



Catalogue no. 71-585-XIF

Enquête sur le milieu de travail et les employés - Compendium

2001



Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Division de la statistique du travail, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone: (613) 951-4090, sans frais : 1-866-873-8788 ou par courriel : labour@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt	1 800 889-9734
Renseignements par courriel	infostats@statcan.ca
Site Web	www.statcan.ca

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Ce produit est disponible sous forme électronique, gratuitement, sous le n° 71-585-XIF au catalogue. Pour obtenir un exemplaire, visitez http://www.statcan.ca/cgi-bin/downpub/freepub_f.cgi.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.



Statistique Canada
Division de la statistique du travail

Enquête sur le milieu de travail et les employés - Compendium

2001

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2004

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Octobre 2004

N° 71-585-XIF au catalogue

ISBN : 0-662-78128-7

Périodicité : hors-série

Ottawa

The English version of this publication is available on request (Catalogue no. 71-585-XIE).

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Remerciements:

Conception : Howard Krebs
Recherche de données : Nathalie Caron, Yves Decady, Pierre Felx, Serge Lavallée, Zdenek Patak
Rédaction: Nathalie Caron, Yves Decady, Pierre Felx, Serge Lavallée
Révision: Nathalie Caron, Richard Dupuy, Pierre Felx, Serge Lavallée,
Conception graphique: Nathalie Caron, Maxine Davidson, Yves Decady, Pierre Felx, Carole Fraser, Serge Lavallée, Patti Slaunwhite

(Les contributeurs sont énumérés en ordre alphabétique)

Nous tenons également à remercier Marie Drolet, Paul McPhie et Deborah Sunter, qui ont revu le texte et formulé d'utiles commentaires.

Table des matières

Intoduction	6
Partie 1 : Organisation du travail et changements organisationnels.....	8
Fréquence des pratiques d'organisation du travail.....	8
Fréquence des changements organisationnels.....	10
Partie 2 : Innovation et technologie.....	12
Fréquence d'innovation.....	12
Implantation de technologies informatisées	13
Pratiques des milieux de travail en matière d'innovation entre 1999 et 2001	15
Utilisation des technologies par les employés.....	17
Nombre moyen d'heures passé à un ordinateur au travail en 1999 et en 2000	18
Partie 3 : Rendement au travail et satisfaction des travailleurs.....	21
Variation observée dans quelques indicateurs de rendement	22
Satisfaction à l'égard de l'emploi et de la rémunération	22
Partie 4 : Formation.....	24
Formation reçue par les employés	24
Pratiques de formation des milieux de travail entre 1999 et 2001	26
Partie 5 : Régimes de travail.....	29
Horaire de travail	30
Travail à domicile.....	31
Partie 6 : Pratiques de rémunération salariale et indirecte	33
Fournisseurs d'avantages sociaux	33
Avantages sociaux des employés	34
Gains horaires moyens et avantages sociaux	37
Gains horaires médians et présence d'un syndicat	39
Remarques finales.....	40
Annexe A : Concepts et méthodes.....	41
Tailles des échantillons et populations estimées	41
Taux de réponse obtenus	42
Pondérations utilisées dans l'estimation et l'analyse.....	45
Annexe B : Définitions des secteurs.....	47

Introduction

Le présent recueil fait état des données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) que Statistique Canada a réalisée en 2001 avec l'aide de Développement des ressources humaines Canada. Une version antérieure de la présente publication avait été préparée au moyen des données de 1999. Comme dans le cas de sa version précédente, la présente édition du recueil fournit des tableaux basés sur des sections choisies des questionnaires de l'EMTE. Ceux-ci visent à stimuler la réalisation d'analyses transversales, longitudinales et liées par les spécialistes et les chercheurs. Quoique l'enquête soit, en tout premier lieu, conçue pour stimuler des analyses multivariées des données appariant employeurs et employés, l'approche adoptée dans cette publication est plutôt de nature descriptive.

La présente publication a un triple objectif : livrer d'abord un instantané des milieux de travail canadiens et de leurs employés en 2001; deuxièmement, montrer quelques-uns des changements qui sont en train de survenir au sein de ces milieux de travail et parmi leurs employés; et troisièmement, privilégier la nature liée des données de l'EMTE.

Quant aux considérations visant la présentation et la conception, les paramètres proposés suivent de près les modèles de mise en oeuvre utilisés dans l'édition antérieure du recueil de l'EMTE. Le recueil est subdivisé en six sections basées sur certains modules échantillonnés des questionnaires d'enquête de l'EMTE.

Les données de 2001 sont utilisées dans tous les tableaux transversaux et celles de 1999 sont utilisées comme données de référence dans les tableaux longitudinaux. On a inclus quelques tableaux longitudinaux pour permettre des comparaisons entre 1999 et 2001 de la partie concernant les milieux de travail et des comparaisons entre 1999 et 2000 de la composante relative aux employés. Les tableaux liés fournissent des données illustrant des analyses conduites du point de vue des employés tout en incorporant les caractéristiques des milieux de travail.

Les cellules de tableaux présentant un coefficient de variation (c.v.) entre 25,0 % et 33,0 % sont désignées par un (E) et doivent être interprétées avec prudence. Les cellules de tableaux présentant un coefficient de variation supérieur à 33,0 % ont été supprimées en raison de leur variabilité extrêmement élevée. Elles sont désignées au moyen d'un F dans les tableaux.

L'échantillon et les populations estimatives par industrie, taille d'emplacement et région ainsi que les distributions qui y sont associées sont fournies au tableau 1 de l'annexe A.

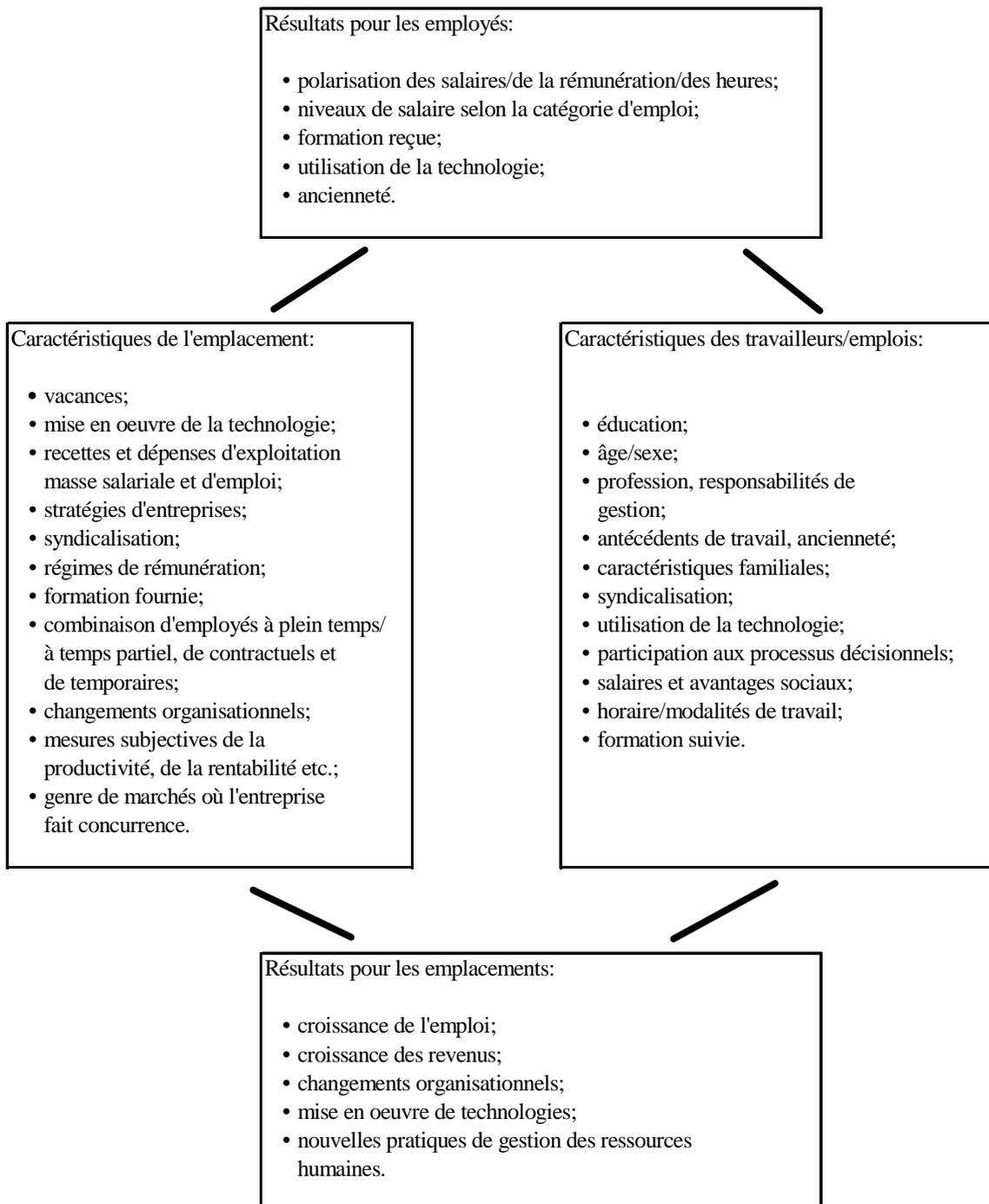
Pourquoi une enquête liée sur le milieu de travail et les employés?

On peut recueillir une masse de renseignements sur la situation des travailleurs, et plus précisément les salaires et l'inégalité salariale, la stabilité d'emploi et les mises à pied, la formation, la création d'emplois et le chômage, d'un grand nombre d'enquêtes. Les chercheurs possèdent en général une bonne idée des situations des employés et des employeurs, mais on n'a tout simplement jamais effectué de liage de ces deux niveaux d'analyse au moyen de microdonnées. L'EMTE constitue la seule source de ce genre de données au pays permettant des études liant les changements qui surviennent parmi les employés avec les activités survenant à l'intérieur des entreprises, et vice-versa. Il faut effectivement établir un tel lien pour espérer comprendre l'association entre les changements au sein du marché du travail et les pressions émanant de la concurrence mondiale, les changements organisationnels et techniques, et la tendance à améliorer le capital humain.

L'EMTE vise par conséquent principalement à établir un lien entre les activités survenant au sein des milieux de travail et la situation des travailleurs. Le second but de l'Enquête consiste à améliorer la compréhension de ce qui survient au sein des entreprises au cours d'une époque de transformation poussée. Pour permettre un tel lien, l'EMTE comporte deux volets : 1) une enquête sur les milieux de travail couvrant des aspects comme l'implantation de technologies, le changement organisationnel, la formation et les autres pratiques relatives aux ressources humaines, les stratégies commerciales, et la dynamique du marché du travail, pour n'en citer que quelques-uns; puis 2) une enquête sur les employés au sein de ces mêmes milieux de travail au sujet des salaires, des horaires de travail, du type d'emploi, du capital humain, de l'utilisation des technologies et de la formation.

Le schéma qui suit illustre le lien entre les caractéristiques des milieux de travail et celles des employés et les résultats relevés parmi les employés ainsi qu'au sein des milieux de travail.

Figure 1 : Cadre conceptuel de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés



Partie 1: Organisation du travail et changements organisationnels

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) permet d'étudier les pratiques de travail innovatrices ou de rendement élevé qui devraient d'après ce qu'on présume jouer un rôle clé dans le succès de la nouvelle économie. Elle examine en outre la fréquence, la diversité et l'ampleur du changement organisationnel pour définir ce qui constitue le coeur du changement organisationnel instauré dans les milieux de travail.

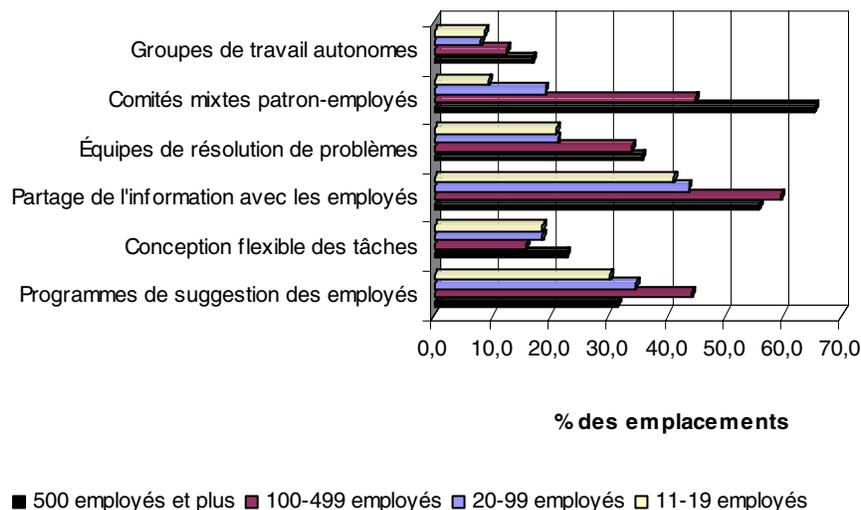
Tableau 1 : Fréquence des pratiques d'organisation du travail, 2001

Pratiques d'organisation du travail	Taux de fréquence global
Partage de l'information avec les employés	43,7
Programmes de suggestions des employés	33,2
Équipes de résolution de problèmes	22,1
Conception flexible des tâches	18,5
Comités mixtes patron-employés	16,1
Groupes de travail autonomes	8,7

On a demandé en 2001 aux employeurs ayant plus de dix employés quelles pratiques d'organisation du travail ils avaient officiellement instauré dans le cas des exécutants. Le tableau 1 fournit quelques renseignements au sujet de la fréquence de pratiques d'organisation du travail choisies dans les milieux de travail canadiens; le tableau porte sur des pratiques uniques plutôt que sur des ensembles de pratiques. Il est évident que les programmes de partage d'information avec les employés ont constitué la pratique d'organisation du travail la plus courante en 2001. Cette forme d'organisation du travail généralement inclut le partage de l'information sur le rendement organisationnel et les changements techniques et organisationnels.

La pratique la moins répandue était celle des groupes de travail autonomes, à laquelle seulement un milieu de travail sur 12 avait recours. Il est à noter que les milieux de travail de taille importante (500 employés ou plus) ont été beaucoup plus enclins que les milieux plus restreints (de moins de 20 employés) à recourir officiellement à chacune des pratiques d'organisation du travail. La seule exception était les programmes de suggestions des employés, qui existaient dans des proportions pratiquement identiques à l'intérieur des petits et grands milieux de travail.

Graphique 1 : Fréquence des pratiques d'organisation du travail, 2001



L'enquête a demandé si l'un ou l'autre des changements organisationnels ci-après avaient été apportés au sein du milieu de travail au cours de l'année de référence :

- Réduction des effectifs (réduction du nombre d'employés sur la liste de paye afin de réduire les dépenses);
- Réingénierie (remaniement des processus pour accroître le rendement et la rentabilité);
- Intégration accrue des services fonctionnels;
- Centralisation accrue des services fonctionnels par la suppression des bureaux secondaires décentralisés ;
- Décentralisation;
- Recours accru aux travailleurs temporaires;
- Recours accru aux travailleurs à temps partiel;
- Augmentation des heures supplémentaires;
- Adoption de l'horaire flexible;
- Déstratification (réduction du nombre de paliers de gestion);
- Dépendance accrue à l'égard de la flexibilité fonctionnelle (par la rotation des postes de travail et la polyvalence);
- Mise en oeuvre de la gestion de la qualité totale;
- Recours accru aux fournisseurs externes de produits et de services, et
- Collaboration accrue avec d'autres entreprises en matière de recherche et développement, de production ou de commercialisation.

Le tiers des milieux de travail avaient instauré une certaine forme de changement organisationnel en 2001. La fréquence des changements organisationnels augmentait au fur et à mesure que la taille du milieu de travail augmentait.

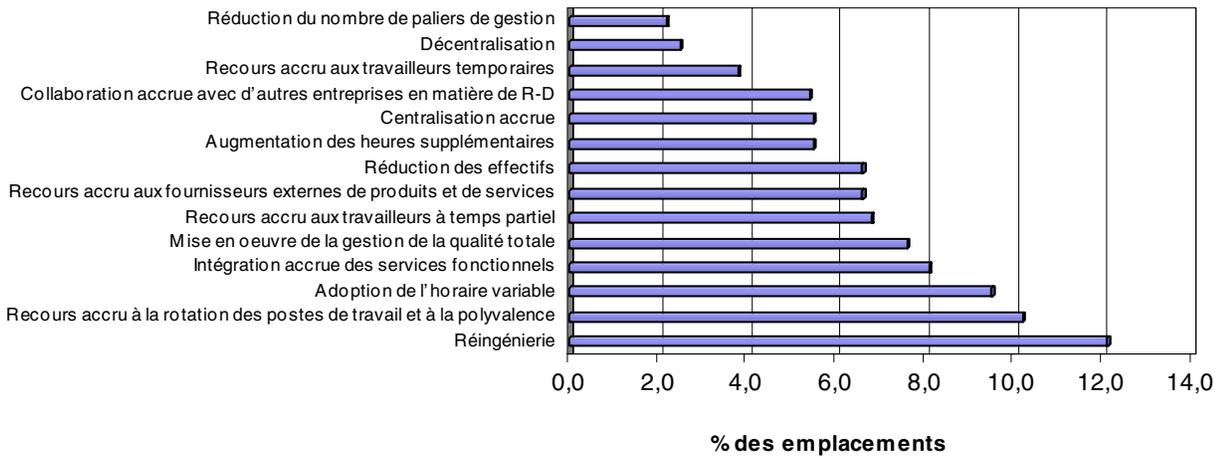
Tableau 2 : Fréquence des changements organisationnels, 2001

	Ensemble	Taille d'emplacement			
		Moins de 20 employés	20–99 employés	100–499 employés	500 employés et plus
Absence d'instauration de changements	67,8	72,0	43,8	32,4	15,4
Intégration accrue des services fonctionnels	8,1	5,5	22,1	35,6	34,5
Centralisation accrue	5,5	4,0	13,3	23,6	19,0
Réduction des effectifs	6,6	5,8	9,2	24,0	27,0
Décentralisation	2,5	1,7	7,6	10,5	10,8
Recours accru aux travailleurs temporaires	3,8	3,3	6,4	9,8	19,2
Recours accru aux travailleurs à temps partiel	6,8	6,4	8,6	9,7	15,7
Réingénierie	12,1	8,6	31,3	44,8	59,1
Augmentation des heures supplémentaires	5,5	4,5	10,7	17,3	34,8
Adoption de l'horaire variable	9,5	9,1	11,4	15,4	14,2
Réduction du nombre de paliers de gestion	2,2	1,8	4,2	7,7	11,7
Recours accru à la rotation des postes de travail et à la polyvalence	10,2	7,9	23,3	30,6	17,5
Mise en oeuvre de la gestion de la qualité totale	7,6	6,4	13,6	24,3	16,3
Recours accru aux fournisseurs externes de produits et de services	6,6	5,9	11,1	12,5	16,4
Collaboration accrue avec d'autres entreprises en matière de recherche et développement, de production ou de commercialisation	5,4	4,0	12,8	21,6	15,8

Le tableau 2 révèle que la réingénierie (remaniement des processus pour accroître le rendement et la rentabilité) a constitué la principale forme de changement organisationnel; ce type de changement a été signalé par un milieu de travail sur huit. Il a été suivi par la dépendance accrue à l'égard de la flexibilité fonctionnelle (par la rotation des postes de travail et la polyvalence), changement signalé par un milieu de travail sur dix. L'importance de la réingénierie a été manifeste dans les milieux de travail de toutes les tailles, sauf dans la catégorie des milieux de travail de moins de 20 employés, où l'adoption de l'horaire variable a constitué le principal changement instauré.

Trois tendances distinctes par taille de milieu de travail se sont dégagées. Les changements organisationnels fondamentaux dans les milieux de travail de moins de 20 employés ont compris l'adoption de l'horaire variable, un recours accru à la rotation des postes de travail et à la polyvalence, et un recours accru aux travailleurs à temps partiel. Par contraste, les milieux de travail de taille importante de 500 employés ou plus ont assisté à une augmentation des heures supplémentaires, à une intégration accrue des services fonctionnels et à une réduction des effectifs. Les autres milieux de travail ont principalement signalé un recours accru à la rotation des postes de travail et à la polyvalence, une intégration accrue des services fonctionnels et la mise en oeuvre de la gestion de la qualité totale.

Graphique 2 : Fréquence des changements organisationnels, 2001



Graphique 3 : Changements organisationnels par taille d'emplacement



Partie 2: Innovation et technologie

Alors que la partie 1 fait état des changements au sein des milieux de travail d'un point de vue organisationnel, la présente partie traite de l'innovation et des changements de nature technique, et elle explore l'aspect de l'utilisation des ordinateurs au travail. Le terme *innovation* désigne dans le présent document l'implantation ou l'amélioration substantielle de produits, de procédés ou de services.

Tableau 3 : Fréquence d'innovation, 2001

Caractéristiques de l'emplacement	% de milieux de travail ayant signalé l'implantation				% des employés dans des milieux de travail qui ont innové
	d'innovations	de nouveaux produits	de nouveaux procédés	de produits et de procédés	
Ensemble	44,8	40,3	27,6	23,1	62,5
Secteur					
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	25,7	20,0	13,5 ^E	F	57,0
Fabrication primaire	62,5	59,8	38,6	36,0	77,1
Fabrication secondaire	47,2	42,8	31,4	27,0	57,8
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	50,9	45,0	40,5	34,6	67,9
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	60,9	55,6	48,0	42,7	78,7
Construction	35,2	31,5	22,1	18,5	44,7
Transport, entreposage et commerce de gros	40,1	36,6	25,2	21,7	55,3
Communications et autres services publics	51,9	46,9	36,4	31,4	68,8
Commerce de détail et services aux consommateurs	50,2	45,8	25,5	21,2	66,1
Finance et assurances	67,2	62,4	47,6	42,9	78,6
Services immobiliers et location	34,5	27,1	23,3	16,0	46,0
Services aux entreprises	41,6	35,1	29,1	22,6	58,9
Enseignement et services de soins de santé	29,4	26,6	19,6	16,7	55,3
Information et industries culturelles	55,8	51,8	38,0	34,0	71,0
Taille de l'emplacement					
Moins de 20 employés	41,8	37,3	24,6	20,1	48,4
20–99 employés	63,3	59,0	44,9	40,6	65,4
100–499 employés	65,3	60,7	53,2	48,6	66,4
500 employés et plus	74,5	67,3	60,8	53,6	73,4

Le tableau 3 révèle que les innovations ont été fréquentes au sein des milieux de travail canadiens. De fait, 44,8 % des milieux de travail ont signalé au moins un type d'innovation. Ces milieux de travail employaient 62,5 % de la population active. Les milieux de travail ayant implanté de nouveaux produits ont surpassé ceux ayant implanté de nouveaux procédés. Cependant, environ un sur quatre milieux de travail a signalé à la fois une implantation de nouveaux produits et de procédés.

Les taux d'innovation des milieux de travail de taille importante ont été nettement supérieurs à ceux comptant moins de 20 employés. Au fur et à mesure que s'accroissait la taille des milieux de travail, les taux d'implantation de nouveaux produits et procédés augmentaient aussi.

Le secteur de la finance et des assurances, de la fabrication primaire et de la fabrication tertiaire à forte intensité de capital ont constitué les industries les plus innovatrices : au moins 60 % de leurs milieux de travail ont signalé avoir implanté un certain type d'innovation. La foresterie accuse un recul derrière l'ensemble des industries, même si un milieu de travail sur quatre y a signalé avoir adopté un certain type d'innovation.

Graphique 4 : Taux d'innovation selon le secteur, 2001

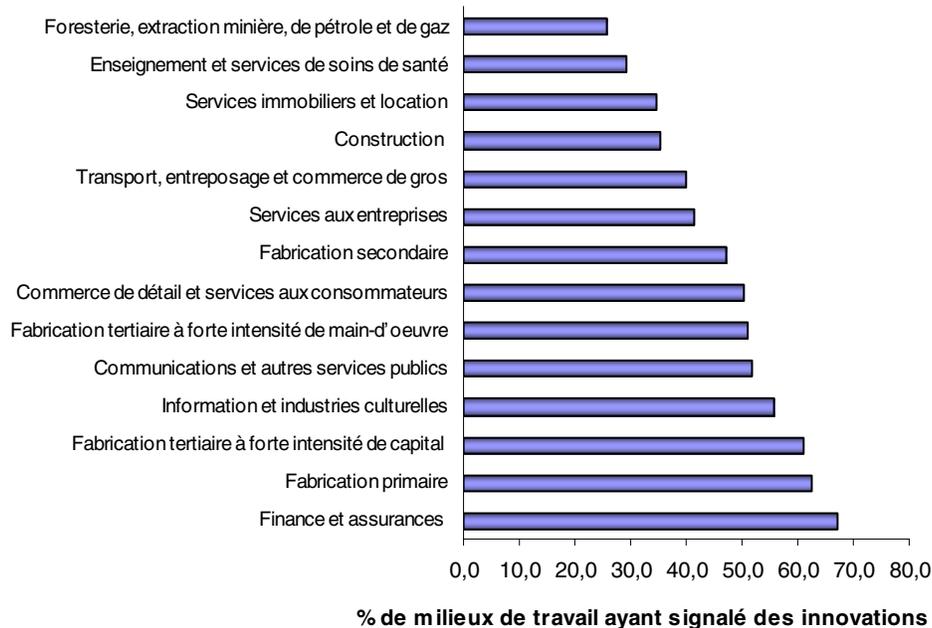


Tableau 4 : Implantation de technologies informatisées, 2001

Caractéristiques de l'emplacement	% des emplacements ayant implanté une technologie informatisée	
	Année d'enquête*	
	1999	2001
Ensemble	25,7	16,5
Secteur		
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	27,3	16,9 ^E
Fabrication primaire	23,0	18,0
Fabrication secondaire	30,8	14,0
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	25,2	29,7
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	39,5	24,6
Construction	17,5	11,2
Transport, entreposage et commerce de gros	31,5	16,0
Communications et autres services publics	25,0	17,0
Commerce de détail et services aux consommateurs	16,7	10,0
Finance et assurances	51,3	27,6
Services immobiliers et location	23,8	15,8
Services aux entreprises	38,3	22,9
Enseignement et services de soins de santé	23,1	19,1
Information et industries culturelles	39,2	28,8

Tableau 4 : Implantation de technologies informatisées, 2001 (suite)

Taille de l'emplacement		
Moins de 20 employés	23,4	15,0
20–99 employés	39,5	23,8
100–499 employés	54,0	35,1
500 employés et plus	51,3	42,1

*Comparaison basée sur les données transversales.

En 2001, 16,5 % des milieux de travail ont signalé avoir adopté une nouvelle technologie informatisée, ce qui représente une baisse marquée comparativement au taux d'implantation de 1999 (25,7 %). On a observé cette baisse chez toutes les industries sauf celle de la fabrication tertiaire à forte intensité de capital, qui a affiché une augmentation nette de 4,5 % entre 1999 et 2001. La tendance générale observée au cours des deux années révèle qu'au fur et à mesure que la taille des milieux de travail augmentait, le taux d'implantation de technologies informatisées augmentait. Les taux d'implantation de 2001 ont toutefois été inférieurs aux taux de 1999, peu importe la taille du milieu de travail.

La tendance à la baisse observée dans le taux d'implantation de technologies informatisées en 2001 pourrait faire écho aux activités d'implantation technique survenues en préparation à l'an 2000 ainsi qu'à l'effet cumulatif de l'implantation de technologies informatisées au cours des années antérieures.

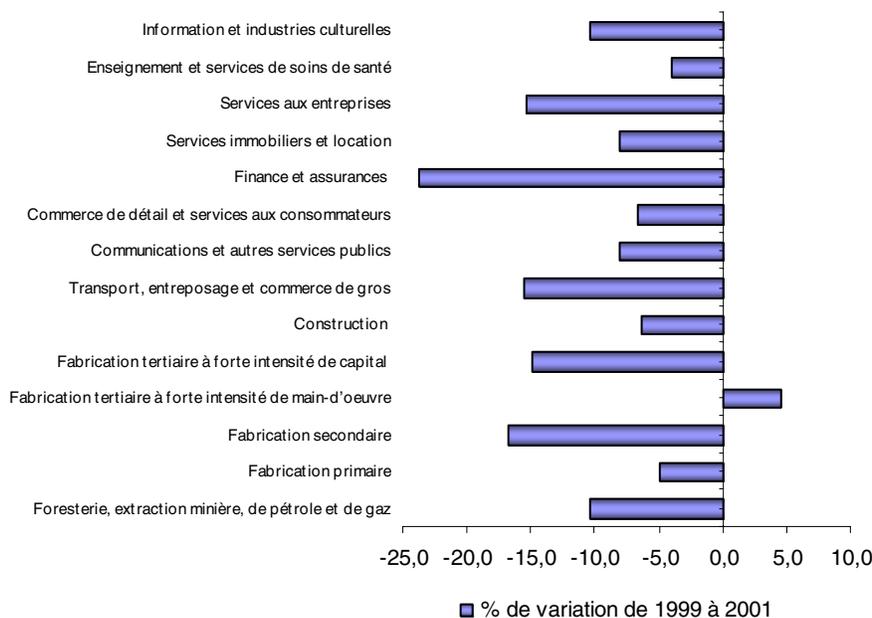
Graphique 5 : Variation de l'implantation de technologies informatisées de 1999 à 2001

Tableau 5 : Pratiques des milieux de travail en matière d'innovation entre 1999 et 2001

<i>Caractéristiques des emplacements</i>	Apport d'innovations			
	Non en 1999		Oui en 1999	
	Non en 2001	Oui en 2001	Non en 2001	Oui en 2001
Ensemble	35,8	13,4	22,2	28,6
Secteur				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	48,7	14,4	24,4 ^E	F
Fabrication primaire	23,7	16,9	14,9	44,5
Fabrication secondaire	29,6	16,1	23,8	30,5
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	24,9	17,1	28,4	29,7
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	18,5	8,5	22,2	50,8
Construction	41,3	10,1 ^E	26,2	22,4
Transport, entreposage et commerce de gros	36,6	11,1 ^E	23,0	29,3
Communications et autres services publics	33,9	20,1	20,5	25,4
Commerce de détail et services aux consommateurs	31,6	14,6	22,8	31,1
Finance et assurances	19,3	15,9 ^E	15,5	49,4
Services immobiliers et location	49,1	18,0	18,6	14,3 ^E
Services aux entreprises	41,5	13,5	18,3	26,7
Enseignement et services de soins de santé	46,8	11,4	24,8	17,0
Information et industries culturelles	23,1	15,2	22,0	39,6
Taille de l'emplacement				
Moins de 20 employés	39,2	13,0	22,3	25,5
20–99 employés	16,4	15,8	21,8	45,9
100–499 employés	16,5	16,2	22,2	45,1
500 employés et plus	11,3	12,8	19,7	56,2

Le tableau 5 fournit des données sur la situation des milieux de travail du point de vue de l'innovation à partir d'un échantillon de 5 291 emplacements continnants¹ de 1999 à 2001. En 1999, 50,8 % des milieux de travail continnants avaient adopté un certain genre d'innovation; en 2001, 42 % l'avaient fait. Les milieux de travail ayant adopté des innovations en 1999, mais n'en ayant signalé aucune en 2001 ont surpassé ceux ayant apporté des innovations en 2001, mais n'en ayant pas signalé en 1999. Cette différence constitue le principal facteur de la chute de la fréquence de l'innovation en 2001.

Les innovations ont été fréquentes parmi les emplacements continnants puisque 64,2 % ont signalé avoir apporté des innovations au cours d'au moins une des deux années et que 28,6 % ont fait état d'innovations au cours de chacune des deux années. Ce dernier groupe de milieux de travail représente les milieux de travail à taux d'innovation élevé. Par contraste, les milieux de travail sans innovation ont représenté 35,8 % de la population.

¹ Un emplacement continuant est un milieu de travail sondé en 1999 qui était encore actif et dans l'échantillon en 2001.

Le tableau 5 révèle par ailleurs que la proportion de milieux de travail à taux d'innovation élevé en 2001 a été considérablement supérieure parmi les milieux de travail de taille importante (56,2 %). Par contraste, les milieux de travail non innovateurs étaient plus enclins de compter moins de 20 employés (39,2 %). La fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre comportait la proportion la plus élevée de milieux de travail à taux d'innovation élevé (50,8 %); elle était suivie du secteur de la finance et des assurances (49,4 %), de la fabrication primaire (44,5 %) et de l'information et des industries culturelles (39,6 %). Les taux d'innovation des autres industries se trouvaient regroupés dans la fourchette de 25 à 31 %. La probabilité d'innovation était toutefois plus élevée en 1999 qu'en 2001. Cette constatation est vraie dans le cas des milieux de travail de toutes les tailles et de toutes les industries, sauf les communications et autres services publics, la finance et les assurances, et le secteur des services immobiliers et de la location, où les taux d'innovation ont été semblables en 1999 et en 2001. La principale observation qui se dégage réside dans le fait que les milieux de travail de taille importante sont plus enclins à innover que ceux de taille restreinte.

On a utilisé dans le graphique ci-dessous des rapports de cotes parce qu'ils permettent une comparaison directe entre les fréquences d'innovation observées en 1999 et en 2001. Cette comparaison est fournie séparément pour chaque industrie de l'EMTE.

Un rapport de cotes de 1,0 ou proche de 1,0 révèle que les probabilités estimatives d'innovation au sein d'un milieu de travail étaient identiques au cours de chacune des deux années comparées.

Un rapport de cotes supérieur à 1,0 révèle que les probabilités estimatives d'innovation au sein d'un milieu de travail étaient plus élevées en 2001 qu'en 1999. Par exemple, pour un milieu de travail appartenant à la fabrication primaire avec un rapport de cotes de 1.134, les chances d'innovation étaient 13.4% plus élevées en 2001 qu'en 1999. Dans le même ordre d'idées, un rapport de cotes inférieur à 1,0 révèle que les probabilités estimatives d'innovation au sein d'un milieu de travail étaient moins élevées en 2001 qu'en 1999.

Un rapport de cotes de 0,5 révèle qu'un milieu de travail au sein de cette industrie était 50 % moins enclin d'avoir apporté des innovations en 2001 qu'en 1999.

Graphique 6 : Tendances en matière d'innovation en 1999 et 2001

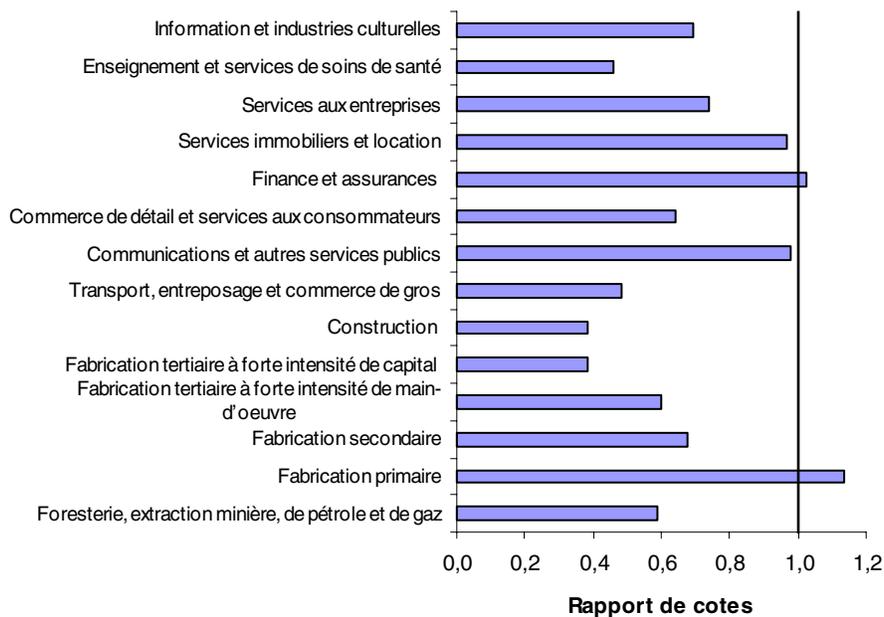
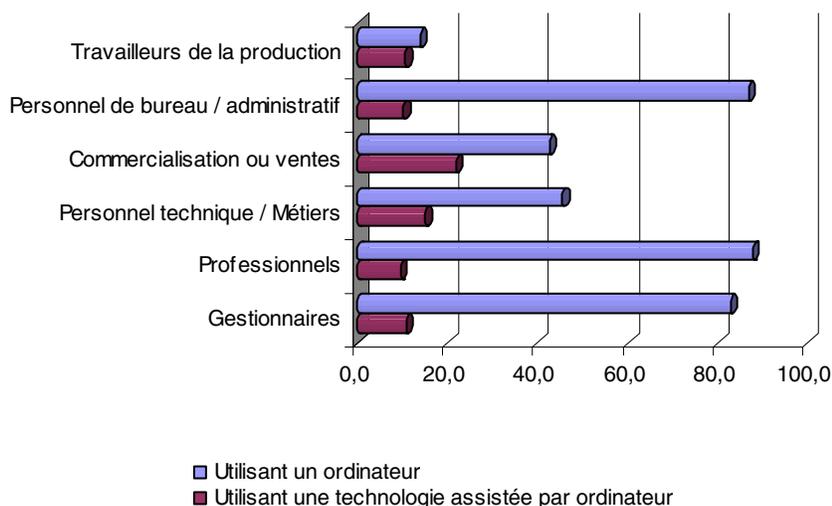


Tableau 6 : Utilisation des technologies par les employés, 2001

<i>Caractéristiques des employés et des emplacements</i>	% des employés	
	Utilisant un ordinateur	Utilisant une technologie assistée par ordinateur
Ensemble	60,1	13,3
Niveau de scolarité		
Sans diplôme d'études secondaires	24,0	13,1
École secondaire	44,3	12,8
Certaines études postsecondaires	64,2	14,7
Université	87,0	10,2
Groupe professionnel		
Gestionnaires	82,7	10,9
Professionnels	87,8	9,7
Personnel technique / Métiers	45,6	15,2
Commercialisation ou ventes	42,7	22,0
Personnel de bureau / administratif	86,8	10,3
Travailleurs de la production	14,0	10,8
Secteur		
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	57,9	17,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	38,3	15,0
Fabrication primaire	46,5	19,3
Fabrication secondaire	61,4	21,3
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	57,7	19,2
Construction	36,7	8,5
Transport, entreposage et commerce de gros	62,2	13,5
Communications et autres services publics	60,2	16,7
Commerce de détail et services aux consommateurs	43,7	18,2
Finance et assurances	96,1	5,6
Services immobiliers et location	67,4	11,5
Services aux entreprises	82,8	10,7
Enseignement et services de soins de santé	68,5	7,1
Information et industries culturelles	80,9	11,0

L'utilisation de l'ordinateur par les employés variait substantiellement selon le secteur d'emploi. Plus de 96 % des employés du secteur de la finance et des assurances, par exemple, utilisaient un ordinateur, comparativement à 36,7 % des travailleurs de la construction.

L'utilisation des ordinateurs est répandue. Six employés sur dix utilisaient régulièrement un ordinateur en 2001. L'utilisation de l'ordinateur augmentait selon le niveau de scolarité et elle était surtout concentrée dans les professions de col blanc (gestionnaires, professionnels et travailleurs de bureau/employés administratifs). Les professions du secteur de la commercialisation et des ventes présentaient des taux d'utilisation au-dessus de la moyenne dans le cas des technologies informatisées, mais des taux au-dessous de la moyenne en ce qui concerne l'utilisation de l'ordinateur.

Graphique 7 : Utilisation des technologies par les employés, 2001**Tableau 7 : Nombre moyen d'heures passé à un ordinateur en 1999 et en 2000**

Caractéristiques des employés et des emplacements	Employé ayant un					
	Même employeur en 1999 et 2000			Employeur différent en 2000		
	Temps moyen passé à l'ordinateur en 1999	Temps moyen passé à l'ordinateur en 2000	Variation en pourcentage	Temps moyen passé à l'ordinateur en 1999	Temps moyen passé à l'ordinateur en 2000	Variation en pourcentage
Ensemble	17,6	18,5	4,9	14,3	17,2	20,8
Sexe						
Hommes	16,1	17,2	6,5	11,7	14,6	24,4
Femmes	18,9	19,5	3,7	16,3	19,3	18,7
Âge						
Moins de 25 ans	13,6	14,7	8,1	12,3	15,9	29,0
25 à 44 ans	18,5	19,5	5,3	15,0	19,0	26,5
45 ans ou plus	16,8	17,4	3,5	14,2	13,6	-4,2
Niveau de scolarité						
Sans diplôme d'études secondaires	10,9	12,0	10,8	8,0	F	F
École secondaire	17,7	17,9	0,9	11,1	13,8	24,8
Certaines études postsecondaires	17,9	19,1	6,3	14,5	17,1	18,0
Université	18,4	19,0	3,5	17,4	20,8	19,5
Groupe professionnel						
Gestionnaires	18,8	19,9	6,0	17,1	14,4	-15,4
Professionnels	18,1	18,9	4,3	16,4	19,4	18,4
Autres exécutants	17,0	17,8	4,7	12,8	17,6	37,5

Tableau 7 : Nombre moyen d'heures passé à un ordinateur en 1999 et en 2000 (suite)

Secteur						
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	17,9	16,8	-5,7	F	20,4	F
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	16,0	16,4	2,4	10,6 ^E	16,3 ^E	54,1 ^E
Fabrication primaire	15,3	16,5	8,0	22,3	18,3	-18,2
Fabrication secondaire	16,3	16,6	1,5	17,5	23,2	32,3
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	19,8	20,2	2,1	18,0	19,7	9,7
Construction	15,5	16,5	6,5	18,7	10,3 ^E	-45,1 ^E
Transport, entreposage et commerce de gros	21,4	21,7	1,2	18,1	16,1	-11,0
Communications et autres services publics	20,9	21,5	2,9	14,2 ^E	17,4	22,7 ^E
Commerce de détail et services aux consommateurs	12,1	14,2	17,8	8,1	11,8	45,7
Finance et assurances	25,7	26,4	2,7	24,6	23,4	-5,0
Services immobiliers et location	17,6	19,5	10,5	18,7	19,1	1,8
Services aux entreprises	24,4	25,4	4,0	20,0	24,5	22,5
Enseignement et services de soins de santé	13,3	13,6	2,1	8,8	15,9	80,2
Information et industries culturelles	23,6	25,1	6,2	25,9	26,4	2,1
Taille de l'emplacement						
Moins de 20 employés	17,3	18,6	7,5	13,2	14,9	13,0
20-99 employés	17,8	19,1	7,1	12,6	15,8	24,8
100-499 employés	18,4	18,8	2,2	17,4	19,7	13,4
500 employés et plus	17,0	17,3	2,2	17,2	25,8	50,1

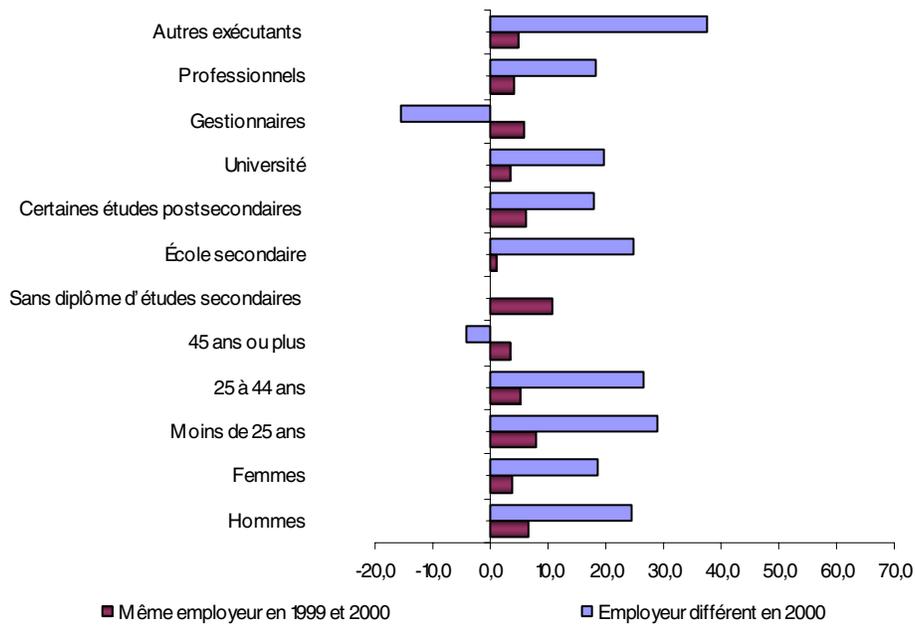
Le tableau 7 fait état du temps que les travailleurs passent à un ordinateur au travail². Dans l'ensemble, les travailleurs qui sont demeurés avec le même employeur (12,841) ont augmenté de 4,9 % le nombre d'heures par semaine pendant lesquelles ils ont travaillé à un ordinateur de 1999 à 2000. L'augmentation du temps d'utilisation des ordinateurs a été observée tant chez les travailleurs que les travailleuses et parmi tous les groupes d'âge, niveaux de scolarité, professions et tailles de milieux de travail.

Lorsque les travailleurs ont changé d'employeur (777), toutefois, l'augmentation du temps d'utilisation des ordinateurs s'est intensifiée (20,8 %). Cette hausse prononcée a été observée parmi tous les types d'employés et d'emplacements examinés. Certaines exceptions méritent cependant d'être signalées : les travailleurs âgés de 45 ans ou plus et les gestionnaires ont réduit leur temps d'utilisation des ordinateurs lorsqu'ils ont changé d'emploi. Les travailleurs oeuvrant dans la finance et les assurances qui ont changé d'employeurs en 2000 ont légèrement réduit le nombre moyen d'heures passées à un ordinateur. Ceux de la construction et ceux du transport, entreposage et commerce de gros les ont réduites, par contre, de façon plus marquée.

L'augmentation de l'utilisation des ordinateurs parmi les travailleurs ayant le même employeur en 2000 qu'en 1999 est commune à toutes les industries, sauf la foresterie, l'extraction minière et l'exploitation pétrolière et gazière. Au sein de la finance et des assurances et des services aux entreprises, l'augmentation parmi les travailleurs étant demeurés avec leur employeur s'est située au-dessus de la moyenne et a correspondu à l'utilisation historiquement élevée des ordinateurs au sein de ces industries, en inscrivant respectivement des durées hebdomadaires moyennes d'utilisation de 25,7 et 24,7 heures par travailleur en 1999.

² L'utilisation d'un ordinateur au travail exclut les terminaux de vente, les scanners et les moniteurs de machines, et elle inclut les micro-ordinateurs, les mini-ordinateurs, les ordinateurs personnels, les ordinateurs centraux ou les ordinateurs portatifs pouvant être programmés pour exécuter diverses opérations.

Graphique 8 : Variation en pourcentage du temps moyen passé à un ordinateur



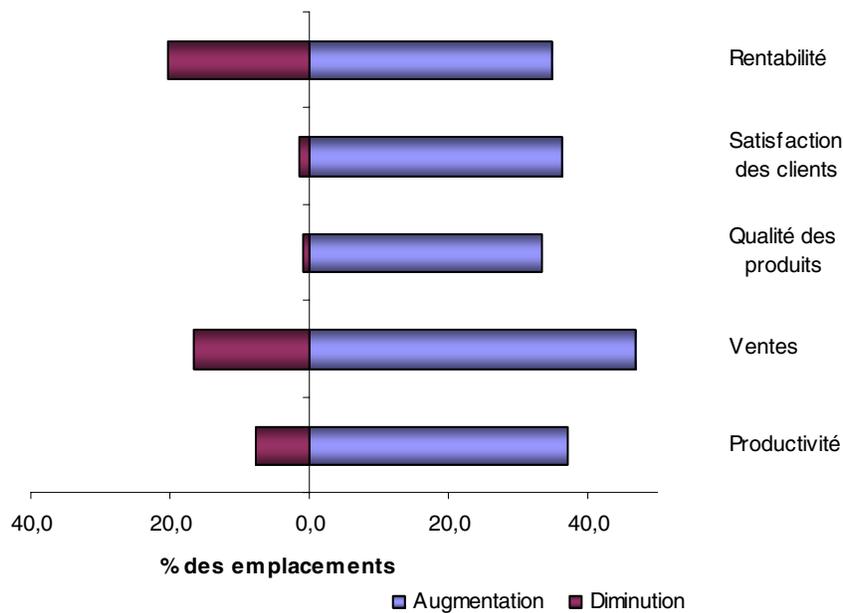
Partie 3 : Rendement au travail et satisfaction des travailleurs

La présente partie s'attarde sur des indicateurs de rendement du milieu de travail basés sur la perception des employeurs des résultats atteints par leurs emplacements en fait de productivité de la main-d'oeuvre, de croissance des ventes, de qualité des produits, de satisfaction de la clientèle et de la rentabilité. Ces paramètres représentent des approximations de leurs équivalents quantitatifs. La présente partie examine en outre la satisfaction des travailleurs vis-à-vis de leur travail et de leur rémunération afin de livrer un certain aperçu de la synergie entre les rendements des milieux de travail mesurés au moyen de certains paramètres qualitatifs et le mieux-être des travailleurs appréhendé par les mesures de satisfaction vis-à-vis du travail et de la rémunération.

Tableau 8 : Indicateurs de rendement, 2001

Caractéristiques des emplacements	% d'emplacement signalant une augmentation de				
	Productivité	Ventes	Qualité des produits	Satisfaction des clients	Rentabilité
Ensemble	37,0	46,9	33,3	36,3	34,8
Secteur					
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	44,7	37,3	21,2	22,6	41,8
Fabrication primaire	50,7	46,3	44,0	42,7	34,7
Fabrication secondaire	48,9	59,9	37,8	36,8	35,9
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	45,4	49,2	42,9	34,3	32,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	46,9	54,4	35,6	35,7	41,6
Construction	28,3	44,6	22,3	30,2	31,0
Transport, entreposage et commerce de gros	39,9	47,3	30,1	36,4	28,5
Communications et autres services publics	33,8	39,8	25,8	29,1	33,6
Commerce de détail et services aux consommateurs	34,6	56,3	37,6	38,5	35,5
Finance et assurances	54,6	66,5	34,7	54,7	63,5
Services immobiliers et location	26,1	35,5	26,9	21,3	28,3
Services aux entreprises	35,8	40,2	34,6	34,9	38,6
Enseignement et services de soins de santé	33,9	27,6	26,3	32,4	25,0
Information et industries culturelles	45,3	38,4	46,0	47,8	33,8
Taille de l'emplacement					
Moins de 20 employés	35,0	45,5	32,3	35,0	33,4
20–99 employés	48,3	56,5	39,0	44,2	43,5
100–499 employés	51,7	49,0	43,4	43,1	43,8
500 employés et plus	59,9	56,1	54,1	55,5	35,4

Les milieux de travail ont en général affiché une augmentation de tous les indicateurs de rendement par rapport à l'année précédente, la croissance des ventes présentant la hausse la plus élevée (46,9 %) et la qualité des produits, la plus basse (33,3 %). Le secteur de la finance et des assurances a surpassé toutes les autres industries dans le cas de tous les paramètres examinés, sauf l'information et les industries culturelles, en ce qui concerne la qualité des produits. L'augmentation de la productivité et de la qualité des produits s'améliorait au fur et à mesure que s'accroissait la taille des milieux de travail.

Graphique 9. Variation observée dans quelques indicateurs de rendement, 2001**Tableau 9 : Satisfaction à l'égard de l'emploi et de la rémunération, 2001**

Caractéristiques des employés	% d'employés satisfaits de leur travail			% d'employés satisfaits de leur rémunération		
	Insatisfait	Satisfait	Très satisfait	Insatisfait	Satisfait	Très satisfait
Ensemble	10,0	55,8	34,0	23,5	57,9	18,3
Sexes						
Hommes	10,5	56,6	32,7	21,1	61,7	17,1
Femmes	9,4	55,0	35,3	25,9	54,3	19,6
Âge						
Moins de 25 ans	14,1	58,1	27,7	27,0	56,6	16,3
25 à 44 ans	9,8	57,0	33,0	23,7	58,8	17,5
45 ans ou plus	8,7	53,1	37,8	22,1	57,1	20,4
Niveau de scolarité						
Sans diplôme d'études secondaires	10,3	59,3	30,1	23,5	60,9	15,3
École secondaire	10,0	56,0	33,9	20,8	58,5	20,5
Certaines études postsecondaires	10,4	55,8	33,6	24,8	57,3	17,6
Université	8,4	53,3	38,0	22,7	57,2	20,1
Groupe professionnel						
Gestionnaires	6,7	49,2	44,1	15,4	62,8	21,6
Professionnels	9,2	52,5	38,0	25,9	57,2	16,7
Personnel technique / Métiers	10,6	56,7	32,5	23,4	58,2	18,3
Commercialisation ou ventes	10,8	60,0	29,2	24,1	59,9	15,8
Personnel de bureau / administratif	8,4	56,1	35,0	25,7	52,6	21,3
Travailleurs de la production	14,9	62,9	22,1	26,5	58,3	15,2

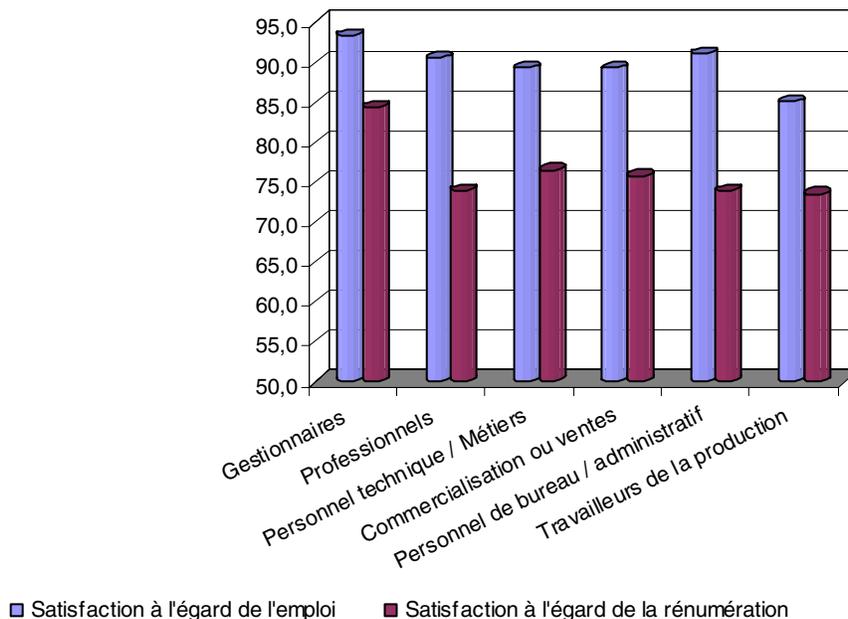
Tableau 9 : Satisfaction à l'égard de l'emploi et de la rémunération, 2001 (suite)

Rémunération horaire						
Moins de 12,00 \$	13,5	62,3	23,9	31,2	56,5	12,0
12,00 \$ à 19,99 \$	10,4	56,0	33,4	25,1	57,7	17,1
20,00 \$ et plus	6,9	51,0	41,9	16,6	59,2	24,1

Nota : La colonne « sans opinion » pour chacune des variables a été exclue du tableau.

Le tableau 8 révèle que les employés sont plus satisfaits de leur travail que de leur rémunération. L'EMTE a révélé dans l'ensemble qu'environ neuf employés sur dix étaient satisfaits ou très satisfaits de leurs emplois. Le niveau de satisfaction a toutefois baissé à 76,3 % lorsqu'on a considéré la rémunération. Les femmes et les jeunes étaient généralement un peu moins satisfaits de leur niveau de rémunération.

Les gestionnaires étaient deux fois plus enclins à être très satisfaits de leur travail que les travailleurs à la production (44,1 % par opposition à 22,1 %). Les employés touchant une rémunération supérieure présentaient également des niveaux supérieurs de satisfaction vis-à-vis de leur emploi. La proportion d'employés très satisfaits de leurs emplois variait de 23,9 % au bas du spectre de la rémunération à 41,9 % au haut du spectre.

Graphique 10 : Satisfaction à l'égard de l'emploi et de la rémunération, 2001

Partie 4 : Formation

La présente partie fait état de données sur la formation reçue par les employés et sur les pratiques de formation des milieux de travail. Les données tiennent compte de la formation traditionnelle et de la formation en cours d'emploi. La présente partie examine également les changements survenus dans la fréquence de la formation dans les milieux de travail entre 1999 et 2001. D'autres aperçus sont fournis au sujet des caractéristiques distinguant les milieux de travail qui étaient activement engagés dans la formation par opposition à ceux qui ne l'étaient pas.

Tableau 10 : Formation reçue par les employés, 2001

<i>Caractéristiques des employés et des emplacements</i>	% des employés		
	Ne recevant aucune formation	Recevant de la formation en classe	Recevant de la formation en cours d'emploi
Ensemble	46,2	33,9	32,3
Sexes			
Hommes	46,5	33,7	32,5
Femmes	45,9	34,0	32,0
Âge			
Moins de 25 ans	44,8	24,7	40,2
25 à 44 ans	44,4	35,4	33,3
45 ans ou plus	49,6	34,5	28,0
Niveau de scolarité			
Sans diplôme d'études secondaires	65,6	17,9	19,6
École secondaire	54,5	25,5	27,0
Certaines études postsecondaires	43,6	35,4	35,2
Université	33,3	47,9	37,4
Groupe professionnel			
Gestionnaires	41,9	35,8	35,1
Professionnels	31,8	48,5	39,6
Personnel technique / Métiers	48,8	33,0	29,7
Commercialisation ou ventes	55,3	20,1	30,6
Personnel de bureau / administratif	48,0	32,3	33,0
Travailleurs de la production	58,4	20,6	25,5
Secteur			
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	40,1	42,1	32,4
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	65,0	19,5	21,9
Fabrication primaire	52,2	31,8	25,8
Fabrication secondaire	47,8	31,5	33,3
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	45,0	34,1	35,1
Construction	56,7	26,5	25,5
Transport, entreposage et commerce de gros	49,8	32,2	30,1
Communications et autres services publics	26,4	61,5	34,1
Commerce de détail et services aux consommateurs	55,0	19,5	31,5
Finance et assurances	23,9	54,4	47,5
Services immobiliers et location	59,9	24,5	25,1
Services aux entreprises	38,6	38,1	37,5
Enseignement et services de soins de santé	37,2	47,4	32,1
Information et industries culturelles	44,6	35,9	35,3

Tableau 10 : Formation reçue par les employés, 2001 (suite)

Taille de l'emplacement			
Moins de 20 employés	56,5	21,8	28,7
20–99 employés	47,7	30,7	33,0
100–499 employés	41,8	40,0	32,0
500 employés et plus	33,4	50,1	36,5

Source : La composante employé de L'EMTE

Plus de la moitié de l'ensemble des employés ont reçu une certaine forme de formation en 2001. Même si le taux global de formation a été identique dans le cas des jeunes (moins de 25 ans) et des adultes (25 ans et plus), les jeunes ont généralement reçu plus de formation en cours d'emploi, tandis que les adultes ont reçu plus de formation traditionnelle. Le graphique 11 met en évidence le rapport entre la scolarité et la formation : les personnes ayant une scolarité plus poussée ont bénéficié de plus de formation, en particulier de formation traditionnelle. Dans le même ordre d'idées, les gestionnaires et les professionnels ont bénéficié de plus de formation traditionnelle que les autres groupes professionnels.

L'enquête a par ailleurs révélé que les industries présentant des taux de formation traditionnelle élevés étaient généralement celles qui avaient précédemment affiché des concentrations élevées d'utilisateurs d'ordinateur, une fréquence supérieure d'innovation et des niveaux de rendement supérieurs. Le secteur de la finance et des assurances, par exemple, s'est inscrit au sommet de toutes ces listes.

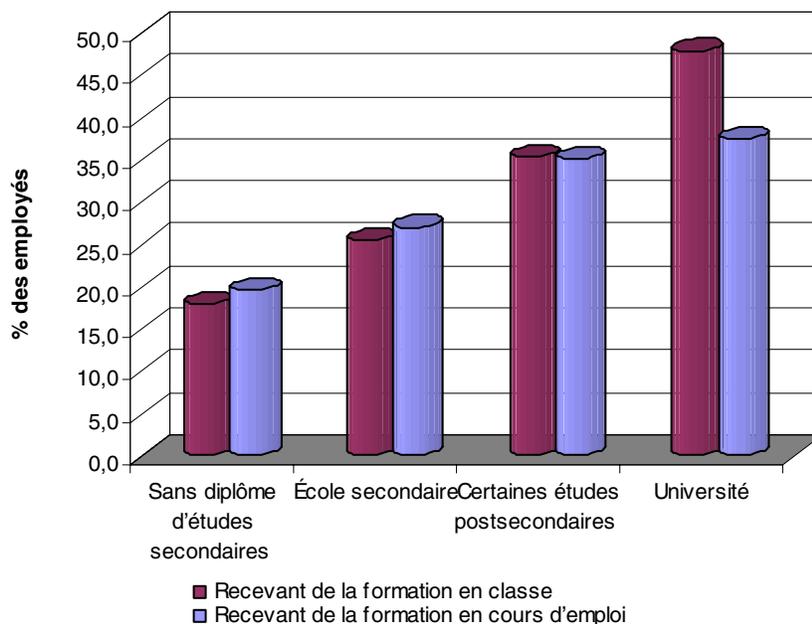
Graphique 11 : Formation reçue par les employés, 2001

Tableau 11 : Pratiques de formation des milieux de travail entre 1999 et 2001

Caractéristiques des emplacements	% d'emplacements fournissant un certain type de formation			
	Non en 1999		Oui en 1999	
	Non en 2001	Oui en 2001	Non en 2001	Oui en 2001
Ensemble	24,3	16,5	11,7	47,4
Secteur				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	13,2	29,0	13,6	44,3
Fabrication primaire	22,3	15,5	15,3	47,0
Fabrication secondaire	15,5	11,5	10,3	62,6
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	18,1	21,3	10,1	50,5
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	17,0	18,9	8,0	56,1
Construction	29,8	21,8	10,0	38,4
Transport, entreposage et commerce de gros	23,7	17,1	13,8	45,4
Communications et autres services publics	19,6	13,6	11,2	55,6
Commerce de détail et services aux consommateurs	30,8	14,3	11,7	43,2
Finance et assurances	7,3	8,2	9,2	75,4
Services immobiliers et location	33,2	17,4	9,4	40,0
Services aux entreprises	22,2	21,1	17,4	39,3
Enseignement et services de soins de santé	20,6	15,7	8,5	55,2
Information et industries culturelles	16,0	19,6	11,0	53,4
Région				
Atlantique	28,3	26,5	11,2	34,0
Québec	33,2	12,5	10,3	44,0
Ontario	23,2	14,8	14,2	47,7
Alberta	19,9	19,8	11,5	48,8
Colombie-Britannique	17,3	18,9	7,5	56,3
Manitoba	28,1	12,4	7,0	52,6
Saskatchewan	12,9	17,9	16,2	53,1
Taille de l'emplacement				
Moins de 20 employés	28,1	18,6	12,4	41,0
20-99 employés	3,3	5,5	9,3	81,9
100-499 employés	F	1,1	0,8	97,7
500 employés et plus	F	1,8	F	97,9

Source : La composante Employeur de l'Enquête sur le milieu du travail et les employés.

Le tableau 11 fournit des données sur les pratiques de formation parrainée par l'employeur à partir d'un échantillon de 5 291 milieux de travail continuants de 1999 à 2001. Il livre un aperçu de la tendance courante en ce qui concerne la formation parrainée par l'employeur au fil du temps et au sein de diverses industries et régions, dans des milieux de travail de tailles diverses.

En 1999, 59,1 % des milieux de travail continuants ont fourni un certain type de formation, tandis qu'en 2001, 63,9 % d'entre eux l'ont fait. Les membres de l'échantillon qui n'avaient pas fourni de formation en 1999 mais qui ont fourni une certaine forme de formation en 2001 ont surpassé ceux qui avaient fourni une formation en 1999 mais qui n'en ont fourni aucune en 2001.

On a fréquemment fourni une formation parrainée par l'employeur³ : environ trois emplacements sur quatre (74,7 %) ont signalé au moins une forme de formation en 1999 ou en 2001. Une proportion de 47,4 % ont signalé avoir fourni une formation à leurs employés au cours de chacune des deux années examinées. Ces entreprises représentent des milieux de travail dispensant une part élevée de formation. Par contraste, les emplacements ne fournissant aucune formation ont représenté 24,3 % des continuants.

Ce tableau révèle de plus que la quasi-totalité des milieux de travail (97 %) qui employaient 100 employés ou plus ont fourni de la formation à leur personnel, ce qui tranche nettement avec les 41 % observés parmi les entreprises de taille réduite comptant d'un à 19 employés. Cet effort de formation est omniprésent dans toutes les industries. Le secteur de la finance et des assurances se situe au sommet du spectre des emplacements dispensant une part de formation élevée (75,4 %); la construction (38,4 %) se situe au bas du spectre.

La fréquence de la prestation de formation a effectivement été plus élevée en 2001 qu'en 1999, un mouvement principalement attribuable aux milieux de travail de taille réduite. Même si les petits milieux de travail ont relativement formé moins de personnes que les emplacements importants, leurs fréquences de formation se sont accrues entre 1999 et 2001.

On a de nouveau utilisé des rapports de cotes dans le graphique 12 ci-dessous parce qu'ils permettent une comparaison directe entre les fréquences de formation observées en 1999 et en 2001. Le graphique permet de comparer séparément chacune des industries de l'EMTE.

Un rapport de cotes de 1,0 ou proche de 1,0 révèle que les probabilités estimatives d'un milieu de travail de fournir une formation étaient équivalentes au cours de chacune des deux années comparées.

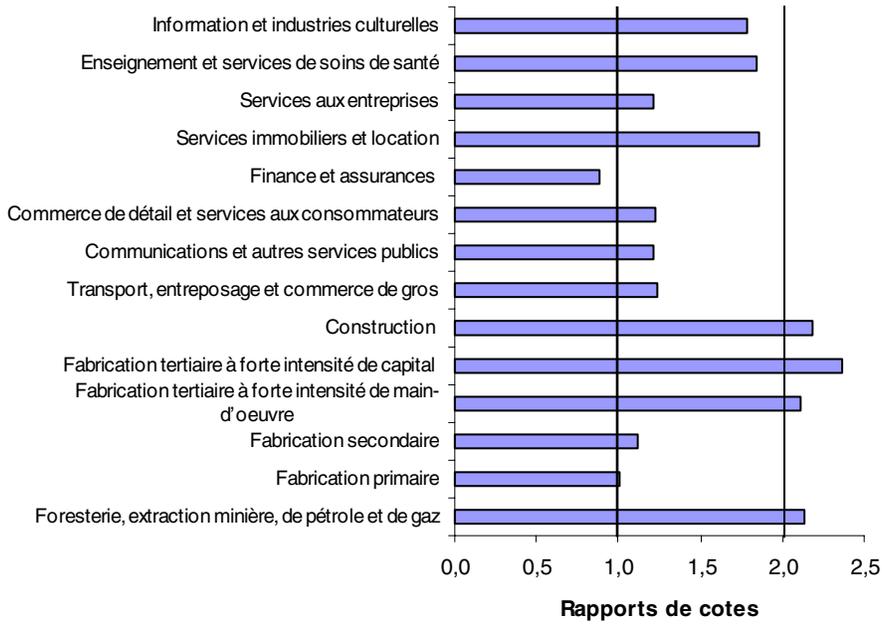
Un rapport de cotes supérieur à 1,0 révèle que les probabilités de fourniture de formation étaient plus élevées en 2001 qu'en 1999. Dans le même ordre d'idées, un rapport de cotes inférieur à 1,0 révèle que les probabilités estimatives de la fourniture d'une formation étaient moins élevées en 2001 qu'en 1999.

Un rapport de cotes de 2,0 révèle qu'un milieu de travail au sein de cette industrie était deux fois plus enclin à avoir fourni une formation en 2001 qu'en 1999.

Un rapport de cotes de 0,5 révèle qu'un milieu de travail au sein de cette industrie était 50 % moins enclin à avoir fourni une formation en 2001 qu'en 1999.

³ La formation parrainée par l'employeur englobe tous les types de formation visant à parfaire les compétences ou les connaissances des employés dans le cadre d'une formation structurée ou en cours d'emploi, peu importe qu'elle se déroule à l'intérieur ou à l'extérieur du milieu de travail.

Graphique 12 : Tendances en matière de formation entre 1999 et 2001



Partie 5 : Régimes de travail

La présente partie étudie la flexibilité du marché du travail au moyen de la description de la diversité et de l'ampleur des régimes de travail standard et non conventionnel, comme la semaine de travail réduite, la semaine de travail comprimée, l'horaire variable et le travail en fin de semaine. Elle fournit en outre des renseignements sur l'ampleur du travail à domicile dans les milieux de travail sondés en vue de clarifier les problèmes relatifs aux pratiques d'emploi du temps des travailleurs et aux contraintes de temps auxquelles font face les employés.

Tableau 12 : Régimes de travail, 2001

Caractéristiques des employés et des emplacements	Situation d'emploi		% des employés qui travaillent habituellement			
	Temps partiel	Temps plein	Semaine de travail réduite	Régime de la semaine comprimée	Horaire variable	samedi ou le dimanche
Ensemble	15,8	84,2	7,9	5,5	35,2	28,7
Sexe						
Hommes	8,0	92,0	4,9	6,2	37,1	26,0
Femmes	23,3	76,7	10,8	4,8	33,2	31,4
Âge						
Moins de 25 ans	40,7	59,3	20,4	5,8	38,8	58,1
25 ans ou plus	12,5	87,5	6,2	5,4	34,7	24,8
Niveau de scolarité						
Sans diplôme d'études secondaires	18,8	81,2	8,6	4,6	31,4	35,6
École secondaire	15,2	84,8	6,2	6,3	28,4	34,1
Certaines études postsecondaires	16,8	83,2	9,2	6,0	33,9	30,0
Université	11,7	88,3	5,2	3,9	47,7	15,4
Groupe professionnel						
Gestionnaires	F	96,0	2,0 ^E	2,8 ^E	46,1	21,7
Professionnels	13,3	86,7	5,3	5,3	42,8	16,9
Personnel technique / Métiers	11,8	88,2	6,6	7,3	31,5	29,0
Commercialisation ou ventes	47,5	52,5	21,3	2,3	39,7	73,2
Personnel de bureau / administratif	15,9	84,1	9,4	4,4	29,4	15,5
Travailleurs de la production	24,7	75,3	11,0	5,7	27,1	38,4
Secteur						
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	4,0 ^E	96,0	F	16,3	27,0	30,0
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	3,5	96,5	4,9	7,7	27,2	14,7
Fabrication primaire	F	97,7	3,7	8,7	25,5	23,1
Fabrication secondaire	2,0 ^E	98,0	3,9 ^E	10,4	24,4	15,3
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	2,9 ^E	97,1	4,5 ^E	7,3	28,2	9,5
Construction	7,0	93,0	4,6	7,8	37,6	7,8
Transport, entreposage et commerce de gros	9,0	91,0	4,3	4,9	33,2	16,5
Communications et autres services publics	4,8	95,2	3,0 ^E	9,2	31,3	12,3
Commerce de détail et services aux consommateurs	29,5	70,5	13,7	3,5	39,4	61,0
Finance et assurances	6,2	93,8	3,6	4,1	28,9	8,0 ^E
Services immobiliers et location	19,7	80,3	8,1	3,1 ^E	35,3	24,7
Services aux entreprises	8,9	91,1	7,7	4,2	42,3	15,2
Enseignement et services de soins de santé	22,1	77,9	8,4	5,4	36,1	25,6
Information et industries culturelles	18,6	81,4	5,1	3,3	40,5	25,5

Source : Composante employé de l'Enquête sur le milieu du travail et des employés.

Le tableau 12 fournit des données sur les régimes de travail. En 2001, 84,2 % des travailleurs étaient des travailleurs à temps plein. Les emplois à temps partiel étaient concentrés parmi les femmes, les jeunes et les vendeurs.

Dans l'ensemble, 35,2 % des travailleurs jouissaient d'une certaine flexibilité dans leur horaire de travail et plus du quart travaillaient les fins de semaine. Un nombre plus élevé d'hommes que de femmes ont signalé avoir utilisé un horaire de travail variable. La fréquence supérieure de travail en fin de semaine parmi les femmes pourrait être liée à leur concentration supérieure au sein d'emplois à temps partiel. Les régimes à horaire variable augmentent généralement avec la scolarité. Les personnes possédant une scolarité universitaire ont présenté la fréquence la plus élevée d'horaire variable (47,7 %) et leur horaire de travail normal les obligeait rarement à travailler la fin de semaine (15,4 %). Environ six travailleurs sur dix de l'industrie du commerce de détail et des services aux consommateurs travaillaient généralement les fins de semaine. Cette proportion a marqué un vif contraste avec les travailleurs de l'industrie de la construction, qui travaillaient rarement les fins de semaine.

Les semaines de travail réduites et les semaines comprimées ne constituaient pas des régimes de travail répandus : moins d'un travailleur sur 20 a signalé de tels régimes de travail. Les groupes présentant la fréquence la plus élevée d'une semaine de travail réduite étaient les jeunes (20,4 %), les travailleurs du domaine de la commercialisation ou des ventes (21,3 %) et ceux du secteur du commerce de détail et des services aux consommateurs (13,7 %).

Graphique 13 : Horaire de travail selon le sexe, 2001

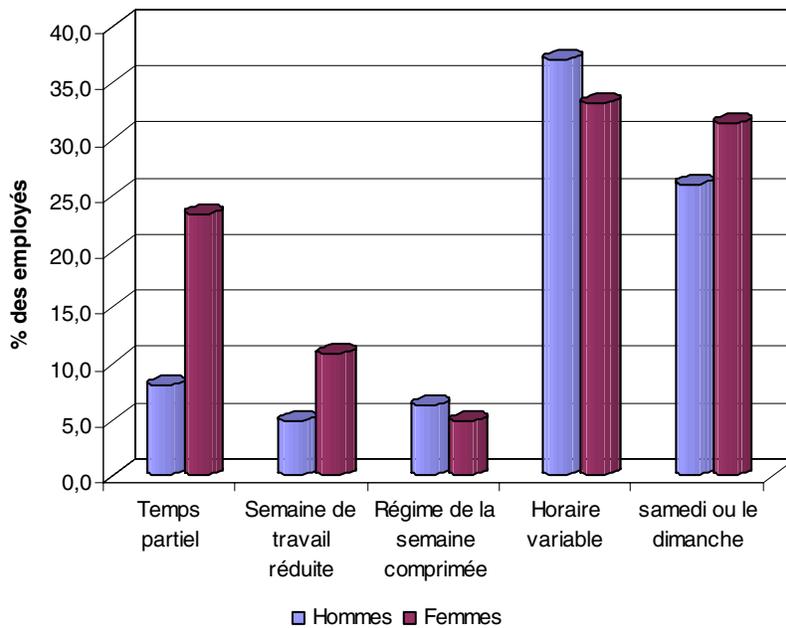


Tableau 13 : Travail à domicile, 2001

Caractéristiques des employés et des emplacements	% des employés faisant du travail à domicile			% des employés qui ne travaillent pas à domicile
	Rémunéré et dans les heures normales de travail	Rémunéré et en sus des heures normales	Non rémunéré et en sus des heures normales	
Ensemble	6,4	2,6	14,1	76,9
Sexe				
Hommes	6,1	2,7	14,8	76,3
Femmes	6,6	2,6	13,5	77,4
Âge				
Moins de 25 ans	2,2	F	3,6	93,4
25 à 44 ans	7,2	3,1	14,7	75,0
45 ans ou plus	6,5	2,5	16,8	74,2
Groupe professionnel				
Gestionnaires	12,2	2,6 ^E	37,6	47,5
Professionnels	14,3	7,0 ^E	25,5	53,1
Personnel technique / Métiers	4,4	1,7	9,6	84,2
Commercialisation ou ventes	2,3	0,6	4,4	92,7
Personnel de bureau / administratif	3,0	2,4	7,5	87,1
Travailleurs de la production	0,5	0,1	1,0	98,3
Secteur				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	6,3	2,6	13,1	77,9
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	2,6	1,5 ^E	7,5	88,4
Fabrication primaire	1,8 ^E	F	8,2	88,9
Fabrication secondaire	3,5	2,2 ^E	8,7	85,5
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	2,4 ^E	2,3	9,5	85,8
Construction	5,8	1,9 ^E	10,7	81,5
Transport, entreposage et commerce de gros	7,6	2,4	19,3	70,7
Communications et autres services publics	3,4	1,5	13,1	82,0
Commerce de détail et services aux consommateurs	4,0 ^E	0,8 ^E	8,4	86,8
Finance et assurances	6,8	3,7 ^E	23,7	65,9
Services immobiliers et location	7,6	1,9	18,8	71,7
Services aux entreprises	11,7	3,4	12,8	72,1
Enseignement et services de soins de santé	9,1 ^E	4,9	21,4	64,7
Information et industries culturelles	8,9	5,2	19,9	66,0

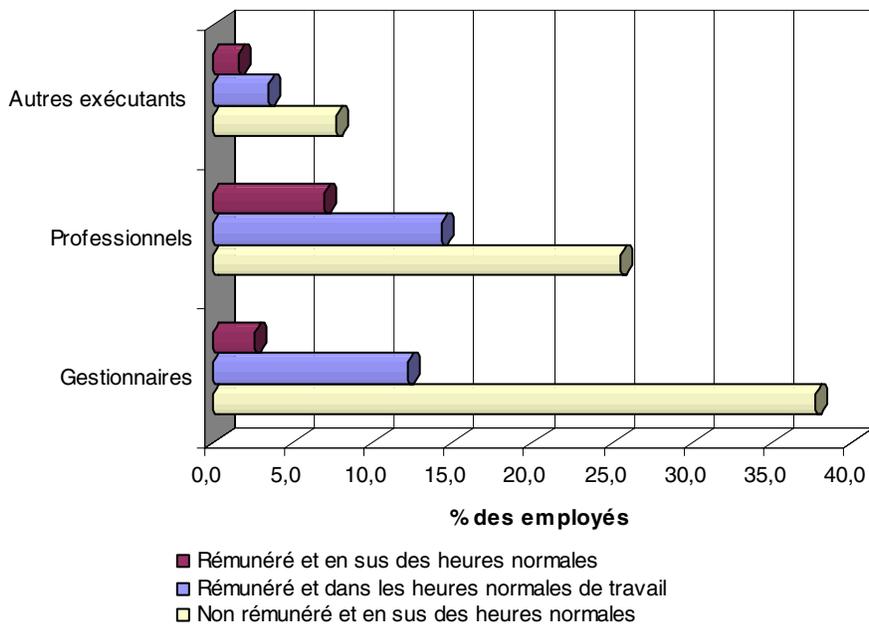
Le tableau 13 fournit des renseignements sur le travail à domicile. Environ 23,1% des employés ont signalé avoir travailler à domicile de façon régulière en 2001, la majeure partie du temps sous forme d'heures supplémentaires non rémunérées. Un employé sur 15 a travaillé des heures normales rémunérées à domicile, tandis que seulement un employé sur 38 a été rémunéré pour des heures supplémentaires à domicile. Un travailleur sur sept a apporté du travail non rémunéré chez lui. Ces heures supplémentaires non rémunérées ont été concentrées parmi les travailleurs ayant une scolarité plus poussée, les gestionnaires et les professionnels.

En ce qui concerne les caractéristiques des emplacements, le travail à domicile non rémunéré a été utilisé le plus fréquemment au sein de plusieurs industries du secteur des services : l'enseignement et les services de soins de santé, et les groupes sans but lucratif (21,4 %); l'information et les industries culturelles (19,9 %); et la finance et les assurances (23,7 %).

La fréquence de travail exécuté en sus des heures normales et non rémunéré était légèrement plus élevée parmi les hommes (14,8 %) que parmi les femmes (13,5 %). Les travailleurs de 25 à 45 ans étaient plus enclins à travailler à domicile que les jeunes. Un sur deux gestionnaires ont signalé avoir travaillé à domicile de façon régulière en 2001, la majeure partie du temps sous forme d'heures supplémentaires non rémunérées.

L'incidence du travail à domicile varie selon la profession et l'industrie. On a relevé la fréquence la plus élevée de travail à domicile parmi les employés occupant des postes de gestion. La proportion la plus élevée de travail à domicile a été observée parmi les travailleurs du secteur de l'enseignement et des services de soins de santé.

Graphique 14 : Travail à domicile, 2001



Partie 6: Pratiques de rémunération salariale et indirecte

La présente partie est axée sur les avantages sociaux discrétionnaires fournis par les employeurs. Son utilisation conjointe avec la partie précédente sur les régimes de travail procure un certain aperçu de la qualité du travail. La présente partie examine la diversité et l'ampleur des avantages sociaux selon les points de vue des employeurs et des employés.

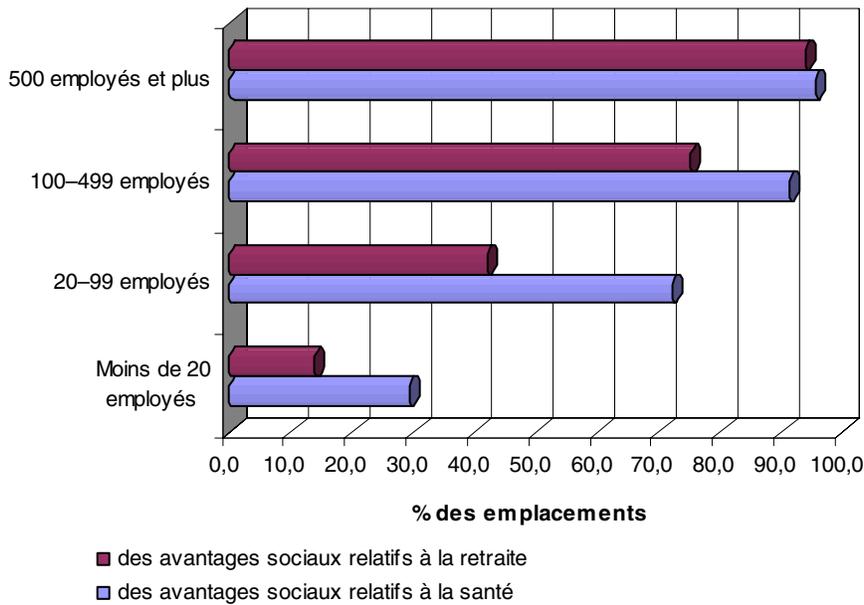
Tableau 14 : Fournisseurs d'avantages sociaux, 2001

Caractéristiques des emplacements	% de milieux de travail offrant		Proportion d'employés dans des milieux de travail offrant des avantages sociaux
	des avantages sociaux relatifs à la santé*	des avantages sociaux relatifs à la retraite*	
Ensemble	35,7	18,6	79,9
Secteur			
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	44,1	16,7	87,8
Fabrication primaire	28,2	9,8	76,3
Fabrication secondaire	50,1	27,3	90,7
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	52,6	23,3	86,9
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	52,7	18,4	90,4
Construction	31,6	9,7	70,3
Transport, entreposage et commerce de gros	50,2	28,5	84,1
Communications et autres services publics	67,0	45,9	92,5
Commerce de détail et services aux consommateurs	25,9	15,6	62,0
Finance et assurances	67,0	51,4	90,7
Services immobiliers et location	28,0	7,6 ^E	66,1
Services aux entreprises	33,2	13,3	79,9
Enseignement et services de soins de santé	34,4	17,3	90,3
Information et industries culturelles	43,4	25,9	93,1
Taille de l'emplacement			
Moins de 20 employés	29,4	14,0	48,8
20–99 employés	72,1	41,9	82,7
100–499 employés	91,3	75,2	98,4
500 employés et plus	95,5	93,8	99,2

*Les avantages sociaux relatifs à la santé incluent le régime d'assurance-vie/invalidité, le régime d'assurance maladie complémentaire et le régime de soins dentaires.

*Les avantages sociaux relatifs à la retraite incluent le régime de pension d'employeur et le REER collectif.

Les avantages sociaux relatifs à la santé constituaient les avantages sociaux les plus fréquents offerts par les employeurs. Cette situation était vraie dans le cas de toutes les industries et des milieux de travail de toutes tailles. Encore une fois, la fréquence de la fourniture des avantages sociaux relatifs à la santé et relatifs à la retraite augmentait au fur et à mesure qu'augmentait la taille du milieu de travail. Les domaines de la finance et des assurances et des communications et autres services publics étaient les plus enclins à offrir des avantages sociaux.

Graphique 15 : Fréquence des avantages sociaux relatifs à la santé et relatifs à la retraite, 2001**Tableau 15 : Avantages sociaux des employés, 2001**

Caractéristiques des employés et des emplacements	% des employés qui sont inclus dans :						
	Régime de pension d'employeur ¹	REER collectif	Régime d'assurance-vie/invalidité	Régime d'assurance-maladie complémentaire	Régime de soins dentaires	Régime d'actionnariat privilégié	Aucun avantage social
Ensemble	31,7	17,9	57,2	51,8	55,3	6,8	28,8
Sexe							
Hommes	32,4	19,8	62,0	57,1	60,7	7,7	25,9
Femmes	31,0	16,1	52,6	46,7	50,1	5,9	31,6
Âge							
Moins de 25 ans	6,4	6,0	26,0	26,0	27,8	2,8 ^E	52,7
25 à 44 ans	30,1	18,4	59,3	54,0	58,8	7,3	25,7
45 ans ou plus	42,8	21,2	64,7	57,3	59,3	7,4	25,4
Niveau de scolarité							
Sans diplôme d'études secondaires	18,3	11,2	40,3	35,0	36,9	2,4	45,0
École secondaire	25,8	15,5	51,0	43,0	46,4	5,7	36,2
Certaines études postsecondaires	30,9	18,7	57,9	54,5	57,8	6,8	27,1
Université	48,0	22,3	72,2	63,9	69,0	10,7	16,0
Groupe professionnel							
Gestionnaires	27,5	29,2	71,9	63,4	69,8	11,5	19,5
Professionnels	52,4	18,7	74,5	65,9	71,7	9,2	13,3
Personnel technique / Métiers	27,9	17,7	55,1	50,4	53,9	6,1	31,5
Commercialisation ou ventes	9,2	6,3	24,0	22,2	22,1	3,7 ^E	56,0
Personnel de bureau / administratif	35,9	20,5	59,3	53,4	55,8	6,4	23,7
Travailleurs de la production	28,5	8,9	40,9	41,2	40,6	2,3	42,0

Tableau 15 : Avantages sociaux des employés, 2001 (suite)

Type d'emploi							
Temps partiel	14,0	5,5	20,6	18,5	19,8	1,3	57,7
Temps plein	35,0	20,2	64,1	58,1	62,0	7,8	23,4
Salaire							
Moins de 12,00 \$	6,6	5,7	24,5	24,4	24,3	1,9	57,9
12,00 \$ à 19,99 \$	30,2	18,2	61,0	53,4	56,5	5,5	24,7
20,00 \$ et plus	51,0	26,5	77,4	70,3	76,7	11,5	11,5
Période d'affectation							
Moins de 1 an	22,4	13,3	53,7	49,6	53,7	7,8	29,3
De 1 à moins de 5 ans	24,9	16,4	51,1	47,9	52,0	7,2	33,7
De 5 à moins de 10 ans	34,9	21,2	58,8	53,1	56,2	6,0	27,6
De 10 à moins de 20 ans	47,2	20,7	69,5	59,4	61,4	5,3	20,2
20 ans ou plus	55,7	23,6	76,2	64,3	66,7	7,5	15,7
Statut syndical							
Syndiqués	63,0	17,9	74,3	66,2	69,1	4,0	11,1
Non syndiqués	19,5	17,9	50,6	46,3	50,0	7,9	35,7
Secteur							
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	50,8	34,5	72,4	69,4	75,0	21,2	17,9
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	24,0	14,1	50,3	44,5	45,9	7,6	39,3
Fabrication primaire	47,4	22,4	73,4	66,6	70,0	6,4	15,3
Fabrication secondaire	38,0	29,4	72,5	64,8	73,1	7,3	13,4
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	35,8	28,0	74,9	68,4	77,6	11,4	11,7
Construction	16,0	13,9	44,5	44,0	44,5	F	42,0
Transport, entreposage et commerce de gros	28,1	26,4	66,6	61,3	63,8	7,5	21,6
Communications et autres services publics	64,6	17,7	79,0	72,7	79,3	11,2	12,5
Commerce de détail et services aux consommateurs	8,4	9,3	33,2	31,2	33,6	4,3	49,7
Finance et assurances	51,3	30,4	77,6	69,6	76,7	29,6	8,9
Services immobiliers et location	17,4	11,3	44,1	38,6	39,8	2,9 ^E	43,8
Services aux entreprises	15,3	20,5	59,6	51,0	59,8	7,1	26,6
Enseignement et services de soins de santé	59,7	15,8	66,9	58,7	59,1	F	19,7
Information et industries culturelles	34,0	17,5	58,6	59,8	62,3	14,6	22,7
Taille de l'emplacement							
Moins de 20 employés	7,0	8,0	33,6	30,3	32,4	2,7	54,7
20–99 employés	20,6	19,4	55,4	52,2	54,9	6,7	27,7
100–499 employés	44,2	23,7	71,5	62,3	70,4	10,2	13,1
500 employés et plus	71,4	24,9	80,9	73,0	75,5	9,7	7,0

^E Avant de préparer le présent tableau, on a modifié les données relatives aux régimes de retraite d'employeurs. La première modification a consisté à recoder les travailleurs comme travailleurs ne jouissant pas d'un régime de retraite agréé si leur employeur avait signalé ne pas offrir cet avantage social aux employés de leur emplacement.

Une autre modification portait sur le Manitoba, où la loi stipule que les employés à temps plein possédant au moins deux années d'ancienneté doivent avoir droit à un RRA chaque fois qu'un RRA est offert. Cette modification a donc consisté à recoder les employés permanents à temps plein possédant au moins deux ans d'ancienneté comme travailleurs ayant un RRA si l'entreprise avait signalé offrir un RRA à tous ses employés permanents à temps plein. Des modifications semblables ont été apportées lorsque l'entreprise offrait un RRA a) aux gestionnaires, b) aux exécutants non syndiqués, c) aux exécutants syndiqués des travailleurs de ces professions.

Le tableau 15 révèle que les avantages sociaux sont répandus. Seulement trois travailleurs sur dix n'ont pas accès à des avantages sociaux. Les avantages sociaux les plus populaires sont ceux relatifs à la santé, notamment les régimes d'assurance-vie et d'assurance-invalidité, les régimes d'assurance médicale complémentaire et les régimes d'assurance dentaire. Les avantages sociaux relatifs à la retraite constituaient le deuxième type d'avantages le plus fréquent.

Les femmes, les jeunes et les personnes sans diplôme d'études secondaires étaient les personnes les moins enclines à avoir accès à des avantages sociaux. Si l'on examine les groupes professionnels, les employés de la commercialisation et des ventes étaient de loin les moins enclins à bénéficier d'avantages sociaux, tandis que les professionnels bénéficiaient du taux le plus élevé de protection.

L'occupation d'un poste syndiqué accroissait également la probabilité de l'obtention d'avantages sociaux. Le fait d'être un travailleur à temps plein accroissait lui aussi l'accès aux avantages sociaux. Encore une fois, au fur et à mesure que les gains augmentaient, la probabilité de bénéficier d'avantages sociaux était supérieure.

Le taux d'accès à des avantages sociaux augmentait avec le nombre d'années d'occupation du poste courant. Dans l'industrie du commerce de détail et des services aux consommateurs, un travailleur sur deux ne bénéficiait pas de l'accès à des avantages sociaux. Au sein de la finance et des assurances, cette proportion représentait seulement un travailleur sur 11.

La probabilité de bénéficier d'avantages sociaux augmentait au fur et à mesure que la taille du milieu de travail augmentait. Alors qu'environ un travailleur sur deux ne bénéficiait pas d'avantages sociaux dans les petits milieux de travail, plus de neuf travailleurs sur dix avaient accès à ces avantages dans les milieux de travail de taille importante.

Graphique 16 : Avantages sociaux choisis, 2001

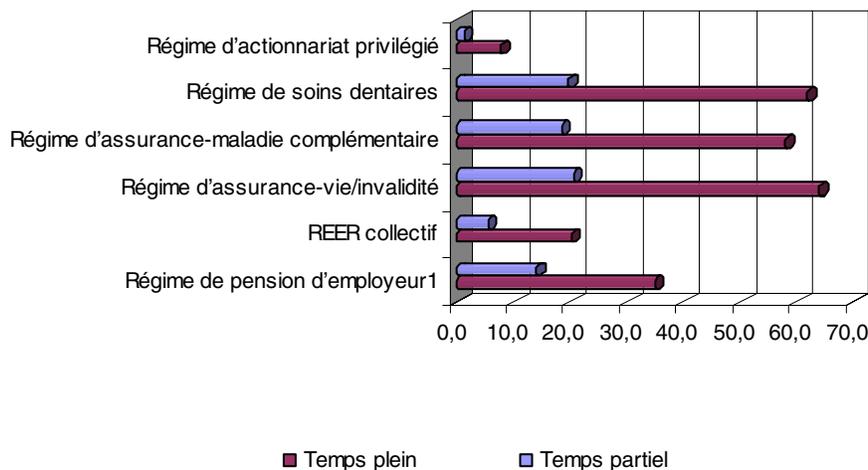


Tableau 16 : Gains horaires moyens et avantages sociaux, 2001

Caractéristiques des employés et des employeurs	Avantages sociaux	
	Non	Oui
	Rémunération horaire	Rémunération horaire
Ensemble	\$13,67	\$21,12
Sexe		
Hommes	\$14,63	\$23,75
Femmes	\$12,97	\$18,36
Âge		
Moins de 25 ans	\$9,68	\$12,00
25 à 44 ans	\$13,74	\$21,24
45 ans ou plus	\$16,38	\$23,37
Niveau de scolarité		
Sans diplôme d'études secondaires	\$11,82	\$14,59
École secondaire	\$13,14	\$16,87
Certaines études postsecondaires	\$13,52	\$20,20
Université	\$19,55	\$29,83
Groupe professionnel		
Gestionnaires	\$18,23	\$33,90
Professionnels	\$21,45	\$27,12
Personnel technique / Métiers	\$14,19	\$19,18
Commercialisation ou ventes	\$9,60	\$12,21
Personnel de bureau / administratif	\$12,59	\$15,68
Travailleurs de la production	\$9,41	\$14,51
Secteur		
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	\$25,25	\$27,03
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	\$13,03	\$17,38
Fabrication primaire	\$14,19	\$21,63
Fabrication secondaire	\$16,52	\$21,33
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	\$15,18	\$23,15
Construction	\$17,83	\$22,71
Transport, entreposage et commerce de gros	\$21,00	\$22,01
Communications et autres services publics	\$13,94	\$22,73
Commerce de détail et services aux consommateurs	\$10,65	\$13,57
Finance et assurances	\$20,46	\$30,19
Services immobiliers et location	\$16,12	\$19,34
Services aux entreprises	\$15,58	\$23,49
Enseignement et services de soins de santé	\$15,21	\$22,27
Information et industries culturelles	\$17,52	\$23,90
Taille de l'emplacement		
Moins de 20 employés	\$14,20	\$18,19
20–99 employés	\$12,20	\$20,05
100–499 employés	\$11,42	\$20,06
500 employés et plus	\$10,77	\$25,34

Tableau 16 : Gains horaires moyens et avantages sociaux, 2001 (suite)

Région		
Atlantique	\$10,73	\$17,06
Québec	\$12,83	\$19,82
Ontario	\$13,79	\$22,41
Alberta	\$13,86	\$20,71
Colombie-Britannique	\$15,92	\$22,24
Manitoba	\$10,76	\$18,19
Saskatchewan	\$15,46	\$17,31

Les gains horaires moyens des travailleurs étaient supérieurs dans les milieux de travail accordant des avantages sociaux. Cette situation était vraie peu importe le sexe, le groupe d'âge, le niveau de scolarité, le groupe professionnel, le type d'industrie, la taille du milieu de travail ou la région. Les travailleurs masculins, les personnes âgées de 45 ans ou plus et les titulaires d'un grade universitaire touchaient une rémunération monétaire supérieure peu importe qu'ils travaillaient dans un milieu de travail offrant des avantages sociaux ou non. La même situation s'applique dans le cas des personnes occupant des postes de gestion et des emplois professionnels. Dans les milieux de travail où l'on n'offrait pas d'avantages sociaux, les travailleurs des secteurs de la foresterie, de l'extraction minière et de l'exploitation pétrolière et gazière touchaient les salaires les plus élevés parmi l'ensemble des 14 industries de l'EMTE. Cependant, dans les milieux de travail offrant des avantages sociaux, les travailleurs des domaines de la finance et des assurances touchaient le salaire le plus élevé. Il convient de noter que dans les milieux de travail où l'on n'accordait pas d'avantages sociaux, les travailleurs employés dans de petites entreprises touchaient des salaires plus élevés que leurs collègues travaillant dans des milieux de travail de grande taille.

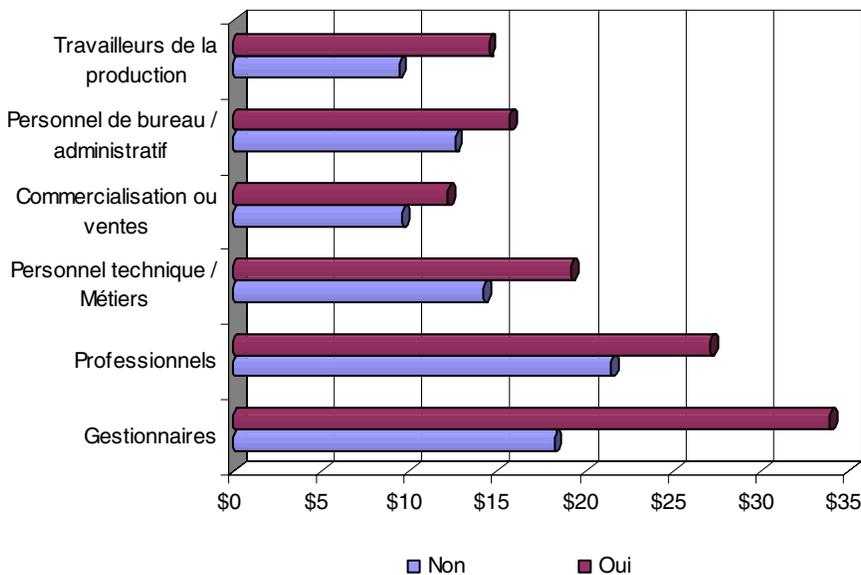
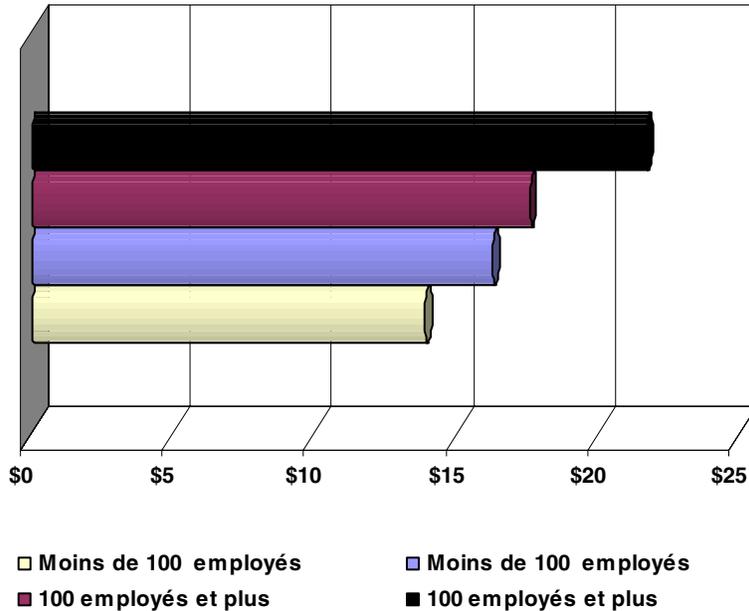
Graphique 17 : Gains horaires moyens et avantages sociaux, 2001

Tableau 17 : Gains horaires médians et présence d'un syndicat, 2001

	Absence et présence d'un syndicat			
	Absence d'un syndicat		Présence d'un syndicat	
	Taille de l'emplacement		Taille de l'emplacement	
	Moins de 100 employés	100 employés et plus	Moins de 100 employés	100 employés et plus
	Rémunération horaire	Rémunération horaire	Rémunération horaire	Rémunération horaire
Ensemble	13,89 \$	17,60 \$	16,30 \$	21,70 \$
Secteur				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	19,00 \$	24,20 \$	19,95 \$	27,10 \$
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	12,00 \$	14,07 \$	14,39 \$	17,89 \$
Fabrication primaire	14,73 \$	17,02 \$	15,10 \$	23,11 \$
Fabrication secondaire	15,82 \$	21,63 \$	20,00 \$	20,90 \$
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	17,05 \$	19,53 \$	19,39 \$	24,93 \$
Construction	17,50 \$	21,10 \$	23,79 \$	20,19 \$
Transport, entreposage et commerce de gros	16,30 \$	18,23 \$	20,00 \$	21,10 \$
Communications et autres services publics	15,15 \$	F	21,47 \$	22,68 \$
Commerce de détail et services aux consommateurs	9,25 \$	11,15 \$	10,36 \$	12,32 \$
Finance et assurances	19,42 \$	22,09 \$	19,69 \$	25,57 \$
Services immobiliers et location	13,00 \$	23,53 \$	15,34 \$	16,57 \$
Services aux entreprises	17,00 \$	21,58 \$	18,92 \$	18,55 \$
Enseignement et services de soins de santé	15,60 \$	14,25 \$	16,30 \$	21,79 \$
Information et industries culturelles	15,98 \$	24,38 \$	15,98 \$	26,85 \$

Dans l'ensemble, les gains horaires médians augmentaient au fur et à mesure que la taille du milieu de travail augmentait. Cette situation était vraie avec la présence d'un syndicat ou en l'absence de syndicat. Cette augmentation des gains médians était toutefois plus prononcée dans les contextes organisationnels où était présent un syndicat (33,1 % par opposition à 26,7 %). De plus, l'avantage de salaire des syndiqués était plus élevé dans les milieux de travail de 100 employés ou plus (23,3 %) que dans ceux comptant moins de 100 employés (17,3 %).

Dans la quasi-totalité des industries, les travailleurs employés dans des milieux de travail où un syndicat était présent se trouvaient dans une meilleure situation que leurs homologues travaillant dans des cadres non syndiqués. Les travailleurs des milieux de travail de 100 employés ou plus des industries de la construction et des services aux entreprises et ceux des milieux de travail de moins de 100 employés du secteur de l'enseignement et des services de soins de santé ont constitué les seules exceptions.

Graphique 18 : Gains horaires médians et présence d'un syndicat, 2001

Remarques finales

Les relations présentées dans le tableau 17 ainsi que celles établies tout au long du compendium sont indubitablement affectées par un grand nombre de variables dont les influences modératrices ne sont pas prises en compte dans l'approche descriptive adoptée dans ce recueil. L'Enquête sur le milieu de travail et les employés fournit une vaste gamme de caractéristiques des employeurs et des employés qui peuvent être utilisées en vue d'éclairer les nombreuses hypothèses jalonnant ce recueil.

Annexe A: Concepts et méthodes

OBJECTIFS

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) est conçue pour explorer un large éventail de questions reliées aux employeurs et à leurs employés. Du côté de l'employeur, l'enquête vise à mettre en lumière les relations entre la compétitivité, les innovations, l'utilisation de la technologie et la gestion des ressources humaines et, du côté de l'employé, l'utilisation de la technologie, la formation, la stabilité d'emploi et les revenus.

L'enquête est unique en ce sens que les employeurs et les employés sont couplés au niveau des micro-données; les employés sont sélectionnés à partir des milieux de travail échantillonnés. On dispose donc d'information provenant tant du côté de l'offre que de celui de la demande du marché du travail afin d'enrichir les études sur l'un ou l'autre côté du marché.

TAILLES DES ÉCHANTILLONS ET TAUX DE RÉPONSE

La première collecte de l'EMTE s'est déroulée à l'été 1999 (pour la composante « employeurs ») et à l'automne (pour la composante « employés »). 6 351 milieux de travail et 24 597 employés ont répondu à l'enquête, ce qui s'est traduit par des taux de réponse de 95,2 % et de 82,8 % respectivement. On a suivi les emplacements échantillonnés au fil du temps en y ajoutant périodiquement de nouveaux emplacements pour maintenir un profil représentatif. On suit les employés pendant deux ans et nous obtenons un nouvel échantillon d'employés à toutes les deux enquêtes (c.-à-d. lors de la première, de la troisième, de la cinquième enquête...). Cette démarche longitudinale permet aux chercheurs d'étudier à la fois la situation des employeurs et celle des employés au fil du temps au sein du milieu de travail en évolution. En ce qui concerne 2001, l'annexe A du tableau 1 ci-dessous fait état des tailles des échantillons et des populations estimatives; l'annexe A du tableau 2 fait état des taux de réponse obtenus.

Annexe A tableau 1: Tailles des échantillons et populations estimées, 2001

<i>Caractéristiques des emplacements</i>	Milieux de travail			Employés		
	Nombre de répondants	Population estimée	%	Nombre de répondants	Population estimée	%
Ensemble	6 223	701 123	100,0	20 377	11 605 442	100,0
Secteur						
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	265	10 362	1,5	890	187 513	1,6
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	380	21 886	3,1	1 203	568 203	4,9
Fabrication primaire	303	8 849	1,3	1 177	426 016	3,7
Fabrication secondaire	290	13 324	1,9	972	410 676	3,5
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	364	17 989	2,6	1 403	665 747	5,7
Construction	569	50 977	7,3	1 692	481 569	4,1
Transport, entreposage et commerce de gros	685	68 828	9,8	2 271	1 077 229	9,3
Communications et autres services publics	408	9 593	1,4	1 063	232 219	2,0
Commerce de détail et services aux consommateurs	568	229 893	32,8	1 651	2 843 771	24,5
Finance et assurances	462	34 341	4,9	1 686	543 627	4,7
Services immobiliers et location	336	29 668	4,2	852	196 179	1,7
Services aux entreprises	524	101 008	14,4	1 501	1 162 075	10,0

Annexe A tableau 1: Tailles des échantillons et populations estimées, 2001 (suite)

Enseignement et services de soins de santé	707	88 930	12,7	2 808	2 457 291	21,2
Information et industries culturelles	362	15 474	2,2	1 208	353 327	3,0
Taille de l'emplacement						
Moins de 20 employés	2 725	604 050	86,2	4 791	3 522 412	30,4
20–99 employés	1 726	82 686	11,8	6 795	3 458 593	29,8
100–499 employés	1 266	12 345	1,8	5 409	2 151 004	18,5
500 employés et plus	506	2 042	0,3	3 382	2 473 433	21,3
Région						
Atlantique	755	46 952	6,7	2 248	603 288	5,2
Québec	1 407	144 216	20,6	4 320	2 658 028	22,9
Ontario	1 528	309 091	44,1	5 902	5 309 695	45,8
Manitoba	397	19 348	2,8	1 241	379 120	3,3
Saskatchewan	336	21 585	3,1	1 030	271 409	2,3
Alberta	874	68 101	9,7	2 516	1 060 126	9,1
Colombie-Britannique	926	91 829	13,1	3 120	1 323 776	11,4

Annexe A tableau 2 : Taux de réponse obtenus, 2001

<i>Caractéristiques des emplacements</i>	Taux de réponse du milieu de travail (%)	Taux de réponse des employés (%)
Ensemble	85,8	86,9
Secteur		
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	86,4	88,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	80,0	84,8
Fabrication primaire	87,8	88,2
Fabrication secondaire	84,9	88,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	85,8	88,4
Construction	87,0	84,9
Transport, entreposage et commerce de gros	82,9	87,7
Communications et autres services publics	85,2	84,9
Commerce de détail et services aux consommateurs	84,3	85,8
Finance et assurances	83,2	92,1
Services immobiliers et location	88,0	86,4
Services aux entreprises	86,9	85,7
Enseignement et services de soins de santé	90,1	85,2
Information et industries culturelles	90,4	88,2
Région		
Atlantique	91,8	86,4
Québec	91,7	86,7
Ontario	92,0	87,3
Manitoba	87,7	87,1
Saskatchewan	91,7	92,1
Alberta	88,3	83,9
Colombie-Britannique	88,1	87,8

Population cible

La population cible pour la composante “milieu de travail” de l’enquête est définie comme étant tous les emplacements opérant au Canada qui ont des employés rémunérés, à l’exception des emplacements suivants :

- a) Emplacements au Yukon, Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut
- b) Emplacements opérant en cultures agricoles et élevage; pêche, chasse et piégeage; organismes religieux, ménages privés et administration publique.

La population cible pour la composante « employés » est constituée de tous les employés travaillant dans les milieux de travail sélectionnés et qui reçoivent un formulaire T-4 de l’Agence canadienne des douanes et du revenu.

Population observée

La population observée est le regroupement de toutes les unités pour lesquelles l’enquête peut de façon réaliste fournir de l’information. Des difficultés d’opération nuisant à l’identification de toutes les unités qui appartiennent à la population cible peuvent entraîner des différences entre la population observée et la population cible.

L’échantillon pour l’EMTE est tiré du Registre des entreprises (RE), dont l’entretien est effectué par la Division du registre des entreprises de Statistique Canada, et de listes d’employés fournies par les employeurs enquêtés. Le Registre des entreprises est une liste de toutes les entreprises au Canada. Une mise à jour du Registre est effectuée chaque mois, à l’aide de diverses enquêtes, de suivis auprès des grandes entreprises et de données administratifs.

PÉRIODE DE BASE

La période de référence pour l’EMTE est principalement la période de douze mois s’étant terminée en mars de l’année de référence. Certaines questions dans la portion milieu de travail englobaient la dernière période de paye ayant pris fin avant mars de l’année de référence.

PLAN D’ÉCHANTILLONNAGE

Deux bases de sondage sont utilisées dans le cadre de l’Enquête sur le milieu de travail et les employés. La base de sondage constitue une liste de toutes les unités pertinentes et elle sert à la sélection et à l’élaboration du plan d’échantillonnage; elle fournit finalement les coordonnées des unités sélectionnées.

i) Enquête sur le milieu de travail

La base de sondage pour la partie “milieu de travail” de l’EMTE a été créée à partir de l’information disponible sur le Registre des entreprises de Statistique Canada.

Avant la sélection de l’échantillon, les emplacements de la base de sondage de l’EMTE sont stratifiés en groupes relativement homogènes. Ces groupes sont appelés strates et sont utilisés pour la répartition et la sélection de l’échantillon. La base de sondage de l’EMTE a été stratifiée par 14 secteurs d’activité, 6 régions et 3 tailles d’entreprise, qu’on a définie à l’aide d’une estimation du nombre d’emplois. Les limites des strates étaient d’habitude différentes pour chaque combinaison « secteur d’activité-région ». Les limites d’inclusion d’une strate d’effectif particulière ont été calculées à l’aide d’une méthode fondée sur un modèle. L’échantillon a été sélectionné au moyen d’une répartition de Neyman. Ce processus a donné 252 strates et 9 043 emplacements échantillonnés en 2001.

Une pondération de sondage est assignée à chaque unité échantillonnée. Il s’agit d’un facteur d’expansion relié à chaque unité échantillonnée pour obtenir des estimés pour la population à partir d’un échantillon. Par exemple, si deux unités sont sélectionnées aléatoirement et avec une même probabilité à partir d’une population de dix unités, alors chaque unité sélectionnée représente cinq unités de la population et a une pondération de cinq.

L'EMTE inaugurale a donné lieu à la collecte de données auprès de 6 351 des 9 144 employeurs échantillonnés. Les autres employeurs étaient une combinaison de milieux de travail qui, d'après ce qu'on a déterminé, avaient cessé leurs activités, étaient de façon saisonnière inactifs, étaient des sociétés de portefeuille ou étaient hors du champ de l'enquête.

ii) Enquête sur les employés

La base de sondage pour la composante "employé" de l'EMTE a été créée à partir des listes d'employés mises à la disposition des interviewers par les employeurs sélectionnés. En 2001, un maximum de 24 employés était échantillonné en utilisant un mécanisme probabiliste. Pour les milieux de travail de moins de quatre employés, tous les employés étaient sélectionnés.

Collecte des données

La collecte des données, la saisie des données, les vérifications préliminaires et le suivi des non-répondants ont tous été effectués dans les bureaux régionaux de Statistique Canada. Les intervieweurs ont recueilli les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés au moyen d'interviews téléphoniques assistées par ordinateur (ITAO).

Vérification statistique et imputation

On a, dans le cadre de l'EMTE, pris soin de prévenir les erreurs d'enregistrement incorrect de valeurs pendant le processus de collecte des données. On a pour ce faire assuré une révision poussée des données introduites dans l'application du questionnaire informatisé. À la suite de la collecte, les données sont analysées de façon approfondie et on réalise une vérification des rapports pour repérer les données qui se démarquaient au moyen de programmes robustes de détection des valeurs aberrantes.

On a supprimé les répondants qui ont choisi de ne pas participer à l'enquête (*les cas de non-réponse totale*) et on a révisé à la hausse les pondérations des autres unités pour préserver la représentativité de l'échantillon. On a utilisé pour les répondants qui n'ont pas fourni une réponse dans tous les champs à remplir (*les cas de non-réponse à une question*) une technique statistique appelée *imputation* afin d'y indiquer les valeurs manquantes tant pour les employeurs que pour les employés. Trois méthodes d'imputation ont été utilisées, soit la méthode « hot deck » pondérée, la méthode des tendances et la méthode des rapports.

Estimation

Les valeurs déclarées (ou imputées) pour chaque milieu de travail et chaque employé dans l'échantillon sont multipliées par la pondération qui leur est assigné et ces valeurs pondérées sont additionnées pour produire des estimés. Une pondération initiale égale à l'inverse de la probabilité de sélection originale est assignée à chaque entité. Ces pondérations ajustées sont ensuite utilisées pour calculer des estimés de moyennes ou de totaux pour différentes variables recueillies lors de l'enquête. Les pondérations initiales de l'enquête sont calibrées en fonction des totaux connus de la population. Ces pondérations ajustées sont ensuite utilisées pour calculer des estimés de moyennes ou de totaux pour différentes variables recueillies lors de l'enquête.

Les variables pour lesquelles les totaux de la population sont connus sont appelées variables auxiliaires. Elles servent à calibrer les estimés de l'enquête pour améliorer leur précision. Chaque emplacement était calibré aux totaux connus dans chaque combinaison secteur d'activité et de région. La variable auxiliaire utilisée pour l'EMTE était le nombre total d'employés, obtenue à partir de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures.

Les estimés sont calculés pour plusieurs domaines d'intérêt tels que le secteur d'activité et la région. Le tableau ci-dessous présente une vue d'ensemble de la façon dont les pondérations ont été utilisées dans la préparation des tableaux du recueil.

Annexe A tableau 3 : Pondérations utilisées dans l'estimation et l'analyse

Type de tableaux	1999	2000	2001	Type d'analyse
Transversal des employeurs	Poids final de l'emplacement		Poids final de l'emplacement	Transversale
Transversal des employés	Poids final de l'employé		Poids final de l'employé	Transversale
Longitudinal des employeurs	Poids final de l'emplacement			Longitudinale
Longitudinal des employés		Poids final de l'employé		Longitudinale
Transversal lié employeur-employés	Poids des données liées sur l'emplacement			Analyse transversale liée employeur-employés
Longitudinal lié employeur-employés		Poids final de l'employé		Analyse longitudinale liée employeur-employés

QUALITÉ DES DONNÉES

Toute enquête est sujette aux erreurs. Bien que des efforts considérables soient faits pour assurer un haut standard de qualité à travers toutes les étapes de l'enquête, les estimés sont inévitablement sujets à une certaine marge d'erreur. Des erreurs peuvent survenir pour différentes raisons : l'utilisation d'un échantillon plutôt que d'un recensement; des erreurs peuvent être commises par les répondants ou les interviewers lors de la collecte des données; des erreurs peuvent survenir lors de la saisie des données; l'imputation par une valeur cohérente mais qui n'est pas nécessairement la vraie valeur; ou d'autres sources.

Erreurs d'échantillonnage

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.

Erreurs non dues à l'échantillonnage

Certaines erreurs non dues à l'échantillonnage s'annuleront d'elles-mêmes lorsque calculées sur plusieurs observations, mais des erreurs systématiques (c.-à-d. celles qui ne tendent pas à s'annuler) surviendront et contribueront au biais des estimés. Par exemple, si les répondants ont constamment tendance à sous-estimer leurs ventes, alors l'estimation des ventes totales sera inférieure à la vraie valeur dans la population. Un tel biais ne se reflète pas dans les estimés de l'erreur-type. Lorsque la taille de l'échantillon augmente, les erreurs dues à l'échantillonnage diminuent. Cependant, ce n'est pas nécessairement le cas pour les erreurs non dues à l'échantillonnage.

Erreurs de couverture

Les erreurs de couverture surviennent lorsque la base de sondage ne couvre pas adéquatement la population cible. Ainsi, certaines unités appartenant à la population cible sont exclues (sous-couverture) ou sont comptées plus d'une fois (sur-couverture). De plus, des unités hors-champ peuvent être présentes sur la base de sondage (sur-couverture).

Erreurs de réponse

Les erreurs de réponse surviennent lorsqu'une mauvaise interprétation des questions ou un manque d'information amène le répondant à fournir une information incorrecte; lorsqu'un répondant donne une information erronée par erreur; ou lorsqu'il est hésitant à dévoiler l'information juste. Les erreurs flagrantes risquent fort d'être détectées lors de l'application de règles de vérification au moment de la collecte mais d'autres peuvent tout simplement passer inaperçues.

Erreurs de non-réponse

Les erreurs de non-réponse peuvent survenir lorsqu'un répondant ne répond à aucune question (non-réponse totale) ou ne répond qu'à certaines questions (non-réponse partielle). Ces erreurs peuvent avoir de graves conséquences si les non-répondants sont systématiquement différents des répondants quant aux caractéristiques de l'enquête et/ou si le taux de non-réponse est élevé.

Erreurs de traitement

Les erreurs qui surviennent durant le traitement des données sont une autre composante des erreurs non dues à l'échantillonnage. Les erreurs de traitement peuvent survenir lors de la saisie des données, du codage, de la vérification, de l'imputation, du traitement des valeurs aberrantes ou lors de tout autre type de manipulation de données. Une erreur de saisie survient lorsque des données sont mal interprétées ou saisies incorrectement.

Interprétation simultanée des mesures d'erreur

La mesure de l'erreur due à la non-réponse et le coefficient de variation doivent être considérés simultanément pour avoir un aperçu de la qualité des estimés. Plus le coefficient de variation est petit et plus la fraction de réponse est élevée, meilleur est l'estimé publié.

Confidentialité

Les données de la présente publication sont vérifiées afin de s'assurer qu'elles respectent le caractère confidentiel des réponses fournies par les entreprises et les employés. 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.

Réponse et non-réponse

- a) **Taux de réponse:** comprend la proportion de toutes les unités répondantes, qui durant la collecte des données fournissent des informations valables.
- b) **Taux de refus:** comprend la proportion de toutes les unités contactées ayant refusé de participer à l'enquête.

Annexe B tableau 1 : Définitions des secteurs

Code de l'EMTE	Description	Système de Classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN 2000)
01	Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	113, 1153, 211, 212, 213
02	Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	311, 312, 313, 314, 315, 316, 337, 339
03	Fabrication primaire	321, 322, 324, 327, 331
04	Fabrication secondaire	325, 326, 332
05	Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	323, 333, 334, 335, 336
06	Construction	231, 232
07	Transport, entreposage et commerce de gros	411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 493
08	Communications et autres services publics	221, 491, 492, 562
09	Commerce de détail et services aux consommateurs	441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 451, 452, 453, 454, 713, 721, 722, 811, 812
10	Finance et assurances	521, 522, 523, 524, 526
11	Services immobiliers et de location	531, 532
12	Services aux entreprises	533, 541, 551, 561
13	Enseignement et services de soins de santé	611, 621, 622, 623, 624, 813 (except 8131)
14	Information et industries culturelles	511, 512, 513, 514, 711, 712
Activités économiques exclues de l'EMTE		
	Cultures agricoles, élevage	111, 112, 1151, 1152
	Pêche, chasse et piégeage	114
	Organisations religieuses	8131
	Administration publique fédérale	814
	Administrations publiques provinciales et territoriales	911
	Administrations publiques locales, municipales et régionales	912
	Administrations publiques autochtones	913
	Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux	914
	Cultures agricoles, élevage	919