui a été établi par l'employeur avant l'embauche.

Dans le cas des emplois **sur appel ou occasionnels**, les heures de travail varient considérablement d'une semaine à l'autre, il n'y a pas d'horaire établi au préalable (en d'autres termes, l'employé se présente au travail en fonction des besoins), le temps non travaillé n'est habituellement pas rémunéré et la possibilité de décrocher un emploi régulier à long terme est limitée.

Dans le cas d'un **emploi obtenu par l'entremise d'une agence de placement temporaire**, celle-ci s'occupe de tous les détails et rémunère le travailleur.

### Définitions

Les **services de location de personnel ou les services d'aide temporaire** correspondent aux entreprises de l'industrie des services de location de personnel, en vertu de la *Classification type des industries* de 1980 (code 7712). L'Enquête sur les bureaux de placement et les services de location de personnel recueille des renseignements sur les finances de ces entreprises et les services qu'elles offrent. Par ailleurs, les données sur l'emploi obtenues grâce à l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail ne font

pas la distinction entre les bureaux de placement et les services de location de personnel. Cependant, ces deux types d'établissement sont différents. Les bureaux de placement servent d'intermédiaire entre les chercheurs d'emploi et les employeurs en quête de main-d'oeuvre, alors que les services de location de personnel placent leurs employés dans d'autres entreprises à titre temporaire.

Les **travailleurs temporaires ou à forfait** englobent les répondants ayant indiqué que leur emploi se terminait à une date déterminée. Seuls les travailleurs rémunérés âgés de 15 à 64 ans ont été analysés. Les données de l'EHCT de 1991 étaient également disponibles; toutefois, la définition des emplois temporaires ou à forfait utilisée dans cette enquête englobait uniquement les emplois qui devaient se terminer dans un délai de six mois.

Le **taux de traitement horaire** et la **rémunération hebdomadaire**, qui ont été établis à partir des données de l'EHCT, se rapportent à tous les travailleurs rémunérés (employés à salaire horaire et salariés).

Les **heures habituellement travaillées pendant la semaine à l'emploi principal** correspondent, suivant la définition de l'Enquête sur la population active utilisée avant janvier 1997, au nombre d'heures de travail du répondant durant une semaine type, qu'il soit rémunéré ou non.

L'analyse des **domaines d'activité** est fondée sur la *Classification type des industries* de 1980. Certains domaines d'activité ont été combinés afin de faciliter l'analyse. Le secteur primaire englobe l'agriculture, les pêches, la foresterie et les mines. Les services socioculturels, les services aux entreprises et les services personnels comprennent également les services divers.

Dans la présente étude, la *Classification type des professions* de 1980 a servi à analyser les **professions**. Certaines professions ont été combinées afin de faciliter l'analyse. Les professions libérales et techniques englobent les domaines suivants : sciences naturelles et sociales, religion, enseignement, médecine et professions du domaine artistique.

**Tableau 1**  
**Situation face à la permanence d'emploi et genre d'emploi non permanent selon la région et la province**

		Ensemble des travailleurs rémunérés**	Travailleurs ayant un emploi permanent	Travailleurs sans emploi permanent			
				Total †	Temporaire, à durée déterminée et à forfait	Occasionnel, et sur appel	Saisonnier
<b>Canada</b>	<b>milliers</b>	<b>11 084,5</b>	<b>9 683,5</b>	<b>1 271,6</b>	<b>633,6</b>	<b>415,8</b>	<b>182,2</b>
	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>87</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Provinces de l'Atlantique	milliers	787,2	627,7	153,8	59,5	49,7	42,2
	%	100	80	20	8	6	5
Terre-Neuve	milliers	163,0	120,2	41,9	16,5	14,2 *	9,9 *
	%	100	74	26	10	9 *	6 *
Île-du-Prince-Édouard	milliers	45,3	35,6	9,2	2,9 *	2,6 *	3,4 *
	%	100	79	20	6 *	6 *	7 *
Nouvelle-Écosse	milliers	320,8	272,1	47,1	19,5	14,6	12,9 *
	%	100	85	15	6	5	4 *
Nouveau-Brunswick	milliers	258,2	199,8	55,7	20,6	18,3	16,0
	%	100	77	22	8	7	6
Québec	milliers	2 670,5	2 277,6	369,3	192,0	113,5	49,9
	%	100	85	14	7	4	2
Ontario	milliers	4 407,2	3 940,7	425,9	230,7	132,7	46,0 *
	%	100	89	10	5	3	1 *
Provinces des Prairies	milliers	1 812,6	1 599,0	192,5	87,4	72,7	27,1 *
	%	100	88	11	5	4	1 *
Manitoba	milliers	418,7	371,2	41,0	19,2 *	15,8 *	--
	%	100	89	10	5 *	4 *	--
Saskatchewan	milliers	326,0	285,9	36,5	18,0	12,6 *	--
	%	100	88	11	6	4 *	--
Alberta	milliers	1 067,9	941,8	115,0	50,2	44,3	16,4 *
	%	100	88	11	5	4	2 *
Colombie-Britannique	milliers	1 406,9	1 238,5	130,1	64,0	47,3	--
	%	100	88	9	5	3	--

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995  
\* Données avec restrictions (voir Sources des données, concepts et définitions).  
\*\* Comprend les travailleurs qui n'ont pas mentionné leur situation face à la permanence d'emploi  
† Comprend les travailleurs des services d'aide temporaire et ceux des autres genres d'emplois non permanents non mentionnés ci-dessus, de même que ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.

transformation et autres métiers. Ils occupent habituellement leur emploi plus longtemps que les autres travailleurs sans poste permanent. La plupart ont également un certificat d'études postsecondaires ou un diplôme universitaire. Ces travailleurs sont en outre caractérisés par un taux de traitement horaire élevé, une semaine de travail plus longue ainsi qu'une rémunération hebdomadaire élevée.

Les jeunes femmes célibataires qui occupent un emploi depuis une courte période tout en poursuivant leurs études caractérisent la troisième grappe.

On les retrouve principalement dans les domaines suivants : sciences sociales, travail de bureau, ventes et services. Cette grappe se distingue par un taux de traitement horaire relativement bas, une semaine de travail plus courte ainsi qu'une rémunération hebdomadaire plus faible.

La quatrième grappe est composée majoritairement de femmes mariées d'âge adulte qui détiennent un certificat d'études postsecondaires ou un diplôme universitaire et qui travaillent dans les domaines suivants : gestion et administration, sciences sociales, enseignement, médecine et santé, tra-

vail de bureau et services. Pour la plupart de ces travailleuses, la durée de l'emploi varie de moyenne à longue. Leur rémunération hebdomadaire assez élevée s'explique par un taux de traitement horaire relativement élevé allié à un nombre d'heures de travail inférieur à celui d'un emploi à temps plein.

Les femmes adultes (quatrième grappe) accusent un retard sur leurs homologues masculins (deuxième grappe) au chapitre de la rémunération moyenne et du nombre moyen d'heures travaillées. Dans le cas des plus «jeunes» (première et troisième

## Techniques statistiques

### Analyse typologique

L'analyse typologique consiste à regrouper des observations similaires dans un certain nombre de grappes. La répartition des travailleurs en quatre grappes distinctes offrait ici le meilleur regroupement. Cette analyse est purement descriptive et ne sert qu'à déterminer comment les données de l'échantillon peuvent être groupées.

L'analyse repose sur des données d'enquête non pondérées. Chaque observation se retrouve dans une seule grappe. Les moyennes du taux de traitement horaire, du nombre d'heures habituellement travaillées pendant la semaine et de la rémunération hebdomadaire par grappe (tableau 2) ont été calculées à partir de données d'enquête pondérées.

### Régression linéaire multiple

Un modèle de régression linéaire,  $E(y) = \beta X$ , a été ajusté en fonction des données pour analyser la relation entre une variable dépendante,  $y$ , et un ensemble de variables indépendantes ou explicatives,  $X$ . L'ensemble de paramètres,  $\beta$ , a été estimé à partir des données. Dans cette analyse, les variables dépendantes étaient le taux de traitement horaire, la rémunération hebdomadaire et le nombre d'heures habituellement travaillées.

Lorsque les variables explicatives sont nominales, on est en présence d'un type spécial de régression linéaire qu'on appelle l'analyse de la variance, laquelle constitue le fondement de l'approche suivie. Les variables explicatives suivantes ont été étudiées : permanence ou non-permanence de l'emploi, âge, sexe, état matrimonial, scolarité, domaine d'activité, profession, durée de l'emploi, taille de l'entreprise, affiliation syndicale ou protection en vertu d'une convention collective, inscription à un programme d'études, province et catégorie de travailleur. De même, les interactions relatives à la permanence et à la non-permanence de l'emploi ont été intégrées au modèle. On a vérifié les hypothèses liées aux coefficients ( $\hat{\beta}$ ) afin de déterminer si le coefficient n'était pas égal à zéro, c'est-à-dire si la variable indépendante était à l'origine d'une

partie statistiquement significative de la variance totale de la variable dépendante. On a notamment mesuré la relation existant entre la permanence et la non-permanence de l'emploi et les variables dépendantes à l'aide des variables dépendantes.

En raison des intercorrélations entre les variables explicatives, ces coefficients doivent être interprétés dans le contexte du modèle. Les variables explicatives ont été choisies en fonction de l'intérêt représenté par le domaine ainsi que de la signification au plan statistique de la relation avec les variables dépendantes.

L'analyse exploratoire a permis de déterminer quelles variables d'intérêt pouvaient s'intégrer au modèle à un niveau de signification de  $\alpha = 0,05$ , ainsi que de déceler les problèmes engendrés par la corrélation entre les variables explicatives. Les coefficients de régression ont été estimés et les vérifications des hypothèses ont été effectuées en tenant compte du plan d'échantillonnage complexe de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, soit un plan d'échantillonnage en grappes à plusieurs degrés stratifié. (L'analyse de régression suppose un échantillonnage aléatoire simple, ce qui peut se traduire par des inférences erronées.) En ce qui a trait au taux de traitement horaire, à la rémunération hebdomadaire et aux heures habituellement travaillées, les coefficients des variables figurent au tableau 7. La coordonnée à l'origine est la valeur de référence de la variable dépendante (taux de traitement horaire, rémunération hebdomadaire ou heures habituellement travaillées), c'est-à-dire la valeur moyenne de la variable dépendante lorsque les variables indépendantes sont égales aux niveaux de référence. Les coefficients de régression estimatifs ( $\hat{\beta}$ ) des variables nominales indépendantes font état de l'augmentation ou de la diminution différentielle de la valeur moyenne ou probable de la variable dépendante, pour chaque niveau de la variable nominale par rapport au niveau de référence.

Pour plus de renseignements concernant les techniques et les logiciels utilisés, communiquez avec Barbara Chun au (613) 951-4687.

grappes), la rémunération hebdomadaire est sensiblement la même.

## Comparaison des emplois permanents et des emplois non permanents

En novembre 1995, les emplois permanents étaient généralement associés à des taux de traitement plus élevés et à un plus grand nombre d'heures de travail (tableau 3). Par conséquent, la rémunération hebdomadaire moyenne des employés permanents était de 55 % supérieure à celle des employés non permanents. De même, un plus fort pourcentage d'employés permanents jouissaient de tous les principaux avantages sociaux (tableau 4).

D'après certains théoriciens, ces différences observées au chapitre des caractéristiques des emplois confirment la division du marché du travail en deux segments, celui des «bons» et celui des «mauvais» emplois (Hipple et Stewart, 1996). Ils soutiennent qu'un segment est constitué d'emplois supplémentaires assurant un taux de traitement plus bas, un nombre moins élevé d'heures de travail et, par conséquent, une rémunération hebdomadaire plus faible, et moins d'avantages sociaux que l'autre segment. Cependant, des caractéristiques des emplois autres que la permanence peuvent également influencer sur ces attributs.

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à ces différences. Par exemple, le fait qu'un plus grand nombre d'employés qui ont un poste permanent travaillent dans des grandes entreprises, sont syndiqués ou assujettis à une convention collective peut expliquer en partie la rémunération plus élevée et le plus grand nombre d'heures de travail (tableau 5).

La profession joue également un rôle. Ainsi, parmi l'ensemble des travailleurs qui avaient un emploi permanent en novembre 1996, 16 % détenaient un poste dans le domaine de la gestion et de l'administration comparativement à 6 % des travailleurs dont le poste était non permanent.

Tableau 2  
Particularités des emplois non permanents selon certaines caractéristiques communes aux travailleurs \*

	Taux de rémunération horaire	Heures hebdomadaires habituelles	Rémunération hebdomadaire **
	\$		\$
Grappe † 1	9,40	25,0	258
2	17,28	35,8	625
3	11,16	22,7	259
4	12,85	25,5	350

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

\* Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.

\*\* Voir la note n° 7.

† Voir Techniques statistiques.

### Influence des caractéristiques des travailleurs

Les travailleurs qui ont un poste non permanent sont plus susceptibles d'être jeunes, célibataires ou de sexe féminin ou de détenir des emplois de plus courte durée que les travailleurs dont le poste est permanent (tableau 6 et graphique). Ces différences entre les travailleurs pourraient expliquer certaines différences entre les emplois permanents et les emplois non permanents.

### La permanence de l'emploi est liée aux heures hebdomadaires et à la rémunération

Pour déterminer dans quelle mesure la permanence de l'emploi est liée au taux de traitement horaire, aux heures travaillées et à la rémunération hebdomadaire habituelle, il convient de tenir compte des effets éventuels d'autres caractéristiques des emplois et des personnes. Trois modèles de régression linéaire multiple ont servi à mesurer la différence (le coefficient) entre la valeur probable de chacun des éléments susmentionnés pour chaque niveau des variables (indépendantes) explicatives et le niveau de référence (voir *Techniques statistiques*).

L'interprétation qui suit tente également de déterminer quelles autres caractéristiques des emplois et des personnes ont un lien statistiquement significatif avec ces trois variables dépendantes.

### Taux de traitement horaire

En ce qui a trait au taux de traitement horaire moyen, aucune différence statistiquement significative n'a été constatée entre les titulaires de postes permanents et ceux de postes non permanents lorsque les caractéristiques suivantes étaient constantes : âge, sexe, état matrimonial,

scolarité, durée de l'emploi, taille de l'entreprise, catégorie de travailleur, province, domaine d'activité, profession, affiliation syndicale ou protection en vertu d'une convention collective. La coordonnée à l'origine de 9,64 \$ (colonne 1 du tableau 7) représente la valeur probable du taux de traitement horaire du groupe de référence; chaque coefficient ( $\hat{\beta}$ ) subséquent représente la différence de taux de rémunération horaire par rapport au niveau de référence pour chaque variable explicative.

### Nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées

Toutes autres choses étant égales, la semaine de travail des employés qui ont un poste permanent est généralement plus longue (quelque six heures de plus en moyenne) que celle des employés dont le poste est non permanent. Cette différence a été observée dans l'ensemble de la main-d'oeuvre. Cela signifie que, en ce qui a trait à cette variable dépendante, il n'y avait pas d'interaction entre les variables indépendantes. Le nombre probable d'heures travaillées dans le groupe de référence tournait autour de 29.

### Rémunération hebdomadaire

La permanence de l'emploi n'est pas liée au taux de traitement horaire.

Tableau 3  
Rémunération moyenne et heures moyennes de travail selon la situation face à la permanence d'emploi

	Travailleurs rémunérés	
	Permanents	Non permanents *
Taux de traitement horaire (\$)	15,39	12,70
Heures de travail hebdomadaire habituelles	36,9	27,2
Rémunération hebdomadaire (\$)	579	374

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

\* Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.

Tableau 4  
**Pourcentage des travailleurs ayant des avantages sociaux et répartition des travailleurs selon le genre d'horaire de travail**

	Travailleurs rémunérés	
	Permanents	Non permanents *
	%	
Avantages offerts par l'employeur		
Régime de retraite ou REER collectif	55	20
Régime d'assurance-maladie complémentaire	64	19
Régime de soins dentaires	60	16
Congés de maladie payés	62	20
Vacances payées **	78	29
Horaire flexible		
	24	22
Horaire de travail		
Normal de jour	70	52
Normal de soirée ou normal de nuit	7	9
Rotatif ou fractionné	11	10
Sur appel ou occasionnel	1	11
Irrégulier ou autre	11	18

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

\* Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.

\*\* Voir la note n° 8.

Cependant, il y a une relation entre la permanence et la rémunération hebdomadaire, qui est tributaire du taux de traitement horaire et du nombre d'heures travaillées. Dans le groupe de référence, la rémunération hebdomadaire probable s'élève à 282 \$.

La rémunération hebdomadaire moyenne des titulaires des emplois permanents et des emplois non permanents variait selon le sexe et la scolarité (en d'autres termes, il y avait une interaction entre ces variables dépendantes). La différence était plus marquée chez les hommes que chez les femmes. Parmi les femmes qui ont fait des études secondaires, toutes autres choses étant par ailleurs égales, les employées qui détenaient un poste permanent gagnaient approximativement 34 \$ de plus par semaine que celles dont le poste était non permanent. Chez les hommes, le fossé

s'accroît de quelque 61 \$, ce qui porte la différence cumulative à 95 \$. Au chapitre de la rémunération, la différence entre les titulaires d'un emploi permanent et les travailleurs qui ont un poste non permanent était plus prononcée chez les diplômés universitaires que chez les personnes moins scolarisées.

### Caractéristiques connexes

D'autres caractéristiques des emplois et des personnes ont une relation statistiquement significative avec au moins une des variables dépendantes.

Toutes autres choses étant égales, le taux de traitement horaire, les heures habituellement travaillées durant la semaine et la rémunération hebdomadaire étaient liés à la durée de l'emploi, à la profession, au domaine d'activité, à l'affiliation syndicale ou

à la protection accordée par une convention collective, à la taille de l'entreprise locale, à l'état matrimonial et à la province. Les travailleurs du secteur public avaient un taux de traitement horaire et une rémunération hebdomadaire supérieurs à ceux de leurs homologues du secteur privé. Comme on pouvait s'y attendre, les étudiants qui avaient un emploi travaillaient moins d'heures par semaine et avaient une rémunération hebdomadaire plus faible que les autres travailleurs. Une rémunération moyenne supérieure et un plus grand nombre moyen d'heures travaillées étaient plus probables chez les travailleurs qui répondaient aux caractéristiques suivantes : sexe masculin, mariés, diplôme d'études universitaires, poste en gestion ou en administration et emploi de plus longue durée.

### Conclusion

De plus en plus de travailleurs ont un emploi temporaire. Ce fait, allié à la forte croissance des services d'aide temporaire et à la polarisation au chapitre de la durée de l'emploi, laissent entendre que les nouvelles formules de travail gagnent du terrain.

D'après l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995, on retrouvait parmi les travailleurs non permanents des femmes et des hommes de tout âge et de tout niveau d'instruction, exerçant de nombreuses professions dans bien des domaines d'activité. En général, les femmes adultes qui avaient un emploi non permanent avaient des moyennes inférieures à celles de leurs homologues masculins relativement au taux de traitement horaire, au nombre d'heures habituellement travaillées pendant la semaine et à la rémunération hebdomadaire. Dans le cas des femmes et des hommes plus jeunes, les moyennes étaient similaires. Les femmes avaient tendance à être concentrées dans un éventail de professions plus restreint que les hommes.

La permanence de l'emploi semble liée non pas au taux de traitement

Tableau 5  
**Caractéristiques des emplois selon la situation face à la permanence**

	Travailleurs rémunérés	
	Permanents	Non permanents *
	%	
Couverture syndicale		
Travailleurs syndiqués ou liés par une convention collective	39	31
Travailleurs non syndiqués ou non liés par une convention collective	61	69
Catégorie de travailleur		
Employés du secteur public	18	24
Employés du secteur privé	82	76
Profession		
Gestion et administration	16	6
Professions libérales et techniques †	19	29
Travail de bureau	17	16
Ventes	8	10
Services	12	16
Secteur primaire ††	2	--
Construction	4	5
Transports	4	3 **
Fabrication, manutention, usinage, transformation et autres métiers	18	13
Domaine d'activité		
Secteur primaire et construction	7	7
Industries manufacturières	19	9
Transports, communications et autres services publics	8	5
Commerce	17	17
Finances, assurances et affaires immobilières	6	3 **
Services socioculturels, aux entreprises et personnels	36	51
Administration publique	7	8
Taille des entreprises locales		
Moins de 20 employés	34	43
20 à 99 employés	33	28
100 à 500 employés	22	17
Plus de 500 employés	11	11

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

\* Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.

\*\* Données avec restrictions (voir Sources des données, concepts et définitions).

† Sciences naturelles, sciences sociales, religion, enseignement, médecine et santé et professions du domaine artistique.

†† Agriculture, pêches, foresterie et mines.

horaire, mais plutôt au nombre d'heures habituellement travaillées pendant la semaine. Puisque les titulaires d'emplois non permanents font moins d'heures par semaine, leur rémunération hebdomadaire est moins élevée que celle des employés ayant un poste permanent. L'écart au chapitre de la rémunération hebdomadaire est plus marqué chez les hommes que les femmes, ainsi que chez les diplômés universitaires. □

### ■ Notes

1 Le cycle 4 de l'ESG a été réalisé en janvier et en février 1989, et le cycle 9 s'est étalé sur les 12 mois de 1994. Des facteurs saisonniers inhérents à 1989 peuvent influencer sur les comparaisons entre le cycle 4 et le cycle 9.

2 Les domaines d'activité visés par l'étude de Krahn sont les suivants : alimentation, boissons et hébergement; loisirs; autres services personnels.

3 Il s'agit de travailleurs rémunérés dont l'emploi principal n'est pas permanent. L'emploi principal est l'emploi auquel le travailleur rémunéré consacre habituellement le plus grand nombre d'heures de travail durant la semaine. Dans la présente étude, seul l'emploi principal est analysé lorsqu'il y a cumul d'emplois.

4 Au terme de la refonte de l'Enquête sur la population active, des estimations mensuelles des emplois permanents et non permanents ainsi que des genres d'emplois non permanents sont produites depuis janvier 1997. Au moment de la rédaction du présent article, ces estimations visaient les premiers mois de 1997; par conséquent, elles ne pouvaient pas être comparées avec les estimations de l'EHCT, qui remontaient à novembre 1995.

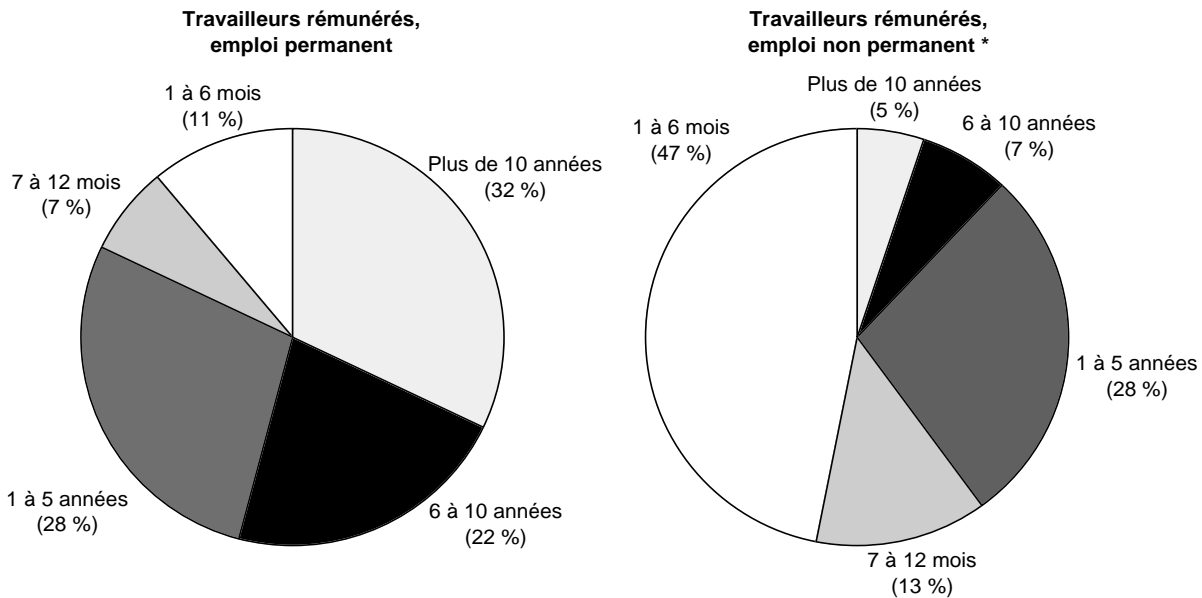
5 Il s'agit d'une estimation avec restrictions (voir Sources des données, concepts et définitions).

6 Dans l'histoire du marché du travail au Canada, l'emploi saisonnier a toujours été une importante formule de travail. En 1995, environ 182 000 personnes ou 2 % des travailleurs rémunérés avaient un emploi principal saisonnier. Deux emplois principaux non permanents sur trois étaient saisonniers dans le secteur primaire. Près de la moitié (47 %) des emplois non permanents dans la construction étaient saisonniers, à l'instar de 39 % des emplois dans les transports. Cependant, nombre de ces personnes ont pu se trouver du travail



Graphique

**Les travailleurs qui ont un emploi permanent sont plus susceptibles d'occuper leur poste pendant une longue durée.**



Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

\* Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.

### Les travailleurs occasionnels aux États-Unis

Le U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) définit le travail occasionnel comme tout emploi qui n'est pas assorti d'un contrat de longue durée implicite ou explicite; l'emploi est structuré dans l'optique d'une durée limitée (Polivka, 1996). En février 1995, le BLS a effectué une enquête spéciale sur les régimes de travail non conventionnels à titre de supplément à l'enquête sur la population actuelle (*Current Population Survey - CPS*). Cette enquête a permis pour la première fois de mesurer les travailleurs occasionnels aux États-Unis en utilisant cette définition. Trois mesures des travailleurs occasionnels ont été produites selon certaines restrictions apportées à la définition.

Suivant la définition la plus générale, les travailleurs occasionnels englobent tous les employés qui ne s'attendent pas à ce que leur emploi dure indéfiniment, ainsi que les travailleurs autonomes ou les entrepreneurs indépendants qui exercent leurs activités à ce titre depuis un an ou moins et qui prévoient continuer ainsi pendant encore un an tout au plus. Aux termes de cette définition, six millions d'Américains (5 % de la main-d'oeuvre du pays) sont des travailleurs occasionnels. La définition la plus générale ressemble beaucoup à celle des travailleurs non permanents dans la présente étude. Toutefois, contrairement à la définition du BLS, la définition de l'EHCT exclut les travailleurs autonomes.

La deuxième mesure des travailleurs occasionnels englobe les salariés, les travailleurs autonomes et les entrepreneurs indépendants qui exercent leurs activités à ce titre depuis un an ou moins et qui prévoient exercer de telles activités pendant un an ou moins. Suivant cette définition, 3 % (3,4 millions) des travailleurs américains sont occasionnels.

Aux termes de la définition la plus restrictive, le BLS considère comme travailleurs occasionnels uniquement les salariés qui prévoient occuper leur emploi actuel pendant un an ou moins et qui travaillent pour le même employeur depuis un an ou moins. Ainsi, 2 % des Américains ou 2,7 millions de personnes seraient des travailleurs occasionnels.

Tableau 6  
**Certaines caractéristiques des travailleurs rémunérés selon leur situation face à la permanence d'emploi**

	Travailleurs rémunérés	
	Permanents	Non permanents *
	%	
Hommes	53	43
Femmes	47	57
Âge		
15 à 16 ans	1	3 **
17 à 19 ans	4	11
20 à 24 ans	9	19
25 à 34 ans	27	28
35 à 44 ans	31	22
45 à 54 ans	20	12
55 à 64 ans	7	4
65 à 69 ans	--	--
Plus haut niveau d'instruction		
0 à 8 années	4	4
Études secondaires partielles	14	14
Diplôme d'études secondaires	23	19
Études postsecondaires partielles	9	12
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	32	29
Diplôme universitaire	18	23
État matrimonial		
Marié ou union de fait	66	49
Célibataire et jamais marié	26	46
Autre	8	5
Inscription à un programme d'études		
Non inscrit	91	74
Inscrit à temps plein ou à temps partiel	8	25
Sans objet †	--	--

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

\* Ne comprend pas les travailleurs saisonniers et ceux qui n'ont pas précisé leur genre d'emploi non permanent.

\*\* Données avec restrictions (voir Sources des données, concepts et définitions).

† Les personnes de 65 ans et plus n'ont pas été interrogées à cet égard.

durant certaines périodes de l'année. Aussi la présente étude fait-elle abstraction des travailleurs rémunérés dont l'emploi principal était saisonnier.

7 La rémunération hebdomadaire correspond au taux de traitement horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées pendant la semaine. Une moyenne est estimée pour tous les travailleurs qui ont déclaré le taux horaire et le nombre d'heures travaillées pendant la semaine. Toutefois, en multipliant le taux de traitement horaire moyen par le nombre moyen d'heures travaillées, on n'obtient pas forcément la moyenne de la rémunération hebdomadaire déclarée, car certains travailleurs n'ont pas fourni leur taux de traitement («non déclaré »).

8 Il se peut que certains travailleurs, qui étaient censés toucher une indemnité compensatrice de congé payé, aient répondu par la négative à la question pertinente.

#### ■ Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. «Évolution de la main-d'oeuvre temporaire» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 1, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Été 1989, p. 53-59.

CASTRO, J. «Disposable workers» dans *Time*, 19 avril 1993, p. 54-57.

HAMDANI, D. «Le secteur des services d'aide temporaire : rôle, structure et croissance» dans *Indicateurs des services*, n° 63-016-XPB au catalogue, vol. 3, n° 1, 2<sup>e</sup> trimestre 1996, p. 73-91.

HEISZ, A. «Évolution de la durée des emplois» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1996, p. 34-39.

HIPPLE, S. et J. STEWART. «Earnings and benefits of contingent and noncontingent workers» dans *Monthly Labor Review*, vol. 119, n° 10, octobre 1996, p. 22-33.

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

POLIVKA, A.E. «Contingent and alternative work arrangements, defined» dans *Monthly Labor Review*, vol. 119, n° 10, octobre 1996, p. 3-9.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur les horaires et les conditions de travail 1995 : Guide de l'utilisateur des microdonnées*, n° 71M0013GPF, Ottawa, [1995].

Tableau 7 Estimation des coefficients de régression ( $\hat{\beta}$ )			
Variable	Taux de rémunération horaire	Heures de travail habituelles	Rémunération hebdomadaire
	\$		\$
Coefficient de la coordonnée à l'origine	9,64	28,55	281,80
Permanence d'emploi			
Emploi permanent	**	5,97	34,03
<i>Niveau de référence : emploi non permanent</i>			
Sexe			
Hommes	2,65	4,92	116,89
<i>Niveau de référence : femmes</i>			
État matrimonial			
Marié et union de fait	1,57	0,01 *	56,69
Autre	1,12	1,01	53,21
<i>Niveau de référence : célibataire et jamais marié</i>			
Plus haut niveau d'instruction			
0 à 8 années	-2,27	0,14 *	-60,05 *
Études secondaires partielles	-0,90	-0,82	16,11 *
Études postsecondaires partielles	0,55	-0,46 *	66,56
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	1,32	0,06 *	62,91
Diplôme universitaire	4,59	2,06	143,44
<i>Niveau de référence : diplôme d'études secondaires</i>			
Domaine d'activité			
Agriculture et autres industries primaires	3,18	3,86 *	170,33
Industries manufacturières	0,70	4,94	64,76
Construction	2,96	5,12	144,96
Transports	1,41	2,24 *	85,05
Communications et autres services publics	2,00	2,08 *	91,37
Commerce	-0,92	-1,62 *	-30,64
Finances, assurances et affaires immobilières	1,10	3,52	42,82
Administration publique	1,01	4,20	49,05
<i>Niveau de référence : services socioculturels, aux entreprises et personnels</i>			
Profession			
Gestion et administration	3,69	3,71	193,52
Professions libérales et techniques †	2,99	0,79	107,53
Ventes	0,12 *	0,32 *	12,86 *
Services	-1,28	-0,99	-43,37
Secteur primaire ††	-1,37	4,26	-13,39 *
Construction	1,31	1,32	85,89
Transports	-0,41 *	3,94	24,16 *
Fabrication, manutention, usinage, transformation et autres métiers	0,28 *	1,07	23,89
<i>Niveau de référence : religion</i>			
Durée de l'emploi			
1 à 6 mois	-0,61	-1,90	-40,03
7 à 12 mois	-0,61	-0,27 *	-26,22
6 à 10 années	1,46	0,42 *	63,01
11 à 20 années	2,70	0,81	117,50
Plus de 20 années	3,74	1,07	166,78
<i>Niveau de référence : 1 à 5 années</i>			

\* Coefficient non significatif au niveau  $\alpha = 0,05$ .

\*\* Dans l'estimation du modèle d'origine, aucun des niveaux propres à cette variable n'était significatif. La variable a été exclue et on a procédé à une nouvelle estimation du modèle.

† Sciences naturelles, sciences sociales, religion, enseignement, médecine et santé, et professions du domaine artistique.

†† Agriculture, pêches, foresterie et mines.

Tableau 7  
Estimation des coefficients de régression ( $\hat{\beta}$ ) (fin)

Variable	Taux de rémunération horaire	Heures de travail habituelles	Rémunération hebdomadaire
	\$		\$
Taille de l'entreprise (employés) à l'endroit où travaillent les répondants			
Moins de 20	-2,09	-0,59	-94,16
20 à 99	-1,24	0,11 *	-47,35
Plus de 500	1,37	0,25 *	51,56
<i>Niveau de référence : 100 à 500</i>			
Âge			
15 à 19 ans	-0,85	-8,71	-71,08
20 à 24 ans	-1,28	-1,96	-61,94
35 à 44 ans	1,06	-0,80	33,75
45 à 54 ans	1,58	-0,79	59,04
55 à 64 ans	0,43 *	-2,07	-10,64 *
65 à 69 ans	-1,09 *	-6,85	-154,55
<i>Niveau de référence : 25 à 34 ans</i>			
Inscription à un programmes d'études			
Inscrit	**	-9,12	-92,45
<i>Niveau de référence : non inscrit</i>			
Province			
Terre-Neuve	-2,36	1,11	-78,78
Île-du-Prince-Édouard	-3,27	0,43 *	-118,98
Nouvelle-Écosse	-2,92	0,47 *	-107,39
Nouveau-Brunswick	-2,55	1,15	-83,76
Québec	-0,98	-0,88	-54,70
Manitoba	-2,10	-0,18 *	-81,50
Saskatchewan	-1,78	-0,55 *	-78,08
Alberta	-1,06	0,71	-30,71
Colombie-Britannique	0,95	-0,52 *	24,54
<i>Niveau de référence : Ontario</i>			
Membre d'un syndicat ou lié à une convention collective			
«Oui»	0,65	-0,87	**
<i>Niveau de référence : «non»</i>			
Catégorie de travailleur			
Employé du secteur public	1,40	**	50,77
<i>Niveau de référence : Employé du secteur privé</i>			
Effets d'interaction			
Emploi permanent, hommes	**	**	61,02
Emploi permanent, plus haut niveau d'instruction			
0 à 8 années	**	**	-21,15 *
Études secondaires partielles	**	**	-53,18
Études postsecondaires partielles	**	**	-44,83 *
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	**	**	-10,47 *
Diplôme universitaire	**	**	83,29

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

\* Coefficient non significatif au niveau  $\alpha = 0,05$ .

\*\* Dans l'estimation du modèle d'origine, aucun des niveaux propres à cette variable n'était significatif. La variable a été exclue et on a procédé à une nouvelle estimation du modèle.