



N°71-585-XIF au catalogue

Enquête sur le milieu de travail et les employés COMPENDIUM

Données de 1999



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministère de l'Industrie, 2001

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.

Juin 2001.

No 71-585-XIF au catalogue

ISBN 0-662-85989-8

Périodicité: annuel

Ottawa

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 (appel local: (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

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.

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:

Pierre Felx, Zdenek Patak, Sacha Sénécal

Rédaction:

Nathalie Caron, Jamie Carson, Sacha Sénécal

Révision:

Howard Krebs, Ted Wannell

Conception graphique:

Jamie Carson, Carole Fraser, Patti Phillips, Sacha Sénécal

(Les contributeurs sont énumérés en ordre alphabétique)

Nous tenons également à remercier Marie Drolet et Garnett Picot, qui ont revu le texte et formulé d'utiles commentaires.

Table des matières

Partie	Page
Introduction	5
Pratiques et changement organisationnels	8
Innovation et technologie	13
Mesures de la performance des milieux de travail	20
Utilisation des technologies par les employés et activités d'apprentissage.	27
Régimes de travail non standard	34
Résultats des employés.....	40
Annexe A: Concepts et Méthodes	48
Annexe B: Définitions des secteurs.....	55

Définition des symboles

Le symbole “..” représente une estimation dont le coefficient de variation est supérieur à 33,4 pour cent.

Toute estimation possédant un coefficient variant entre 25,1 to 33,4 pour cent est annotée d'un astérisque (*), indiquant une estimation dont le taux de variabilité est relativement élevé.

Introduction

Ce compendium présente les données d'une nouvelle enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) qui est effectuée par Statistique Canada en collaboration avec le ministère canadien du Développement des Ressources Humaines. L'EMTE comporte deux volets : (1) une enquête auprès des emplacements et (2) une enquête auprès des employés faisant partie des emplacements choisis lors du premier volet. L'enquête auprès des emplacements porte sur des sujets aussi variés que les changements organisationnels, la formation, les pratiques en matière de ressources humaines, les stratégies d'entreprise et le roulement de la main-d'œuvre. Pour ce qui est de l'enquête auprès des employés, Statistique Canada recueille des données relatives aux salaires, aux heures de travail, à la description de tâches, à la formation et à l'utilisation de la technologie. Il en résulte une nouvelle source de renseignements qui est enrichie par la relation entre le milieu de travail et ses employés.

Pourquoi une enquête qui fait le lien entre le milieu de travail et les employés?

L'économie des pays industrialisés évolue constamment. On a l'impression que le changement s'accélère ces dernières années, que le monde s'engage sur de nouvelles voies. Cette évolution se traduit par des expressions comme "l'économie du savoir" ou "l'organisation apprenante". Le rôle de la technologie, et particulièrement celui de la technologie de l'information, revêt une importance capitale. L'implantation des technologies est perçue comme ayant des répercussions importantes sur les entreprises et sur leurs travailleurs. Interpellé par des changements à caractère technologique, environnemental et autres, de nombreuses entreprises ont procédé à des modifications organisationnelles significatives et ont mis en place des pratiques innovatrices en matière de ressources humaines. La mondialisation et la croissance de la concurrence internationale accentuent également l'urgence du changement.

Dans l'économie du savoir, le capital intellectuel est un produit commercialisable et les ressources humaines représentent l'investissement en capital nécessaire à la production. Dans ce contexte, une plus grande attention est accordée à la gestion et au perfectionnement des ressources humaines dans les entreprises. L'éducation et la formation sont de plus en plus considérées comme un investissement important pour une prospérité accrue, tant dans les entreprises que pour les travailleurs individuels.

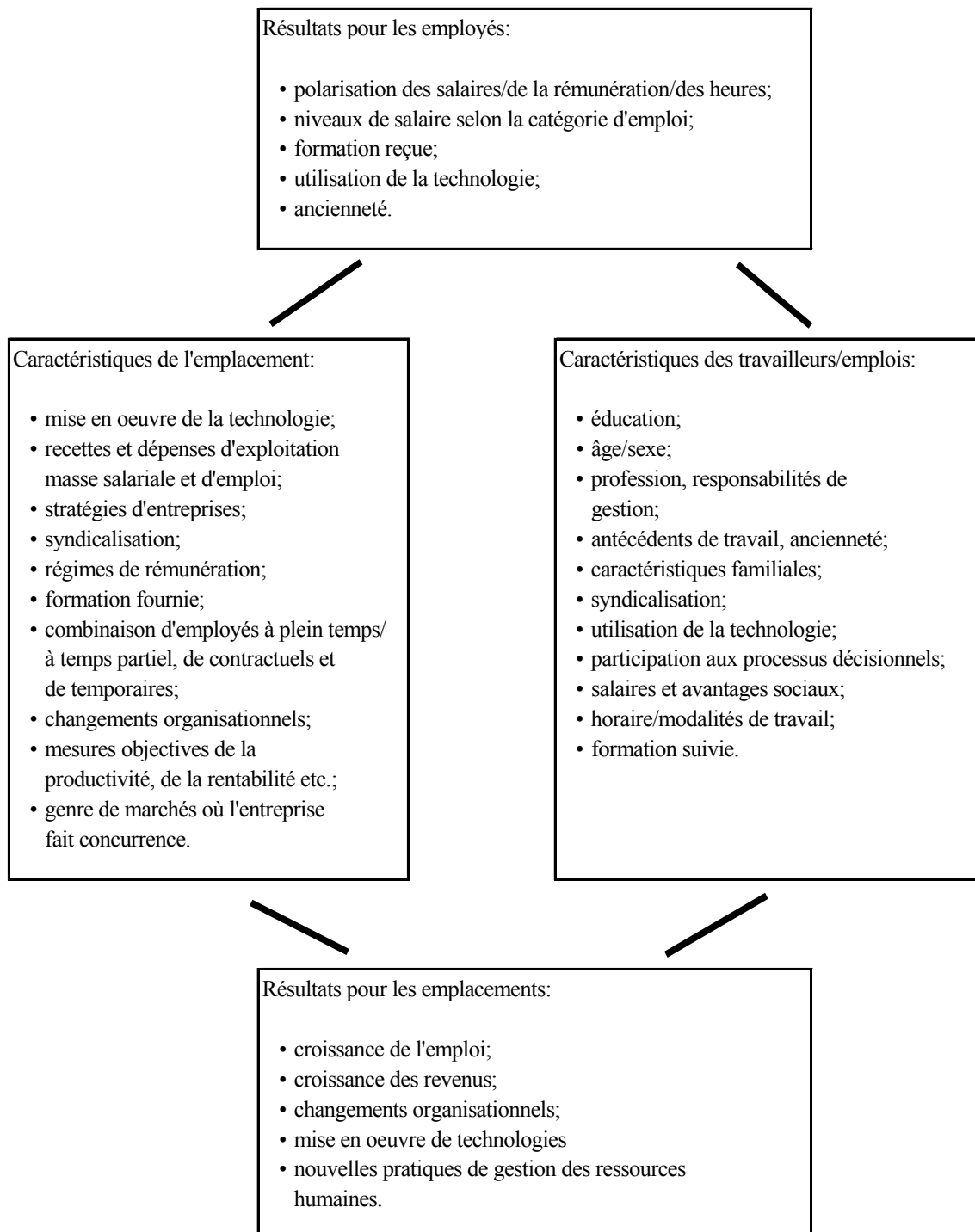
En outre, les retombées de l'économie du savoir, du changement technologique et de la nouvelle concurrence se répercutent également sur le marché du travail par la création de niveaux d'emplois différents, par l'évolution du type d'emplois offerts, par le déplacement des écarts salariaux entre les professions et les secteurs d'activité, par les exigences nouvelles et élargies quant à l'utilisation et au développement des technologies au travail, de même que par la nécessité constante de se tenir à jour par la formation.

Grâce aux enquêtes antérieures, les chercheurs ont une bonne idée des conditions de travail telles que les salaires et l'inégalité salariale, la stabilité de l'emploi et les licenciements, la formation, la création d'emplois et le chômage. Toutefois, on constate une lacune lorsqu'il s'agit de faire le lien entre ces changements et les conséquences directes et indirectes pour les entreprises. Nous devons faire ce lien si nous voulons comprendre le rapport entre les changements au sein du marché du travail et les pressions qui s'exercent du côté de la demande, elles-mêmes attribuables à la concurrence mondiale, aux progrès technologiques et aux pressions en faveur de l'amélioration du capital humain. Par conséquent, l'un des principaux objectifs de l'EMTE est d'établir un lien entre les événements qui se produisent dans les emplacements et leurs répercussions sur les travailleurs. L'avantage d'une enquête qui fait le lien entre le milieu de travail et les employés est illustré au graphique 1, lequel présente les principaux éléments contenus dans les deux volets de l'EMTE.

Le deuxième objectif de l'enquête est de nous permettre de mieux comprendre ce qui se passe dans les entreprises en cette époque de grands changements. Combien d'entreprises ont mis en œuvre les nouvelles technologies de l'information? Quel est l'ampleur de ces mises en œuvre? Quel type de formation est donné afin de répondre aux impératifs du changement? Quels sont les changements organisationnels dans les entreprises? Voilà les questions auxquelles s'intéressent l'EMTE.

Le compendium vise à communiquer aux praticiens et aux chercheurs des idées utiles qui se dégagent de l'enquête initiale, de même qu'à stimuler leur intérêt quant aux possibilités offertes par ces nouvelles données.

Graphique 1: Activités de l'emplacement et caractéristiques du capital humain pouvant influencer les résultats pour les employés et pour les emplacements



Partie 1 : Pratiques et changements organisationnels

Pour commencer, nous examinerons les pratiques et changements organisationnels dans les milieux de travail choisis afin d'en déterminer la fréquence dans les milieux de travail canadiens. Pour faciliter la comparaison, nous diviserons les milieux de travail en quatre catégories dont la taille est basée sur le nombre d'employés.

Les employeurs ont été invités à indiquer lesquelles des pratiques organisationnelles ci-dessous ils avaient utilisées officiellement pour les employés non cadres :

- Partage de l'information avec les employés;
- Programmes de suggestions des employés;
- Conception flexible des tâches;
- Cercles de qualité / Équipes de résolution de problèmes;
- Comités mixtes patronaux-syndicaux, et
- Groupes de travail autonomes.

Les programmes officiels de partage de l'information ont été les pratiques organisationnelles les plus populaires mesurées en 1999 (tableau 1). Il a été estimé que presque la moitié des milieux de travail avaient eu recours aux pratiques de partage de l'information. La mise en œuvre de groupes de travail autogérés a été la moins fréquente des pratiques examinées. En effet, seulement un milieu de travail sur dix a indiqué utiliser une telle pratique.

Évidemment, les milieux de travail ne forment pas nécessairement un groupe homogène. Si nous subdivisons les milieux de travail en catégories fondées sur le nombre d'employés, nous voyons que les grandes entreprises sont bien davantage susceptibles d'utiliser des pratiques organisationnelles officielles. La seule exception est la conception flexible des tâches, une pratique plus souvent rencontrée dans les petites entreprises.

Graphique 1 . Fréquence des pratiques organisationnelles

Légende : Les grands emplacements sont plus susceptibles d'utiliser la plupart des pratiques organisationnelles.

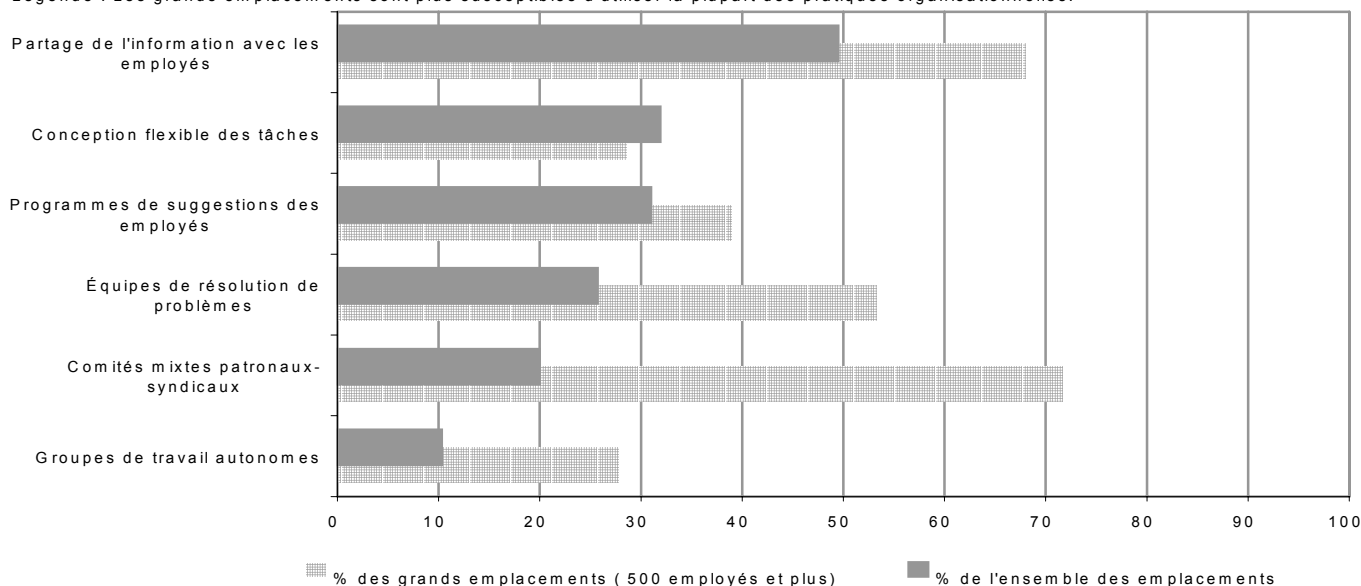


Tableau 1. Fréquence des pratiques organisationnelles

Légende : Les grands emplacements sont plus susceptibles d'utiliser la plupart des pratiques organisationnelles.

Pratique organisationnelle	% des emplacements				
	Ensemble	Par taille d'emplacement			
		11-19 employés ¹	20-99 employés	100-499 employés	500 employés et plus
Partage de l'information avec les employés	49,5	47,2	49,8	60,3	68,0
Conception flexible des tâches	31,9	37,2	28,1	20,7	28,6
Programmes de suggestions des employés	31,0	28,5	32,3	38,3	39,0
Équipes de résolution de problèmes	25,7	22,6	27,3	32,3	53,3
Comités mixtes patronaux-syndicaux	20,0	11,6	23,9	44,6	71,8
Groupes de travail autonomes	10,3	* 8,0	11,4	15,7	27,8

1. Ces questions n'ont pas été posées aux emplacements comptant dix employés ou moins.

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Lors de l'enquête, on demandait aux répondants si l'un ou l'autre des changements organisationnels qui suivent avaient été effectués par l'emplacement au cours de l'année antérieure :

- Réduction des effectifs (réduction du nombre d'employés sur la liste de paye afin de réduire les dépenses);
- Re-engineering (remaniement des processus pour accroître le rendement et la rentabilité);
- Intégration accrue des services fonctionnels;
- Centralisation accrue 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 variable;
- Déstratification (réduction du nombre de paliers de gestion);
- Recours accru à la flexibilité fonctionnelle (rotation de postes et polyvalence);
- Mise en œuvre de la gestion de la qualité totale;
- Recours accru aux fournisseurs externes (sous-traitant) de produits et de services, et
- Collaboration accrue avec d'autres entreprises en matière de R-D, de production ou de commercialisation.

Dans le graphique 2, nous avons groupé ces changements en quatre catégories pour mieux montrer ce qui s'est passé dans le milieu de travail en 1999. Nous montrons également la proportion estimée d'employés qui travaillaient pour ces emplacements et qui ont été touchés d'une façon ou d'une autre par les changements organisationnels.

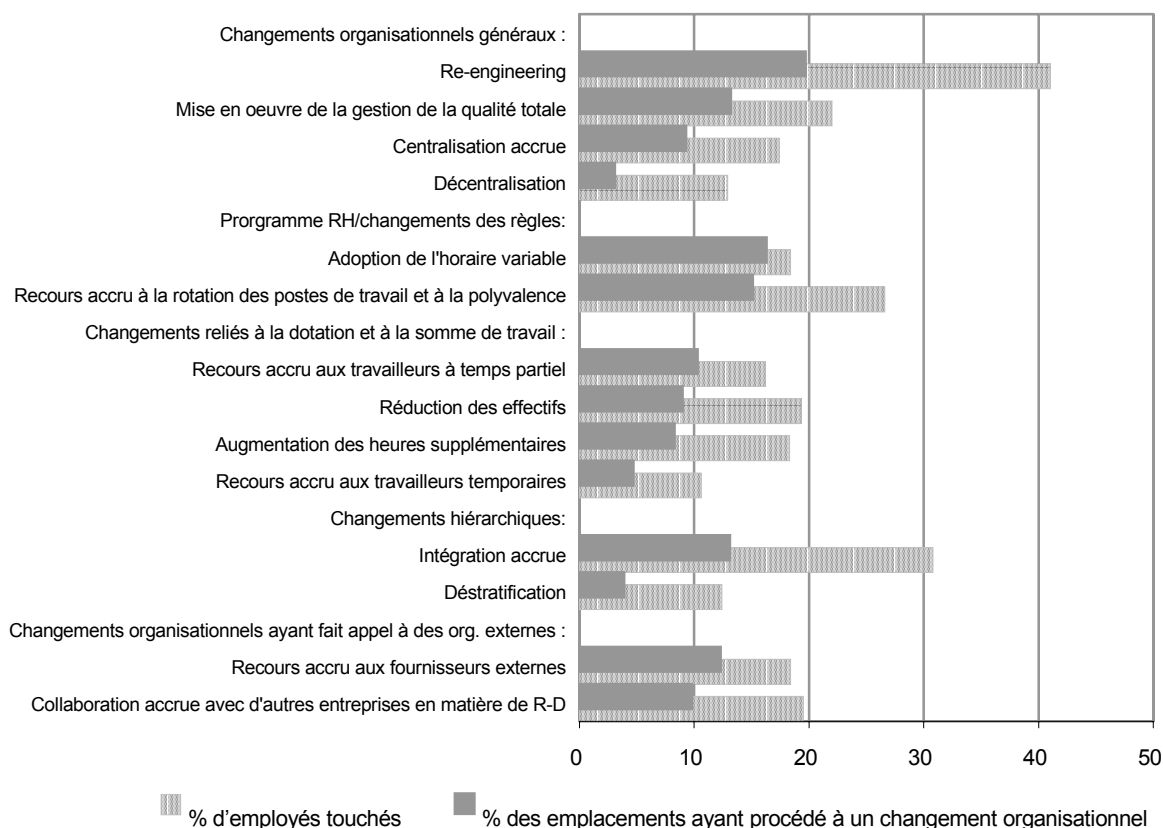
La re-engineering a été la forme prédominante de changement organisationnel, puisqu'elle a touché plus des deux cinquièmes de la population employée et qu'un cinquième des emplacements a indiqué y avoir eu recours, tandis que les changements de type programme de ressources humaines, comme l'horaire variable, se sont classés bon deuxième.

Des dichotomies intéressantes sont apparentes dans le graphique 2, comme la proportion presque égale d'emplacements ayant procédé à une rationalisation des effectifs et d'emplacements ayant eu recours à une augmentation des heures supplémentaires. La proportion d'employés touchés par ces deux changements est également similaire.

Dans le graphique 2, la première ligne indique la proportion d'emplacements qui *n'ont pas* entrepris une des formes susmentionnées de changement organisationnel.

Graphique 2. Fréquence des changements organisationnels

Légende: La re-engineering a été le changement organisationnel le plus souvent signalé. Comme les grandes entreprises sont plus susceptibles d'introduire des changements organisationnels, un nombre disproportionné d'employés



Dans l'ensemble, les entreprises ont favorisé une centralisation accrue dans une proportion de trois pour un. Cette préférence ne s'est toutefois pas étendue aux grandes entreprises : une proportion estimée de 27 % de ces employeurs allait vers la décentralisation, tandis que seulement 23 % allaient vers une centralisation croissante.

Comme pour les pratiques organisationnelles formelles vues précédemment, les changements organisationnels sont survenus plus fréquemment dans les grandes entreprises. Fait intéressant, la seule exception a été l'adoption des horaires flexibles, pour laquelle des niveaux similaires de mise en oeuvre ont été relevés dans les entreprises de toutes tailles.

Tableau 2. Fréquence des changements organisationnels

La re-engineering a été le changement organisationnel le plus souvent signalé. Comme les grands emplacements sont plus susceptibles d'introduire des changements organisationnels, un nombre disproportionné d'employés a été touché.

Type de changement	% des emplacements				
	Ensemble	Par taille d'emplacement			
		Moins de 20 employés	20-99 employés	100-499 employés	500 employés et plus
Aucun changement organisationnel	57,8	61,4	36,3	22,6	12,1
Re-engineering	19,7	16,9	35,5	50,8	65,2
Mise en œuvre de la gestion de la qualité totale	13,2	11,8	22,1	26,4	27,4
Centralisation accrue	9,3	8,4	13,9	23,2	23,3
Décentralisation	3,1	2,2	7,8	18,3	26,9
Adoption de l'horaire variable	16,3	16,1	17,3	18,9	16,6
Recours accru à la rotation des postes de travail et à la polyvalence	15,1	13,6	24,3	28,5	37,6
Recours accru aux travailleurs à temps partiel	10,3	9,8	12,6	16,0	24,4
Réduction des effectifs	9,0	7,7	16,0	22,4	33,8
Augmentation des heures supplémentaires	8,3	7,1	15,4	22,6	29,8
Recours accru aux travailleurs temporaires	4,7	4,1	8,6	11,1	19,7
Intégration accrue	13,1	11,0	25,2	38,2	53,2
Déstratification	3,9	3,2	6,6	18,9	23,2
Recours accru aux fournisseurs externes	12,3	11,7	16,7	16,4	24,9
Collaboration accrue avec d'autres entreprises en matière de R-D	9,8	8,1	20,3	24,9	26,5

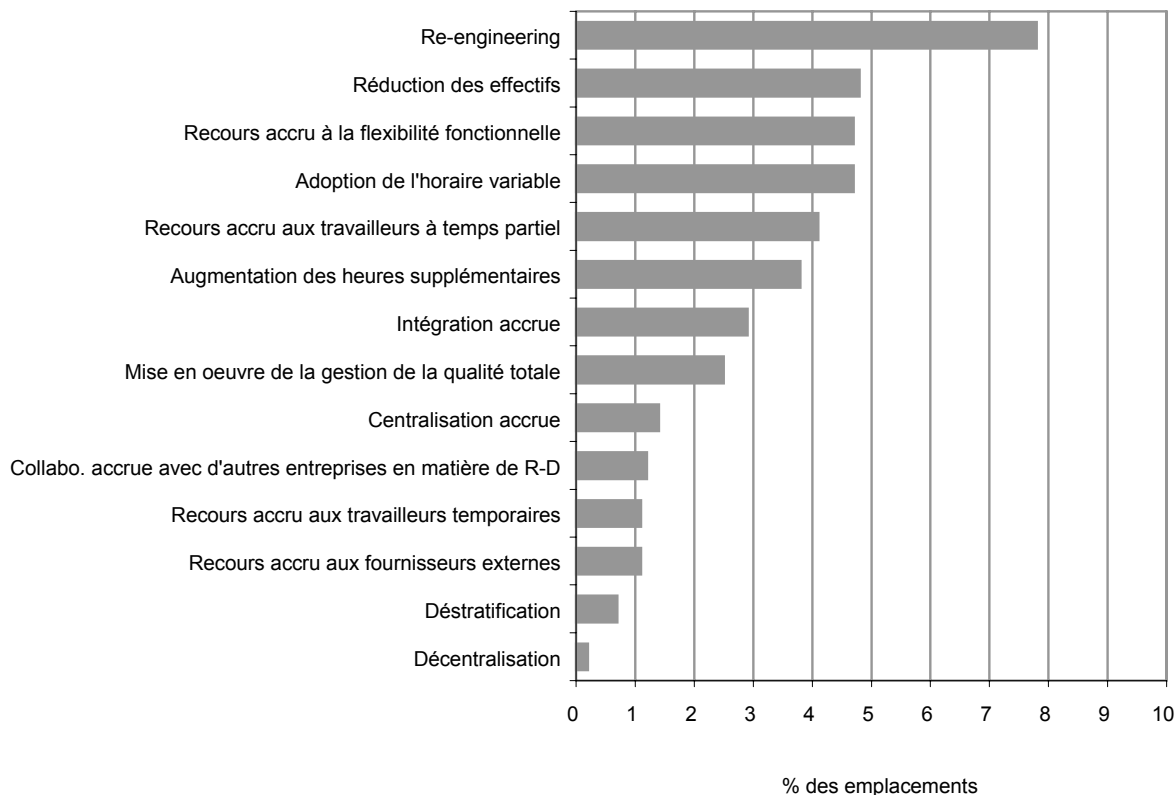
Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Nous avons maintenant une indication de la position occupée par divers types de changement organisationnel dans les milieux de travail. Mais quel est l'importance de ces changements? Les résultats des questions invitant les employeurs à indiquer le plus important des changements

organisationnels mis en œuvre sont indiqués dans le graphique 3.¹ Ces résultats ont été assez conformes à la fréquence des diverses catégories. Il est à noter que pour les emplacements n'ayant signalé aucun changement organisationnel (57,8 %), il ne peut pas y avoir de changement « le plus important ».

Graphique 3. Ordonnement des changements organisationnels

Légende: La re-engineering a été vue comme le changement organisationnel le plus important pour les établissements ayant signalé avoir mis en oeuvre un changement organisationnel.



¹ Aux fins de l'enquête, le changement « le plus important » est défini comme étant le changement ayant touché le plus grand nombre d'employés.

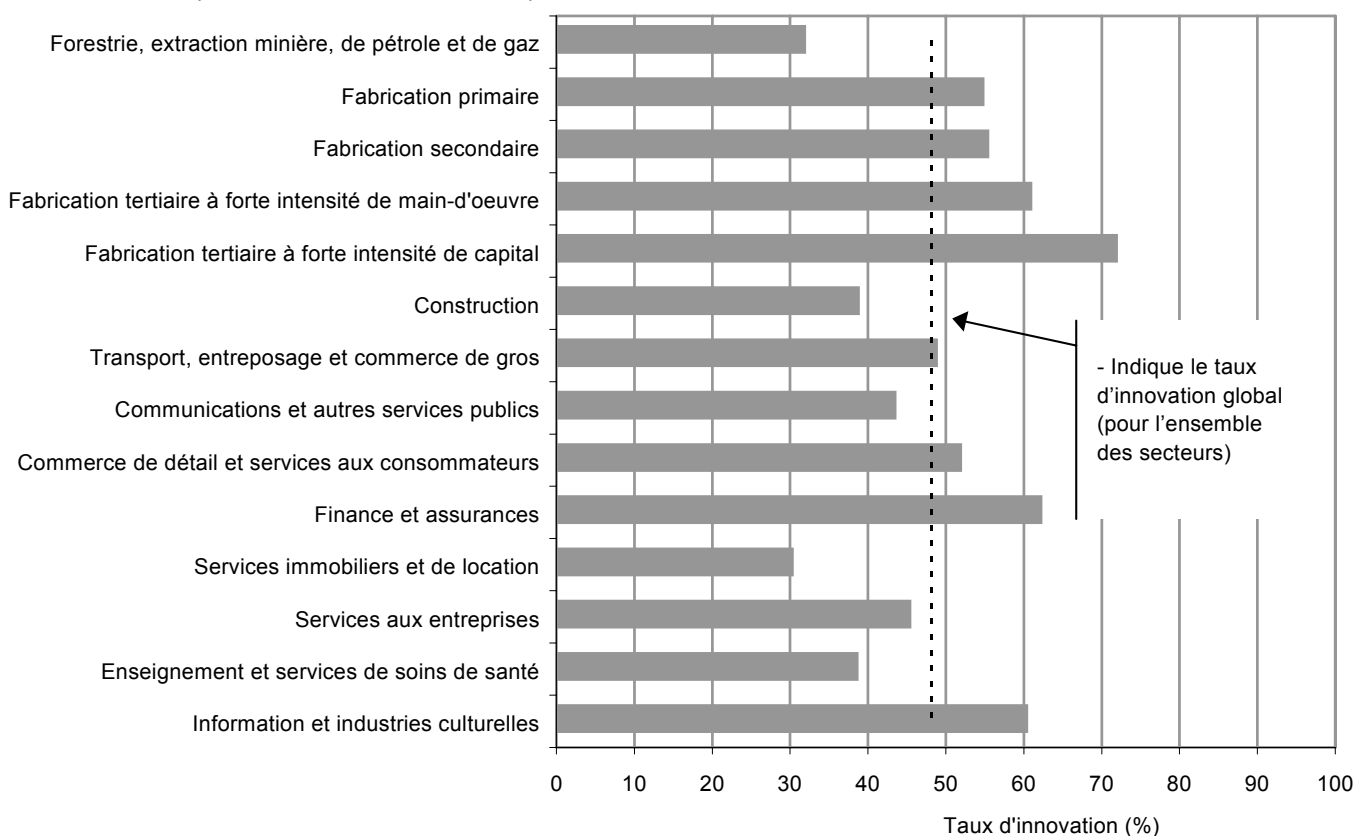
Partie 2 : Innovation et technologie

Certains commentateurs définissent le changement technologique rapide comme étant la diffusion à grande échelle de nouvelles technologies (principalement basées sur l'usage de l'ordinateur), tandis que d'autres sous-entendent principalement l'innovation. L'EMTE examine en profondeur l'introduction d'innovations dans les biens et services², ainsi que l'implantation de nouvelles technologies par les emplacements. Plus particulièrement, elle fait une distinction entre l'innovation liée aux produits et aux procédés³, et l'implantation de nouveaux logiciels et matériels informatiques, de technologies informatisées comme les lecteurs optiques pour le commerce de détail et les robots de fabrication, et d'autres technologies (optique, laser, biotechnologie, etc.).

Si nous subdivisons les emplacements en catégories industrielles (graphique 4), nous constatons que la fabrication a enregistré des taux d'innovation supérieurs à la moyenne, tout comme les secteurs de la finance, des assurances, de l'information et de la culture. Les secteurs des industries axées sur les ressources naturelles, des services immobiliers et de location ont traîné de l'arrière.

Graphique 4. Taux d'innovation selon le secteur

Légende : La fabrication a enregistré des taux d'innovation supérieurs à la moyenne, tandis que la finance et les assurances, ainsi que l'information et la culture, ont pris la tête du secteur des services.



² Dans l'EMTE, l'innovation est évaluée au moyen de quatre questions sur l'introduction de 1) nouveaux biens et services, 2) biens et services améliorés, 3) nouveaux procédés et 4) biens et services améliorés.

³ Pour les producteurs de services, « innovation de produit » signifie « nouveau service », et « innovation de procédé » signifie « changement dans les services existants ».

Près de la moitié des emplacements dans l'enquête ont signalé l'introduction d'au moins une innovation (tableau 3), et ces emplacements ont employé près des deux tiers de la main-d'oeuvre. Les emplacements qui ont introduit des innovations dans les produits dépassent dans une proportion de 3 à 2 les emplacements ayant adopté des innovations dans les procédés. Près de trois emplacements sur dix ont introduit des innovations tant dans les produits que dans les procédés.

Les taux d'innovation enregistrés ont été clairement plus élevés pour les grandes entreprises que pour les entreprises employant moins de 20 personnes. Si nous examinons les emplacements par région, toutefois, la variation est moins forte. Les entreprises de l'Ontario et de l'Atlantique l'emportent sur toutes les autres régions.

Tableau 3. Innovation

Les entreprises de fabrication à forte intensité de capital et les grandes entreprises sont les emplacements ayant présenté les taux d'innovation les plus élevés.

Catégorie	% des emplacements				% des employés dans des milieux innovés
	Innovation (% de tout type)	Par type d'innovation			
		Produits	Procédés	Les deux	
Ensemble	48,1	44,6	31,8	28,4	63,9
Secteur					
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	31,9	27,5	22,1	17,6	49,7
Fabrication primaire	54,8	44,4	46,6	36,3	66,2
Fabrication secondaire	55,4	48,4	42,3	35,3	78,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	60,9	56,9	42,0	38,0	77,3
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	71,9	62,5	55,8	46,5	78,2
Construction	38,7	32,9	25,4	19,5	43,2
Transport, entreposage et commerce de gros	48,8	46,8	28,0	26,0	65,4
Communications et autres services publics	43,5	33,6	29,5	19,5	62,5
Commerce de détail et services aux consommateurs	51,9	50,1	31,9	30,2	62,0
Finance et assurances	62,2	54,7	55,7	48,2	73,8
Services immobiliers et de location	30,3	26,6	19,8	16,1	49,8
Services aux entreprises	45,4	42,2	29,9	26,7	64,2
Enseignement et services de soins de santé	38,5	34,7	27,7	23,9	58,5
Information et industries culturelles	60,4	57,7	35,5	32,7	75,6

Taille de l'emplacement					
Moins de 20 employés	45,2	42,0	29,0	25,8	53,2
20-99 employés	67,1	62,5	50,1	45,6	68,1
100-499 employés	67,0	55,5	55,8	44,3	67,9
500 employés et plus	76,1	65,9	68,3	58,1	71,3
Région					
Atlantique	50,8	46,8	31,1	27,1	58,5
Québec	45,2	42,2	26,5	23,5	60,6
Ontario	53,0	49,0	38,0	34,0	70,8
Manitoba	46,7	45,9	25,3	24,5	63,5
Saskatchewan	43,4	38,2	31,2	26,0	56,3
Alberta	39,6	37,9	27,6	25,9	55,0
Colombie Britannique	46,0	42,0	29,1	25,0	59,8

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Contrairement aux taux d'innovation, la proportion d'emplacements ayant indiqué l'implantation d'une technologie informatisée a été faible, se situant à 26% (tableau 4).

En examinant l'implantation de technologies informatisées par branche d'activité, la constatation est que le modèle est similaire à celui qui est observé pour l'innovation (graphique 5). Ici, toutefois, c'est une partie des services, les services commerciaux, qui se retrouve au haut de la liste. Celles de l'information et de la culture suivent, talonnées de près par les entreprises de fabrication à forte intensité de capital.

La taille des entreprises semble avoir joué un rôle dans l'implantation de nouvelles technologies. Tandis que les moyennes et grandes entreprises présentent des taux essentiellement similaires, les petites entreprises présentent des taux plus faibles. Ceci est particulièrement vrai dans le cas des emplacements de moins de 20 employés, pour lesquels le taux est d'environ la moitié de celui qui a été enregistré pour les autres catégories de taille d'entreprises. En outre, la répartition des employés travaillant pour des entreprises qui ont implanté des technologies informatisées se rapprochait sensiblement de la répartition pour les emplacements, ce qui laisse peu de place à l'émergence d'un modèle du point de vue de la taille des effectifs et de l'introduction des technologies. Par exemple, dans la catégorie des entreprises de 100 à 499 employés, 50,7 % des emplacements avaient adopté ces technologies et employaient 50,5 % des employés travaillant dans cette catégorie.

Certaines variations peuvent être observées dans les taux régionaux d'implantation des technologies informatisées, les taux les plus élevés étant enregistrés pour les entreprises de la Saskatchewan et de l'Ontario. Les emplacements du Manitoba présentent des taux assez faibles par rapport à la moyenne nationale.

Graphique 5. Implantation de technologies informatisées

Légende: Les services commerciaux, l'information et la culture, et le secteur de la fabrication à forte intensité de capital sont les secteurs où on a enregistré les taux d'implantation les plus élevés.

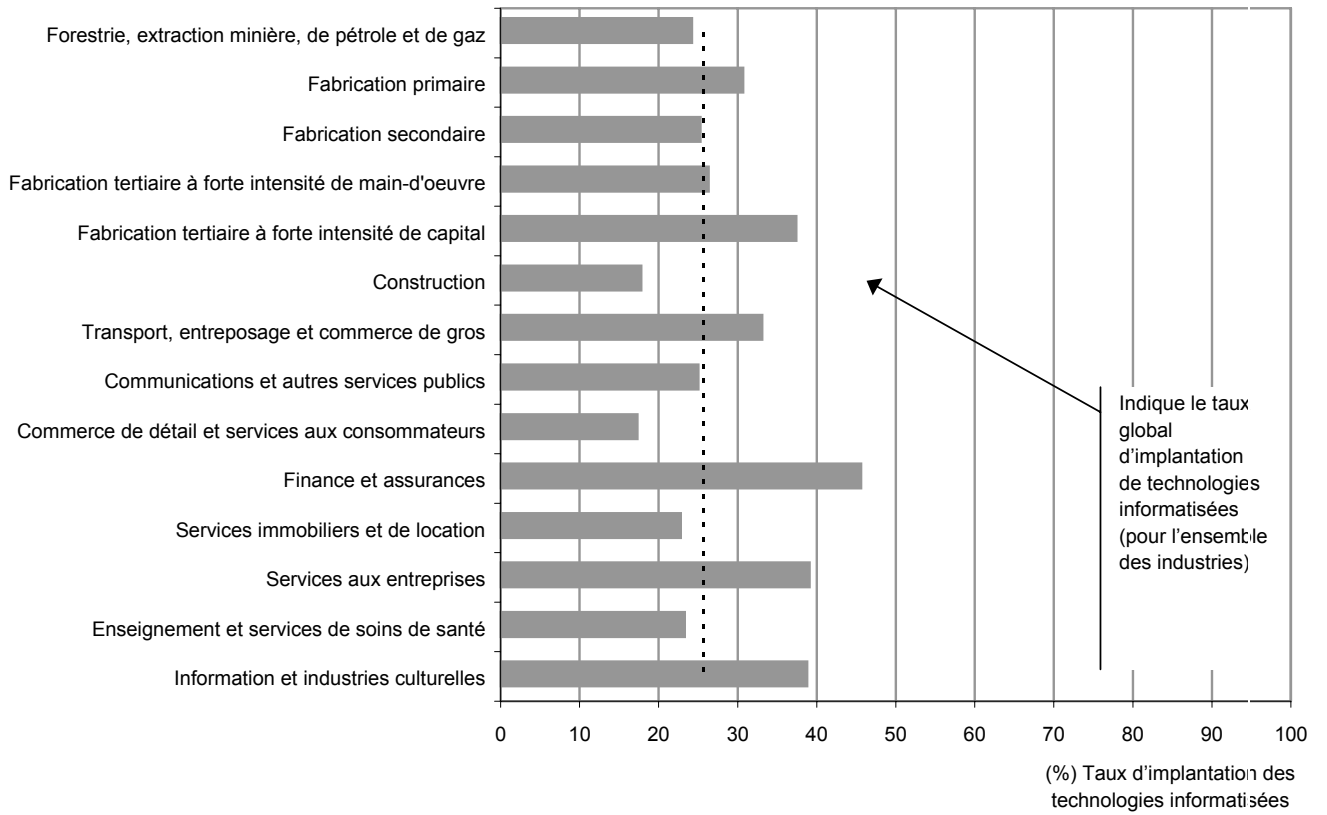


Tableau 4. Implantation des technologies informatisées

Les services commerciaux, l'information et la culture, et le secteur de la fabrication à forte intensité de capital sont les secteurs où on a enregistré les taux d'implantation les plus élevés.

Catégorie	% des emplacements ayant implanté une technologie informatisée	% des employés dans des emplacements ayant implanté une technologie informatisée
Ensemble	25,7	41,5
Secteur		
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	24,2	44,7
Fabrication primaire	30,7	49,5
Fabrication secondaire	25,3	56,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	26,3	47,3
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	37,4	53,4
Construction	17,8	31,4
Transport, entreposage et commerce de gros	33,1	47,1
Communications et autres services publics	25,0	52,8
Commerce de détail et services aux consommateurs	17,3	27,9
Finance et assurances	45,6	46,2
Services immobiliers et de location	22,8	30,8
Services aux entreprises	39,1	42,0
Enseignement et services de soins de santé	23,3	45,1
Information et industries culturelles	38,8	48,8
Taille de l'emplacement		
Moins de 20 employés	23,1	26,5
20-99 employés	42,0	44,0
100-499 employés	50,7	50,5
500 employés et plus	50,9	54,0
Région		
Atlantique	21,9	38,6
Québec	24,6	42,5
Ontario	28,1	42,7
Manitoba	17,2	30,5
Saskatchewan	29,9	44,9
Alberta	26,8	40,7
Colombie Britannique	23,5	40,4

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Quel est le degré de complémentarité entre les taux d'innovation et les taux d'implantation des technologies informatisées? Les recoupements effectués entre les réponses aux questions touchant l'innovation et l'implantation de technologies se traduisent par les résultats montrés dans le tableau 5. Ce dernier indique la proportion d'entreprises ayant innové, la proportion d'entreprises ayant adopté des technologies, et la proportion d'entreprises n'ayant ni innové ni adopté de technologie. En général, l'innovation (30,6 %) a été citée plus fréquemment que l'implantation de technologies (8,2 %) pour l'année d'enquête 1999, mais la situation la plus fréquente était l'absence d'innovation ou de nouvelles technologies (43,7 %). Le reste des emplacements, soit 17,5 %, avaient à la fois innové et adopté des technologies.

Graphique 6. Aperçu combiné des taux touchant l'innovation et l'implantation de technologies

Légende: La Fabrication tertiaire à forte intensité de capital est le secteur où on enregistre le niveau le plus élevé d'implantation de technologies et innovation ainsi que le niveau le plus bas sans implantation de technologies ni innovation.



Tableau 5. Implantation de technologies et innovation

Les grandes entreprises sont en tête.

Catégorie	% des emplacements			
	Aucune implantation de technologies ni innovation	Implantation de technologies mais pas d'innovation	Innovation mais aucune implantation de technologies	Implantation de technologies et innovation
Ensemble	43,7	8,2	30,6	17,5
Secteur				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	58,8	* 9,3	17,1	14,9
Fabrication primaire	39,0	* 6,3	30,3	24,5
Fabrication secondaire	37,3	* 7,4	37,4	18,0
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	32,8	* 6,3	40,9	20,0
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	23,6	..	39,0	32,9
Construction	55,1	6,2	27,1	11,7
Transport, entreposage et commerce de gros	40,6	10,6	26,3	22,5

Communications et autres services publics	48,9	7,5	26,0	17,5
Commerce de détail et services aux consommateurs	43,0	* 5,1	39,6	12,2
Finance et assurances	25,7	12,1	28,7	33,5
Services immobiliers et de location	59,3	* 10,4	17,9	12,4
Services aux entreprises	40,4	14,2	20,5	24,9
Enseignement et services de soins de santé	52,8	8,7	23,9	14,7
Information et industries culturelles	29,3	10,3	31,9	28,5
Taille de l'emplacement				
Moins de 20 employés	46,5	8,2	30,4	14,9
20-99 employés	25,6	7,3	32,3	34,7
100-499 employés	21,2	11,8	28,0	39,0
500 employés et plus	11,2	12,7	37,9	38,2
Région				
Atlantique	41,6	* 7,6	36,5	14,2
Québec	46,6	8,2	28,7	16,4
Ontario	39,0	8,0	32,9	20,1
Manitoba	49,1	* 4,2	33,7	13,0
Saskatchewan	42,6	* 14,0	27,5	15,9
Alberta	51,8	8,7	21,4	18,2
Colombie Britannique	46,0	8,0	30,6	15,4

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Partie 3: Mesures de la performance des milieux de travail

Comment vont les affaires? L'Enquête sur le milieu de travail et les employés permet les analyses classiques ainsi que les analyses renouvelées des mesures de performance. Dans la présente section, nous allons examiner les résultats commerciaux des entreprises. L'EMTE inclut des mesures quantifiables, comme les taux de croissance de l'emploi et du revenu, et ce qu'il est convenu d'appeler les « indicateurs d'auto-évaluation », au moyen desquels les répondants font part de leur perception des changements dans des domaines comme la productivité, la croissance des ventes et la rentabilité.

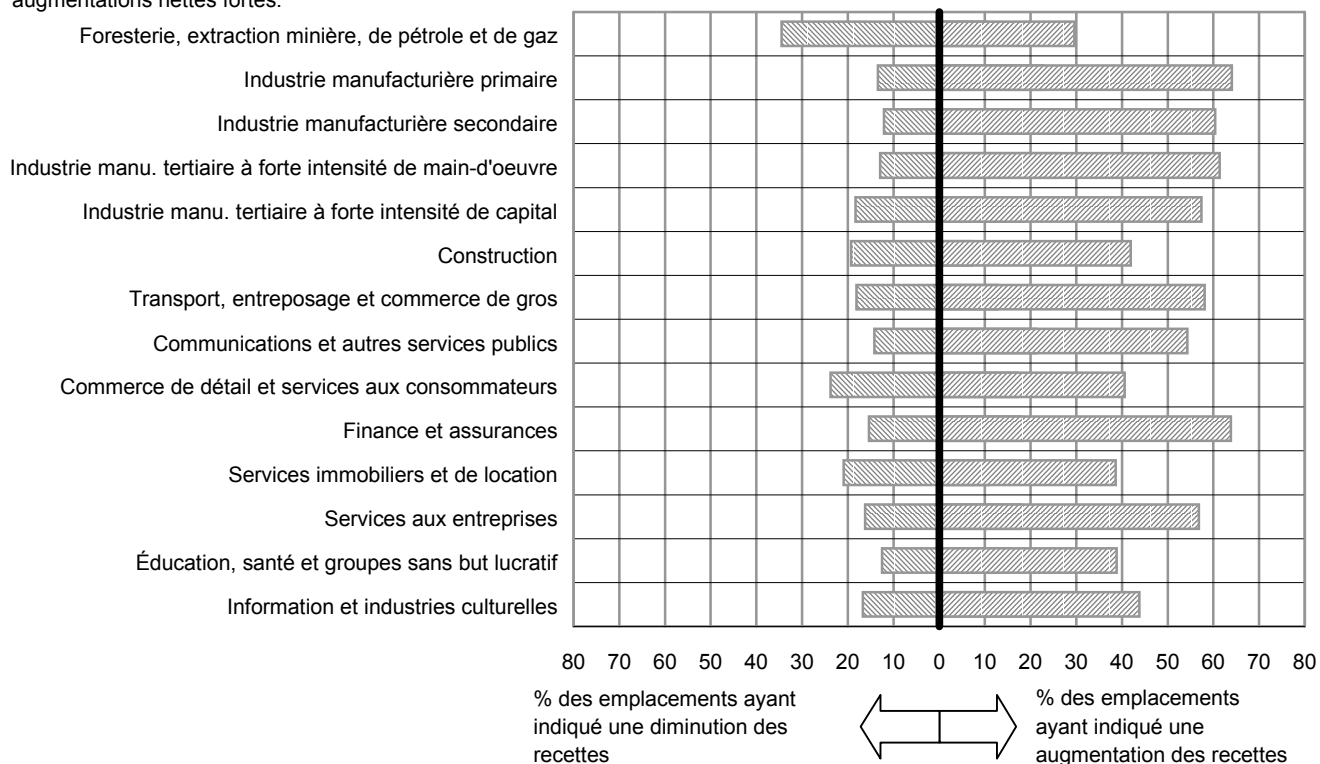
Près de la moitié de tous les emplacements ont indiqué une augmentation de leurs recettes pour 1999.⁴ En outre, un emplacement sur trois a fait état de recettes stables, tandis qu'un emplacement sur cinq a signalé des diminutions (tableau 6). Les industries manufacturières sont en tête, environ 60 % des entreprises dans ces quatre catégories ayant connu une croissance. Dans le domaine de la finance et des assurances, une proportion de plus de 60 % des entreprises a également fait état de croissance. Ces résultats semblent confirmer les affirmations des journaux d'affaires, au cours de cette période, selon que la demande de biens manufacturés a été forte (ce qui a aidé le secteur des transports), qu'il y a eu des investissements dans les communications, que le secteur financier a connu une bonne croissance, que certaines sociétés de ce secteur ont enregistré des profits records, et que les services aux entreprises (y compris la conception de systèmes informatiques) ont été assez vigoureux. Du côté négatif, les prix des produits de base ont été faibles, le boom de la construction et de l'immobilier maintenant senti dans de nombreuses régions n'était pas encore vraiment lancé, et les détaillants ont obtenu des résultats mitigés.

La croissance la plus élevée des recettes sur douze mois a été enregistrée pour les entreprises de taille moyenne, qui prennent une avance légère sur les grandes entreprises. La répartition des entreprises ayant signalé une croissance des recettes s'est approchée de la moyenne nationale de 47,5 % dans la plupart des régions. Le Manitoba est en tête, tandis que la Saskatchewan obtient le taux le plus faible.

⁴ Pour la période allant du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999.

Graphique 7. Recettes – Augmentations et diminutions déclarées par secteur

Légende : À l'exception du secteur primaire (foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz), les augmentations ont dépassé les diminutions. Les secteurs de la fabrication et financier (finance et assurances) ont enregistré des augmentations nettes fortes.



* Les organismes à but non lucratif sont exclus de ces chiffres

Tableau 6. Recettes

Les entreprises manufacturières et les emplacements de tailles moyenne à grande ont enregistré une croissance solide de leurs recettes.

Catégorie	% des emplacements ¹		
	avec une croissance des recettes	avec des recettes stables	avec une diminution des recettes
Ensemble	47,5	33,0	19,5
Secteur			
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	29,6	35,9	34,5
Fabrication primaire	64,0	22,6	13,4
Fabrication secondaire	60,4	27,5	12,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	61,4	25,6	12,9
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	57,4	24,4	18,3
Construction	41,9	38,8	19,3
Transport, entreposage et commerce de gros	58,1	23,8	18,1
Communications et autres services publics	54,3	31,5	14,2
Commerce de détail et services aux consommateurs	40,6	35,6	23,8
Finance et assurances	63,8	20,8	15,4
Services immobiliers et de location	38,6	40,6	20,9
Services aux entreprises	56,8	27,0	16,2
Éducation et services de santé ¹	38,8	48,7	12,5
Information et industries culturelles	43,8	39,6	16,7
Taille de l'emplacement			
Moins de 20 employés	44,6	35,4	20,0
20-99 employés	66,2	16,9	16,9
100-499 employés	74,0	14,9	11,1
500 employés et plus	72,2	14,3	13,5
Région			
Atlantique	49,9	33,9	16,2
Québec	51,0	32,0	17,1
Ontario	45,3	33,8	20,9
Manitoba	55,0	29,0	* 16,1
Saskatchewan	36,9	38,2	* 24,8
Alberta	50,0	29,0	21,0
Colombie britannique	45,8	34,5	19,8

1. Les organismes à but non lucratif sont exclus de ces chiffres.

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Afin de connaître une autre perspective sur la performance, l'EMTE a invité les employeurs à évaluer les changements du point de vue des coûts unitaires de production, de la productivité, de la croissance des ventes, de la qualité des produits, de la satisfaction de la clientèle et de la rentabilité (tableau 7). Certaines de ces mesures sont quantitatives tandis que d'autres sont qualitatives. Néanmoins, pour toutes ces mesures, l'enquête a invité les employeurs à indiquer seulement si ces facteurs avaient augmenté, diminué ou étaient demeurés les mêmes.

Si nous soustrayons le pourcentage d'emplacements ayant fait état d'évaluations négatives du pourcentage d'emplacements ayant signalé des augmentations, nous obtenons les chiffres nets concernant la performance. Les chiffres enregistrés pour les facteurs « intangibles » ou qualitatifs de la performance (comme la satisfaction de la clientèle) ont été plus élevés que les chiffres enregistrés pour les facteurs de type plus quantitatif (comme la rentabilité).

Tableau 7. Proportion nette des emplacements ayant fait état d'une performance accrue
Les augmentations enregistrées pour les catégories de facteur de type qualitatif sont plus élevées que pour les facteurs plus quantitatifs.

Catégorie	Proportion nette des emplacements ayant signalé des augmentations en matière de :					
	Satisfaction des clients	Qualité des produits	Productivité	Croissance des ventes	Coûts de production	Rentabilité
Ensemble	37,0	31,0	30,2	25,9	25,9	13,5
Secteur						
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	21,8	15,6	26,6	4,0	12,5	6,7
Fabrication primaire	44,4	46,6	46,7	41,9	36,3	35,8
Fabrication secondaire	38,9	36,7	44,1	37,9	29,7	8,4
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	29,1	36,5	28,2	32,3	23,8	9,8
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	45,0	53,1	45,6	45,6	28,0	28,7
Construction	32,5	22,7	24,7	23,7	31,1	1,3
Transport, entreposage et commerce de gros	35,5	26,2	31,9	31,1	19,8	10,3
Communications et autres services publics	29,3	26,0	29,5	28,7	18,5	15,2
Commerce de détail et services aux consommateurs	42,9	30,4	28,7	23,5	30,9	11,9
Finance et assurances	42,9	49,6	43,1	39,4	18,3	26,7
Services immobiliers et de location	18,8	13,5	12,7	11,0	9,8	6,3
Services aux entreprises	36,8	36,6	33,6	33,5	18,7	30,4
Enseignement et services de soins de santé	29,1	27,1	26,3	16,9	28,7	5,0
Information et industries culturelles	42,7	42,6	33,9	25,6	19,0	17,1

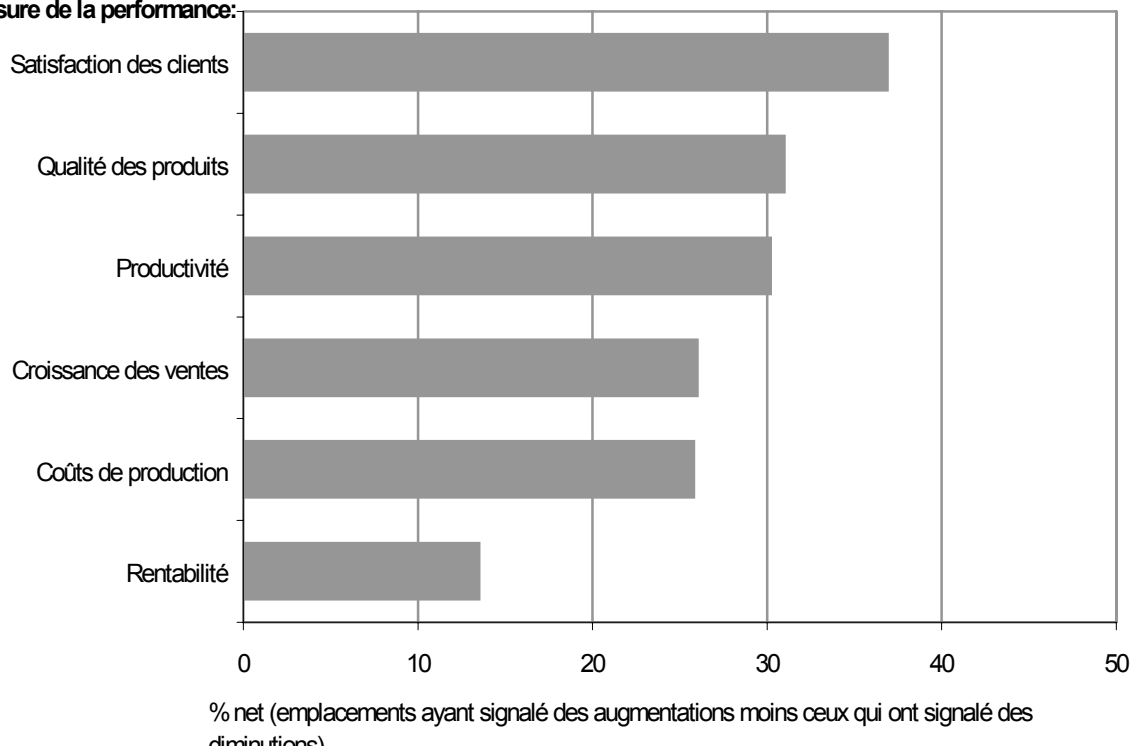
Taille de l'emplacement						
Moins de 20 employés	36,2	29,4	28,1	23,7	26,0	11,2
20-99 employés	43,1	41,4	44,7	41,7	25,5	29,8
100-499 employés	38,6	43,8	45,2	37,6	22,3	22,9
500 employés et plus	35,9	40,3	44,3	27,3	14,4	18,4
Région						
Atlantique	39,5	29,6	29,8	30,0	27,4	11,7
Québec	37,1	31,2	29,5	26,0	31,1	18,1
Ontario	42,0	35,1	33,5	34,9	21,6	21,0
Manitoba	35,5	23,9	25,7	19,1	18,3	8,3
Saskatchewan	30,1	32,3	13,8	14,2	27,7	-6,5
Alberta	31,8	27,9	36,1	17,5	28,3	7,1
Colombie Britannique	28,5	24,5	24,3	11,3	28,0	0,0

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Graphique 8. Proportion nette des emplacements ayant fait état d'une performance accrue

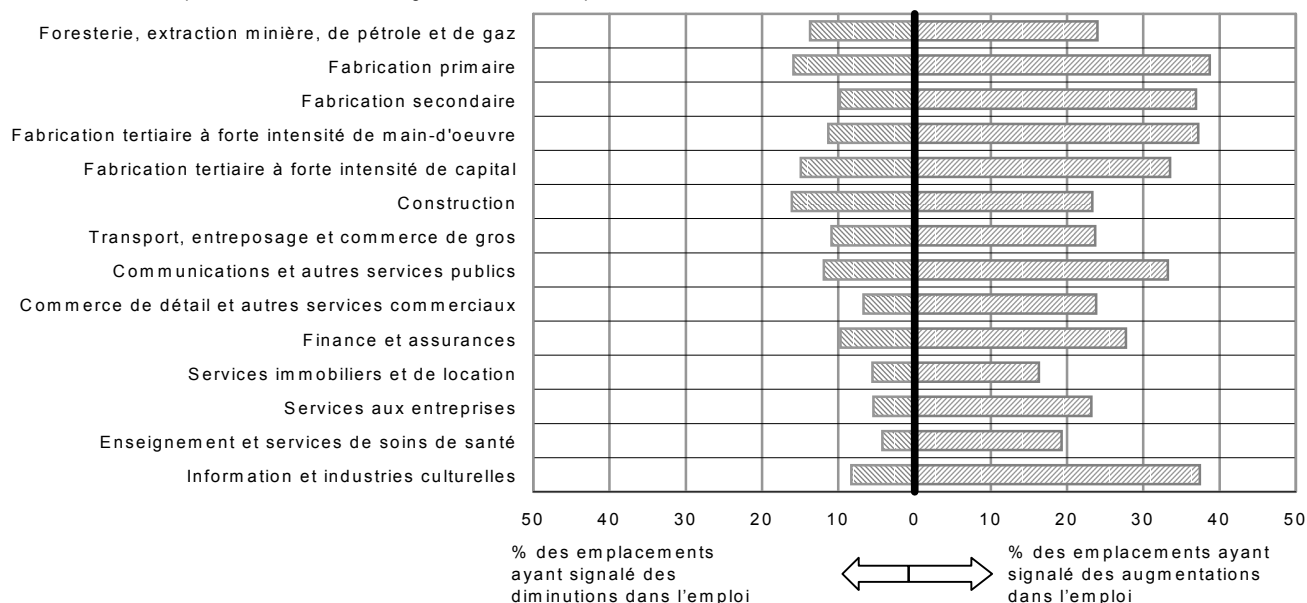
Légende : Une proportion plus élevée d'emplacements ont signalé des augmentations plus grandes pour les facteurs « intangibles » comme la satisfaction de la clientèle, que pour les facteurs plus quantitatifs comme les profits.

Mesure de la performance:



Graphique 9. Évaluation des changements dans les niveaux d'emploi faite par les employeurs

Légende : Les niveaux d'emploi dans le secteur des produits manufacturés primaires ont été assez volatils, avec une proportion relativement élevée d'emplacements se situant dans les deux groupes qui ont signalé des augmentations et des diminutions. L'emploi dans les services a généralement été plus stable.



Le changement dans les niveaux d'emploi (tableau 9) est une autre des mesures de la performance fournies par l'EMTE. Pour deux emplacements sur trois, les niveaux d'emploi ont été stables au cours des douze mois qui se sont terminés le 31 mars 1999.⁵ Presque un quart des emplacements ont augmenté leur niveau d'emploi tandis que 10 % ont connu des diminutions. Près de 40 % des fabricants actifs dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, des produits primaires et secondaires, ainsi que de l'information et de la culture, ont connu une augmentation de l'emploi. Les taux de diminution de l'emploi allaient d'environ 4 % dans l'éducation, la santé et les organismes à but non lucratif à 16 % dans la construction et la fabrication des produits primaires. Environ huit emplacements sur dix, dans les secteurs de l'immobilier et de la location, de l'éducation, de la santé et des organismes à but non lucratif n'ont fait état d'aucun changement dans l'emploi.

⁵ Ces estimations sont basées sur le nombre total d'employés signalé pour la fin de mars de l'année précédant l'enquête moins le nombre total d'employés à la fin de mars de l'année d'enquête. Deux mises en garde. En premier lieu, il convient de noter que cette mesure est reliée au pourcentage d'emplacements ayant signalé des augmentations ou des diminutions, et non pas au niveau d'augmentation ou de diminution de l'emploi lui-même. Deuxièmement, même les emplacements ayant fait état d'un niveau d'emploi stable pourraient avoir connu un roulement important, les embauches et cessations d'emploi s'annulant les unes les autres.

Tableau 8. Évaluation des changements dans les niveaux d'emploi faite par les employeurs

Par région, l'Atlantique (22,7), le Québec et l'Alberta ont enregistré les hausses nettes les plus élevées, tandis que l'Ontario et la Colombie-Britannique (9,6) ont enregistré les hausses les plus faibles.

Catégorie	% des emplacements		
	avec des hausses de l'emploi	avec des niveaux d'emploi stables	avec des baisses de l'emploi
Ensemble	24,3	67,5	8,2
Secteur			
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	24,0	62,3	13,7
Fabrication primaire	38,7	45,4	15,9
Fabrication secondaire	36,9	53,3	9,8
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	37,2	51,6	11,3
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	33,5	51,6	14,9
Construction	23,3	60,6	16,1
Transport, entreposage et commerce de gros	23,7	65,4	10,9
Communications et autres services publics	33,2	54,9	11,9
Commerce de détail et services aux consommateurs	23,8	69,4	* 6,7
Finance et assurances	27,7	62,6	9,7
Services immobiliers et de location	16,3	78,2	* 5,5
Services aux entreprises	23,2	71,3	* 5,4
Enseignement et services de soins de santé	19,3	76,5	4,2
Information et industries culturelles	37,4	54,3	* 8,3
Taille de l'emplacement			
Moins de 20 employés	20,7	72,4	6,8
20-99 employés	47,5	36,0	16,5
100-499 employés	53,8	25,1	21,1
500 employés et plus	59,0	17,0	24,1
Région			
Atlantique	26,8	69,3	3,9
Québec	27,1	66,8	6,1
Ontario	23,6	66,5	9,9
Manitoba	22,3	70,0	* 7,8
Saskatchewan	22,2	71,2	* 6,6
Alberta	28,8	62,3	8,8
Colombie Britannique	18,7	72,1	9,1

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Partie 4 : Utilisation des technologies par les employés et activités d'apprentissage

Nous nous tournons maintenant vers la composante « employés » de l'enquête. Cette section, ainsi que celles qui suivent, présente de l'information sur les activités et les résultats du volet employés de l'enquête comme le développement des compétences, les régimes de travail non standard, les salaires, les avantages sociaux et la satisfaction au travail, et rattachent ceux-ci à diverses caractéristiques des employés telles que le niveau de scolarité et la profession. Nous utilisons également les données des employeurs pour regrouper les employés dans les catégories de milieux de travail des trois sections précédentes.

Six employés sur dix utilisaient régulièrement un ordinateur en 1999 (tableau 9). La proportion d'utilisateurs d'ordinateurs était légèrement plus élevée chez les femmes que chez les hommes. L'enquête a également constaté que l'utilisation des ordinateurs augmentait avec le niveau d'éducation et qu'elle était concentrée dans les professions de col blanc (gestionnaires, professionnels et personnel de bureau/administratif). Dans la commercialisation et les ventes, les taux d'utilisation des technologies assistées par ordinateur et d'autres machines ou technologies étaient supérieurs à la moyenne, mais le taux d'utilisation des ordinateurs y était inférieur. Les travailleurs de la production avaient le plus faible taux d'utilisation des ordinateurs, mais leur taux d'utilisation d'autres machines ou technologies était supérieur à la moyenne.

Alors qu'à peine 12,5 % des employés utilisaient des technologies assistées par ordinateur (TAO), plus du quart de tous les travailleurs utilisaient d'autres machines ou technologies dans le cadre de leur emploi. Les travailleurs de la commercialisation et des ventes étaient les plus grands utilisateurs de TAO et d'autres machines ou technologies; il s'agit très probablement de caisses enregistreuses et de scanners de terminaux de vente.

Graphique 10: Utilisation des technologies par les employés

Légende: L'utilisation des technologies culmine dans les usines: les travailleurs administratifs utilisent les ordinateurs et les travailleurs des ventes, les autres technologies

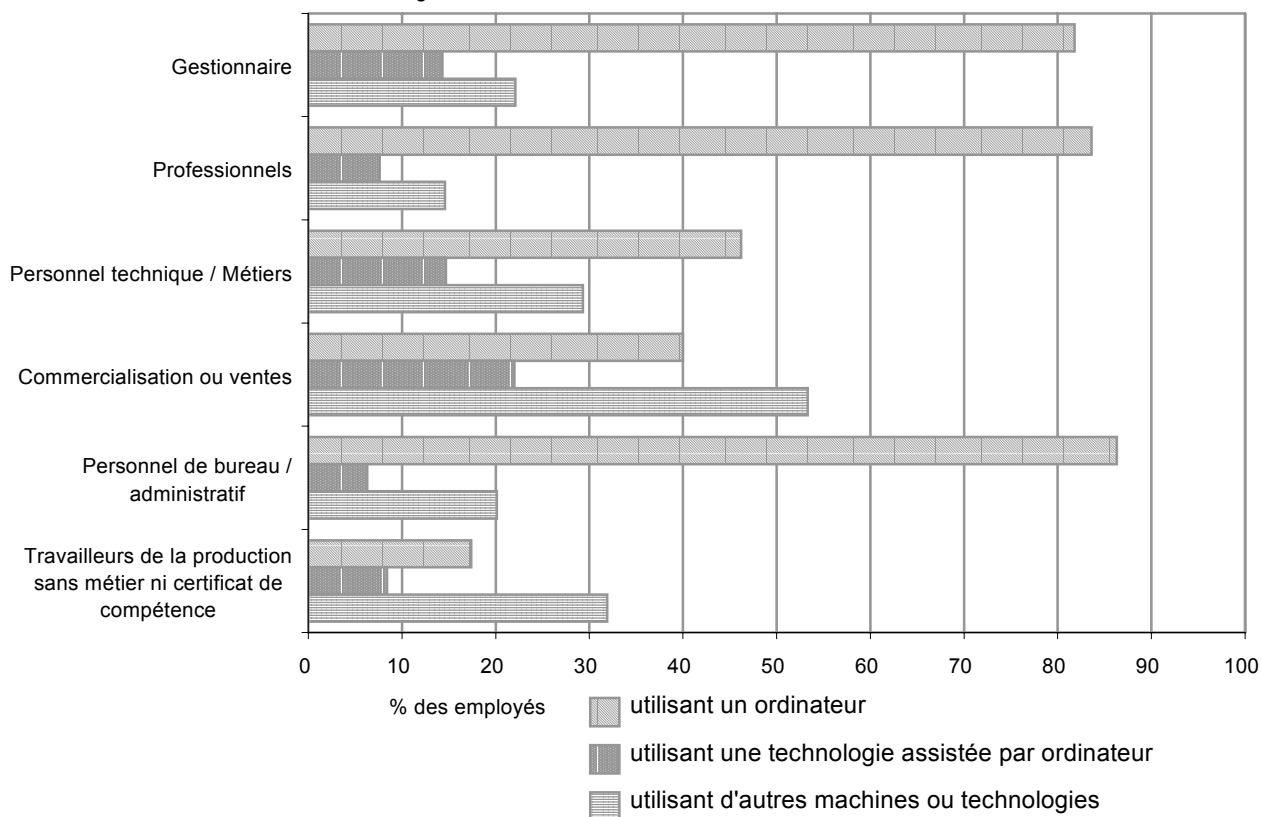


Tableau 9. Utilisation des technologies par les employés

L'utilisation des technologies culmine dans les usines : les travailleurs administratifs utilisent les ordinateurs et les travailleurs des ventes, les autres technologies.

Catégorie	% des employés		
	Utilisant un ordinateur	Utilisant une technologie assistée par ordinateur	Utilisant d'autres machines ou technologies
Ensemble	60,6	12,5	26,8
Sexe			
Hommes	57,2	15,9	27,5
Femmes	63,6	9,4	26,1
Âge			
Moins de 25 ans	42,1	19,1	43,0
25 à 44 ans	65,8	12,7	25,3
45 ans ou plus	57,9	10,1	24,0

Niveau de scolarité			
Études secondaires partielles ou moins	29,0	11,2	33,6
Diplôme d'études secondaires	51,7	12,9	32,4
Études postsecondaires non universitaires	61,4	14,0	27,3
Études universitaires partielles	71,4	13,1	25,4
Diplôme universitaire	83,6	9,5	15,9
Groupe professionnel			
Gestionnaires	81,8	14,3	22,1
Professionnels	83,6	7,6	14,6
Personnel technique / Métiers	46,2	14,7	29,3
Commercialisation ou ventes	40,0	22,0	53,3
Personnel de bureau / administratif	86,3	6,3	20,1
Travailleurs de la production sans métier ni certificat de compétence	17,4	8,4	31,9
Secteur			
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	53,7	12,5	27,9
Fabrication primaire	51,1	17,9	27,0
Fabrication secondaire	54,8	16,0	25,0
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	41,0	13,8	28,6
Fabrication tertiaire à faible intensité de main-d'œuvre	66,5	16,0	25,2
Construction	38,0	8,8	31,1
Transport, entreposage et commerce de gros	65,1	8,0	27,7
Communications et autres services publics	67,3	11,7	20,6
Commerce de détail et services aux consommateurs	45,6	21,3	41,3
Finance et assurances	92,9	* 4,4	14,1
Services immobiliers et de location	69,9	6,7	19,1
Services aux entreprises	78,2	11,1	17,8
Enseignement et services de soins de santé	65,1	5,9	18,0
Information et industries culturelles	86,2	11,8	22,8
Taille de l'emplacement			
Moins de 20 employés	54,5	11,2	32,7
20-99 employés	59,1	14,0	27,8
100-499 employés	61,4	13,2	22,0
500 employés et plus	72,2	11,5	19,8

Région			
Atlantique	59,3	11,4	31,2
Québec	52,8	8,4	14,7
Ontario	66,3	15,4	28,1
Manitoba	52,9	10,0	31,6
Saskatchewan	58,2	9,0	37,2
Alberta	65,5	13,6	32,9
Colombie Britannique	56,5	11,8	34,3

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

C'était à prévoir, l'utilisation des ordinateurs par les employés variait beaucoup selon le secteur d'activités. Par exemple, plus de 90 % des employés du secteur de la finance et des assurances utilisaient un ordinateur, comparativement à 38 % des travailleurs de la construction. L'utilisation des ordinateurs augmentait également avec la taille de l'effectif, atteignant un taux de 72 % dans les milieux de travail de 500 travailleurs et plus.

Les travailleurs canadiens avaient tendance à se fier davantage à eux-mêmes et à leurs compagnons de travail qu'à la formation en classe pour apprendre à utiliser les applications et d'autres technologies (tableau 10). Lorsqu'on leur a demandé quelle méthode leur avait le plus aidé à apprendre à utiliser leur principale application, les utilisateurs ont surtout cité la formation en cours d'emploi offerte par leurs compagnons de travail ou superviseurs (41 %) et l'auto-apprentissage (38 %); 13 % ont cité les cours de formation payés par l'employeur. Dans une proportion moindre les employés ont répondu avoir surtout acquis leur formation en informatique grâce aux cours universitaires ou collégiaux qu'ils avaient suivis ou à la formation formelle qu'ils s'étaient eux-mêmes payée. Dans le cas des autres types de technologies en milieu de travail, l'auto-apprentissage a été la méthode prédominante d'acquisition des compétences.

Graphique 11. Méthode la plus utile d'apprentissage de différentes technologies

Légende: L'auto-apprentissage est cité le plus fréquemment pour tous les types de technologies

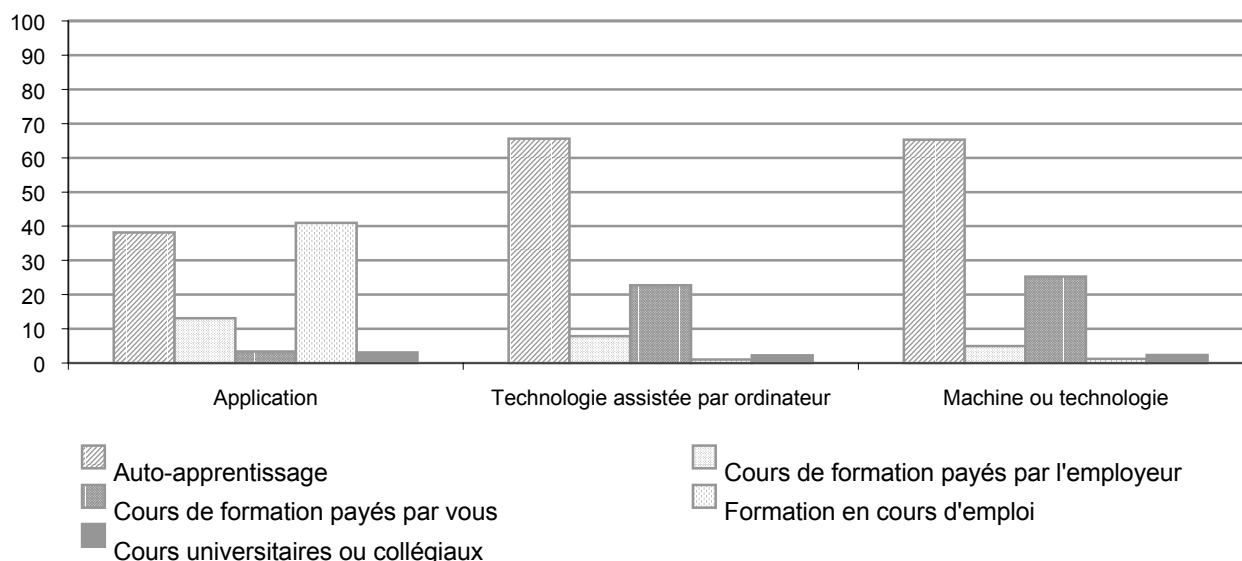


Tableau 10. Méthode la plus utile d'apprentissage de différentes technologies

L'auto-apprentissage est cité le plus fréquemment pour tous les types de technologies.

Type de technologie ¹ Méthode d'apprentissage la plus utile	% des employés ²				
	Ensemble	Selon la taille de l'emplacement			
		11-19 employés	20-99 employés	100-499 employés	500 employés et plus
Application					
Auto-apprentissage	38,2	42,3	36,6	38,0	36,1
Cours de formation payés par l'employeur	13,1	* 9,2	11,2	17,4	* 15,5
Cours de formation payés par vous	3,4
Formation en cours d'emploi	41,0	42,7	44,7	40,5	35,2
Cours universitaires ou collégiaux	3,1	..	3,1	* 2,7	..
Autre
Technologie assistée par ordinateur					
Auto-apprentissage	65,6	65,3	68,3	63,4	63,3
Cours de formation payés par l'employeur	7,9	..	7,0	9,3	12,9
Cours de formation payés par vous	22,7	25,3	21,3	23,8	19,9
Formation en cours d'emploi	* 1,0
Cours universitaires ou collégiaux	2,2
Autre
Machine ou technologie					
Auto-apprentissage	57,5	58,7	58,2	55,7	54,7
Cours de formation payés par l'employeur	4,0	* 2,4	4,1	5,0	* 6,7
Cours de formation payés par vous	31,5	31,9	30,7	31,7	31,9
Formation en cours d'emploi	1,8	* 1,6	1,9	* 1,8	..
Cours universitaires ou collégiaux	3,2	3,4	* 2,9	..	* 2,5
Autre	2,1	2,1	* 2,2	* 2,3	..

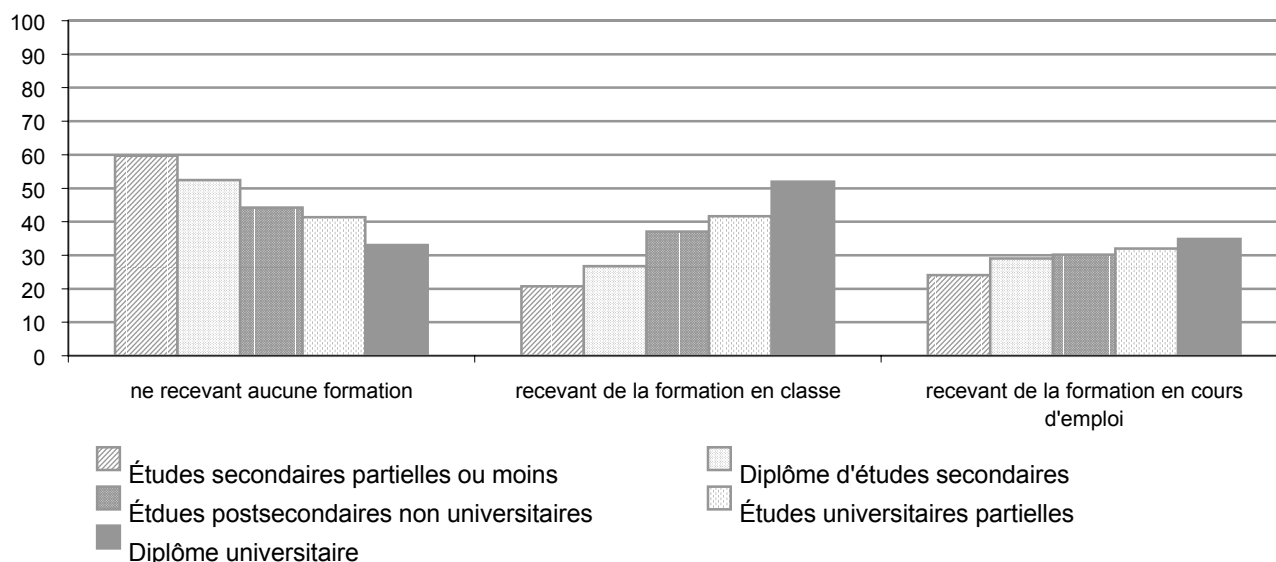
1. La question porte sur la technologie la plus utilisée de chaque type.

2. Les colonnes ne totaliseront peut-être pas 100 % pour chaque technologie parce que les chiffres sont arrondis.

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Graphique 12. Formation reçue par les employés

Légende: Les diplômés universitaires étaient les plus susceptibles de recevoir de la formation en classe durant l'année


Tableau 11. Formation reçue par les employés

Les professionnels, les gestionnaires et les diplômés universitaires étaient les plus susceptibles de recevoir de la formation en classe.

Catégorie	% des employés ¹		
	Ne recevant aucune formation	Recevant de la formation en classe	Recevant de la formation en cours d'emploi
Ensemble	45,4	36,6	30,3
Sexe			
Hommes	46,9	36,3	28,8
Femmes	44,0	36,8	31,6
Âge			
Moins de 25 ans	45,2	22,7	40,5
25 à 44 ans	42,6	39,7	31,6
45 ans ou plus	50,1	35,8	25,0
Niveau de scolarité			
Études secondaires partielles ou moins	59,7	20,7	24,1
Diplôme d'études secondaires	52,4	26,7	29,0
Études postsecondaires non universitaires	44,2	37,1	30,2
Études universitaires partielles	41,4	41,6	32,0
Diplôme universitaire	33,0	52,0	34,9
Groupe professionnel			
Gestionnaires	39,1	44,0	30,3
Professionnels	31,7	54,2	35,6
Personnel technique / Métiers	49,1	34,1	27,2
Commercialisation ou ventes	55,7	20,8	28,3
Personnel de bureau / administratif	46,1	32,2	33,8
Travailleurs de la production sans métier ni certificat de compétence	56,1	22,6	30,4

Secteur			
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	40,3	42,5	29,2
Fabrication primaire	48,5	35,3	29,0
Fabrication secondaire	45,6	36,1	32,4
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	60,6	23,8	23,5
Fabrication tertiaire à faible intensité de main-d'œuvre	38,3	42,4	36,7
Construction	53,6	29,4	27,7
Transport, entreposage et commerce de gros	44,3	40,9	27,6
Communications et autres services publics	35,0	51,9	30,9
Commerce de détail et services aux consommateurs	54,3	21,6	29,6
Finance et assurances	28,4	56,5	43,7
Services immobiliers et de location	52,5	33,9	19,8
Services aux entreprises	42,0	42,6	28,0
Enseignement et services de soins de santé	39,3	44,6	31,1
Information et industries culturelles	41,3	40,6	32,5
Taille de l'emplacement			
Moins de 20 employés	55,5	25,7	25,3
20-99 employés	46,7	33,2	32,3
100-499 employés	38,4	45,5	30,9
500 employés et plus	33,3	51,6	34,9

1. Les lignes ne totaliseront pas 100 % puisque les employés peuvent à la fois recevoir de la formation en classe et de la formation en cours d'emploi.

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Lorsqu'on examine de plus près la participation des employés à la formation formelle ou informelle, on s'aperçoit que plus de la moitié de tous les employés ont reçu de la formation en 1999, la formation en classe l'emportant sur la formation en cours d'emploi (tableau 11). Le taux de formation était légèrement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Bien que le taux global de formation soit généralement le même chez les jeunes que chez les adultes, les jeunes ont tendance à recevoir davantage de formation en cours d'emploi et les adultes, davantage de formation en classe. Le tableau 12 illustre la relation entre l'éducation et la formation : les travailleurs les plus instruits reçoivent plus de formation, surtout de la formation en classe, que les travailleurs les moins instruits. Dans le même ordre d'idées, les gestionnaires et les professionnels reçoivent davantage de formation en classe que les autres groupes professionnels (tableau 11).

L'enquête démontre également que les secteurs à taux élevé de formation en classe sont généralement ceux où l'on avait précédemment constaté de fortes concentrations d'utilisateurs d'ordinateurs. Par exemple, les secteurs de la finance et des assurances venaient en tête de chacune de ces deux listes.

Partie 5 : Régimes de travail non standard

Les enquêtes traditionnelles sur la participation à la population active se contentent souvent de constater qu'un emploi est à temps partiel ou à temps plein. Bien entendu, le marché du travail est beaucoup plus complexe que cela, et les enquêtes sur l'emploi du temps des individus montrent que les gens se considèrent de plus en plus « à court de temps ». L'EMTE permet d'explorer ces complexités et la réaction du monde du travail aux contraintes de temps des employés.

Le tableau 12 souligne les différences entre les régimes de travail en fonction de certaines caractéristiques des individus et des milieux de travail. Si l'EMTE fait également le constat classique que l'emploi à temps partiel est concentré chez les femmes, les jeunes et les travailleurs des ventes, elle propose de l'information nouvelle sur des « régimes de travail non standard » tels que la semaine de travail réduite, la semaine de travail comprimée, l'horaire flexible et le travail de fin de semaine. Dans l'ensemble, quatre travailleurs sur dix jouissent d'une certaine flexibilité dans leurs heures de travail et le quart travaillent la fin de semaine. Même si d'autres enquêtes concluent que le fardeau des conflits entre la famille et le travail repose surtout sur le dos des femmes, les résultats de l'EMTE montrent que plus d'hommes que de femmes ont un horaire flexible. Si la fréquence du travail de fin de semaine est plus élevée chez les femmes, cela tient sans aucun doute au fait que les femmes sont davantage concentrées dans les emplois à temps partiel. La fréquence de l'horaire flexible augmentait également avec l'éducation. Et bien que la fréquence des heures flexibles ait été plus forte chez les travailleurs instruits à l'université, ceux-ci avaient rarement des heures de travail normales de fin de semaine.

La semaine réduite et la semaine comprimée n'étaient pas répandues, moins de 1 travailleur sur 20 ayant déclaré l'un ou l'autre de ces régimes de travail⁶. C'est dans les groupes suivants que l'on a observé la plus forte fréquence de la semaine de travail réduite : les jeunes (11 %), les travailleurs de la commercialisation et des ventes (9 %) et les travailleurs du commerce de détail et des services aux consommateurs (8 %).

Tableau 12. Horaire de travail

Plus de la moitié des gestionnaires travaillaient des heures flexibles et près de la moitié des travailleurs du commerce de détail et des services aux consommateurs travaillaient habituellement la fin de semaine.

Catégorie	% des employés qui travaillent habituellement :					
	Plein temps	Temps partiel ¹	Semaine de travail réduite	Régime de la semaine comprimée	Horaire variable	samedi ou le dimanche
Ensemble	83.3	16.7	4.9	2.9	39.7	24.9
Sexe						
Hommes	91.3	8.7	3.4	3.6	43.4	21.4
Femmes	75.9	24.1	6.2	2.3	36.3	28.2
Âge						
Moins de 25 ans	62.3	37.7	10.9	* 2.9	43.9	54.0
25 à 44 ans	87.5	12.5	4.0	3.0	40.2	21.6
45 ans ou plus	83.0	17.0	4.3	2.8	37.6	21.3

⁶ Il se peut qu'on ait sous-estimé la fréquence de la semaine réduite et de la semaine comprimée dans les données de 1999 en raison de la structure du questionnaire. On demandait aux répondants s'ils travaillaient du lundi au vendredi, au moins six heures par jour, de 6 h à 18 h. Ceux qui répondaient par l'affirmative à tous ces éléments sautaient les questions sur la semaine de travail comprimée et la semaine de travail réduite. Cependant, quelqu'un pourrait répondre à ces critères tout en travaillant une semaine de travail modifiée, par exemple une semaine de 32 heures.

Catégorie	% des employés qui travaillent habituellement :					
	Plein temps	Temps partiel ¹	Semaine de travail réduite	Régime de la semaine comprimée	Horaire variable	samedi ou le dimanche
Niveau de scolarité						
Études secondaires partielles ou moins	76,9	23,1	3,4	2,5	36,7	31,0
Diplôme d'études secondaires	84,3	15,7	5,4	3,1	36,6	28,8
Études postsecondaires non universitaires	84,5	15,5	5,2	3,6	39,1	24,4
Études universitaires partielles	79,7	20,3	6,7	3,5	40,8	28,6
Diplôme universitaire	85,5	14,5	3,5	1,4	45,9	16,2
Groupe professionnel						
Gestionnaires	95,5	53,3	16,9
Professionnels	80,8	19,2	4,7	3,4	44,6	18,6
Personnel technique / Métiers	88,6	11,5	4,7	4,2	36,2	23,7
Commercialisation ou ventes	50,1	49,9	9,4	1,8	43,5	66,5
Personnel de bureau / administratif	82,5	17,5	6,2	1,2	29,5	12,5
Travailleurs de la production sans métier ni certificat de compétence	74,6	25,4	6,0	3,3	34,8	38,0

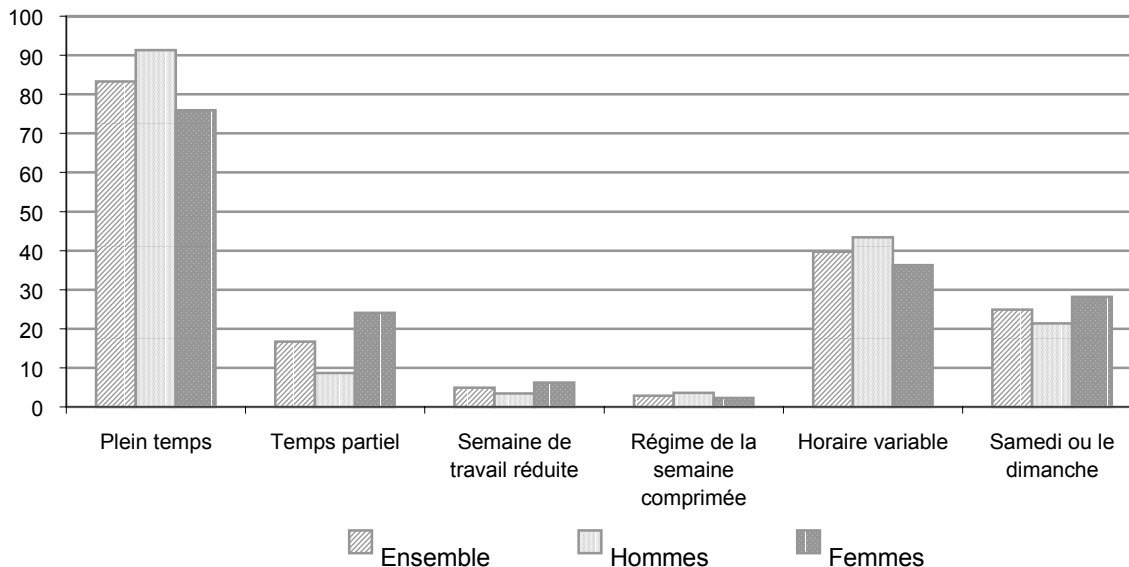
Secteur						
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	96,4	3,6	..	7,3	43,4	19,7
Fabrication primaire	98,2	* 1,8	* 1,3	7,4	27,6	19,7
Fabrication secondaire	98,2	* 1,8		5,3	29,5	* 17,2
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	95,9	* 4,1	..	* 3,7	28,6	12,8
Fabrication tertiaire à faible intensité de main-d'œuvre	97,8	2,2	1,9	1,6	34,4	5,2
Construction	95,6	4,4	* 1,9	* 1,3	49,5	7,5
Transport, entreposage et commerce de gros	93,2	6,8	* 2,6	2,1	39,6	14,9
Communications et autres services publics	95,1	4,9	..	6,5	32,9	8,7
Commerce de détail et services aux consommateurs	70,1	29,9	7,9	* 2,6	45,0	49,5
Finance et assurances	88,3	11,7	5,5	..	31,5	8,1
Services immobiliers et de location	78,3	21,7	* 2,4	..	47,6	28,1
Services aux entreprises	89,1	10,9	4,0	* 1,3	50,4	14,9
Enseignement et services de soins de santé	73,4	26,6	6,1	3,3	36,1	25,9
Information et industries culturelles	89,4	10,6	2,3	..	43,3	19,5
Taille de l'emplacement						
Moins de 20 employés	79,5	20,5	6,5	1,8	44,5	26,2
20-99 employés	85,8	14,2	5,0	2,3	39,9	25,8
100-499 employés	87,8	12,2	3,4	3,7	36,4	23,4
500 employés et plus	81,2	18,8	3,3	5,0	34,5	22,9

1. Le travail à temps partiel se définit comme 30 heures de travail ou moins par semaine.

Source : EMTE, 1999.

Graphique 13. Horaire de travail

Légende: Plus d'hommes que de femmes travaillaient selon des heures flexibles



Les régimes de travail non standard étaient beaucoup plus présents dans le secteur des services que dans celui des biens. L'horaire flexible était la seule exception notable. L'enquête a également démontré que la proportion des employés ayant des horaires de travail non standard diminuait avec la taille de l'effectif pour tous les types de régimes de travail sauf la semaine de travail comprimée.

Tout juste un peu plus du quart des employés ont déclaré avoir travaillé régulièrement à domicile en 1999, surtout à faire des heures supplémentaires non rémunérées (tableau 13). Seulement 1 employé sur 20 travaillait des heures normales rémunérées à domicile, alors que 3 % travaillaient des heures supplémentaires rémunérées. Pas moins de 18 % des travailleurs apportaient du travail de « rattrapage » non rémunéré à domicile. Ces heures supplémentaires non rémunérées étaient concentrées chez les travailleurs plus instruits et dans les emplois de gestionnaire et de professionnel.

Graphique 14. Travail à domicile

Légende: On déclarait deux fois plus de travail non rémunéré que de travail rémunéré 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

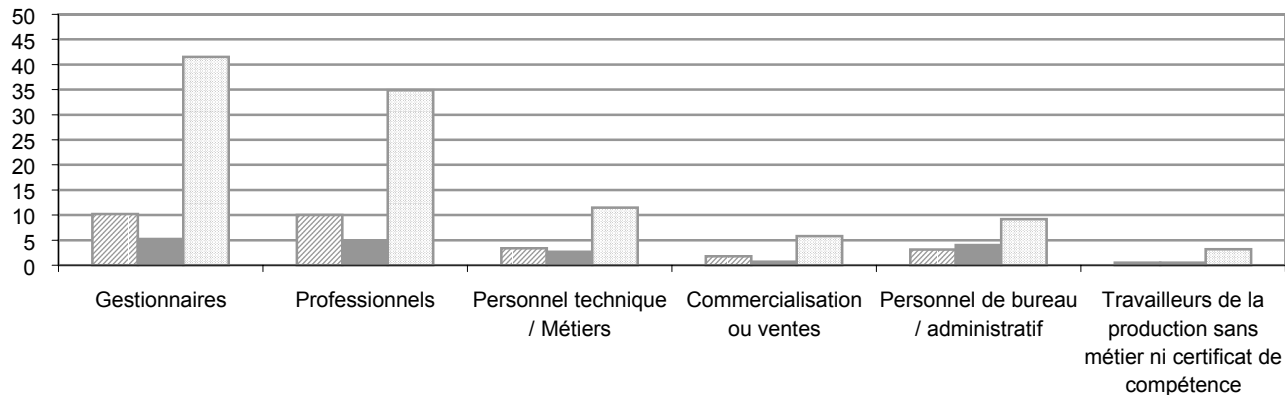


Tableau 13. Travail à domicile

On déclarait deux fois plus de travail non rémunéré que de travail rémunéré à domicile.

Caractéristique de l'employé	% des employés			
	Faisant du travail à domicile :			Ne font jamais de travail à domicile
	Type de travail 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	5,1	3,3	18,4	73,2
Sexe				
Hommes	5,2	3,7	20,0	71,2
Femmes	5,0	3,0	17,1	75,0
Âge				
Moins de 25 ans	1,5	1,5	5,2	91,8
25 à 44 ans	5,3	3,5	20,2	70,9
45 ans ou plus	5,9	3,5	19,6	70,9
Niveau de scolarité				
Études secondaires partielles ou moins	1,7	1,0	6,4	90,9
Diplôme d'études secondaires	4,1	3,1	14,1	78,7
Études postsecondaires non universitaires	4,0	3,6	13,8	78,6
Études universitaires partielles	6,1	3,9	24,0	66,0
Diplôme universitaire	10,2	4,1	37,0	48,7
Groupe professionnel				
Gestionnaires	10,2	* 5,2	41,5	43,2
Professionnels	10,0	5,0	34,9	50,1
Personnel technique / Métiers	3,4	2,7	11,5	82,3
Commercialisation ou ventes	5,8	91,7
Personnel de bureau / administratif	3,1	4,0	9,2	83,7
Travailleurs de la production sans métier ni certificat de compétence	0,5	..	3,2	95,8

Secteur				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	3,1	..	17,3	78,6
Fabrication primaire	2,7	* 1,7	12,0	83,6
Fabrication secondaire	* 2,4	* 1,9	* 15,9	79,8
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	2,9	* 1,6	8,7	86,9
Fabrication tertiaire à faible intensité de main-d'œuvre	3,6	* 3,1	13,6	79,7
Construction	6,4	..	14,5	72,6
Transport, entreposage et commerce de gros	6,9	3,7	19,4	70,0
Communications et autres services publics	..	* 3,9	19,9	72,8
Commerce de détail et services aux consommateurs	* 2,1	..	10,6	84,0
Finance et assurances	* 7,4	* 2,3	22,5	67,8
Services immobiliers et de location	17,1	69,1
Services aux entreprises	9,3	4,4	23,7	62,6
Enseignement et services de soins de santé	6,6	3,0	28,3	62,2
Information et industries culturelles	8,0	4,2	26,7	64,2
Taille de l'emplacement				
Moins de 20 employés	6,0	4,0	14,3	75,7
20-99 employés	5,0	3,5	17,5	74,1
100-499 employés	4,2	2,4	18,7	74,7
500 employés et plus	4,8	2,7	26,5	65,9

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Au chapitre des caractéristiques des milieux de travail, le travail non rémunéré à domicile culminait dans plusieurs segments du secteur des services : les services d'éducation et de santé, et les groupes sans but lucratif (28 %), l'industrie de l'information et l'industrie culturelle (23 %), la finance et les assurances (23 %) de même que les milieux de travail comptant 500 employés et plus (27 %).

Section 6 : Résultats des employés

Les recettes et les profits illustrent les résultats des employeurs comme les salaires et les avantages sociaux dépeignent ceux des travailleurs. La présente section examine la répartition de ces mesures pour les employés et s'intéresse à la satisfaction de ceux-ci à l'égard de leur emploi et de leur rémunération.

Le tableau 14 démontre que les hommes, les travailleurs plus âgés, les gens qui ont étudié à l'université et les travailleurs professionnels avaient les taux salariaux les plus élevés. Les employés plus jeunes avaient tendance à gagner moins que leurs aînés, ce qui tient sans doute au fait qu'ils ont de moins longs états de service. L'éducation joue bel et bien un rôle significatif dans la répartition des salaires, les diplômés universitaires étaient mieux payés. La rémunération atteint des sommets plus élevés dans les secteurs d'activité suivants : la foresterie et l'extraction minière, pétrolière et gazière; l'industrie de l'information et l'industrie culturelle; les communications et les autres services publics. Par contre à l'opposé, on constate la plus faible rémunération dans le commerce de détail et les services aux consommateurs de même que dans le secteur de la fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre.

La taille de l'effectif d'une entreprise joue également un rôle majeur puisqu'au fur et à mesure qu'elle augmente, le pourcentage des employés au plus bas niveau de l'échelle salariale diminue et le pourcentage de travailleurs au niveau le plus élevé s'accroît.

Tableau 14. Rémunération horaire

Les industries primaires versaient le salaire horaire estimé le plus élevé.

Catégorie	% des employés selon la catégorie de revenu			Salaire horaire moyen
	Moins de 12,00 \$	12,00 \$ à 19,99 \$	20,00 \$ et plus	
Ensemble	30,4	36,6	33,0	19,04 \$
Sexe				
Hommes	23,0	35,6	41,4	21,09 \$
Femmes	37,1	37,5	25,3	17,16 \$
Âge				
Moins de 25 ans	72,9	17,9	9,2	13,13 \$
25 à 44 ans	25,6	41,7	32,7	19,01 \$
45 ans ou plus	24,7	34,2	41,1	20,94 \$

Tableau 14. Rémunération horaire (suite)

Catégorie	% des employés selon la catégorie de revenu			Salaire horaire moyen
	Moins de 12,00 \$	12,00 \$ à 19,99 \$	20,00 \$ et plus	
Expérience de travail				
Moins de 2 ans	63,1	21,2	15,7	15,33 \$
De 2 à moins de 5 ans	51,1	35,4	13,5	14,29 \$
De 5 à moins de 10 ans	34,3	38,9	26,9	17,07 \$
De 10 à moins de 20 ans	26,8	41,2	32,0	18,84 \$
20 ans ou plus	19,6	35,8	44,6	21,88 \$
Niveau de scolarité				
Études secondaires partielles ou moins	49,0	34,1	16,9	14,19 \$
Diplôme d'études secondaires	38,0	38,8	23,1	16,42 \$
Études postsecondaires non universitaires	30,0	40,7	29,3	18,20 \$
Études universitaires partielles	28,2	40,3	31,5	19,41 \$
Diplôme universitaire	11,8	26,0	62,2	26,46 \$
Groupe professionnel				
Gestionnaires	18,2	32,1	49,7	25,12 \$
Professionnels	6,9	29,2	64,0	25,52 \$
Personnel technique / Métiers	29,6	41,9	28,5	17,55 \$
Commercialisation ou ventes	75,3	14,6	10,1	13,05 \$
Personnel de bureau / administratif	35,2	51,2	13,6	14,70 \$
Travailleurs de la production sans métier ni certificat de compétence	50,1	31,7	18,2	15,24 \$
Secteur				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	6,5	30,5	63,0	26,45 \$
Fabrication primaire	13,2	34,3	52,5	21,24 \$
Fabrication secondaire	18,9	51,4	29,7	19,03 \$
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	42,8	39,9	17,3	15,31 \$
Fabrication tertiaire à faible intensité de main-d'œuvre	12,8	35,4	51,8	21,91 \$
Construction	15,2	37,5	47,3	21,74 \$
Transport, entreposage et commerce de gros	21,7	45,6	32,7	20,03 \$
Communications et autres services publics	11,9	35,0	53,1	23,81 \$
Commerce de détail et services aux consommateurs	63,8	25,2	10,9	13,40 \$
Finance et assurances	14,5	53,2	32,3	20,39 \$
Services immobiliers et de location	33,9	29,8	36,3	20,56 \$
Services aux entreprises	26,0	35,9	38,2	20,51 \$
Enseignement et services de soins de santé	17,2	40,6	42,3	21,25 \$
Information et industries culturelles	17,5	34,4	48,1	23,83 \$
Taille de l'emplacement				
Moins de 20 employés	43,7	35,9	20,4	16,47 \$
20-99 employés	35,8	37,7	26,5	17,18 \$
100-499 employés	21,8	37,9	40,3	20,84 \$
500 employés et plus	7,7	34,9	57,5	24,52 \$

Tableau 14. Rémunération horaire (suite)

Catégorie	% des employés selon la catégorie de revenu			Salaire horaire moyen
	Moins de 12,00 \$	12,00 \$ à 19,99 \$	20,00 \$ et plus	
Région				
Atlantique	42,7	33,8	23,6	16,53 \$
Québec	32,9	37,9	29,1	17,91 \$
Ontario	25,1	38,0	36,9	19,96 \$
Manitoba	46,0	32,2	21,9	15,99 \$
Saskatchewan	38,7	34,4	26,9	19,29 \$
Alberta	35,0	31,0	34,0	18,98 \$
Colombie Britannique	25,5	37,5	37,0	20,42 \$

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Le tableau 15 couvre les avantages sociaux des employés⁷. En 1999, selon les données, les avantages sociaux les plus répandus étaient les régimes d'assurance-vie/invalidité de même que les régimes de soins médicaux et de soins dentaires; les REER collectifs et les régimes d'actionnariat privilégié n'étaient pas aussi courants. Les hommes étaient un peu plus susceptibles que les femmes de recevoir des avantages sociaux, alors que les jeunes et les travailleurs à temps partiel affichaient de très faibles taux de couverture. Comme il fallait s'y attendre, l'accès aux avantages sociaux augmentait avec l'éducation et les taux salariaux.

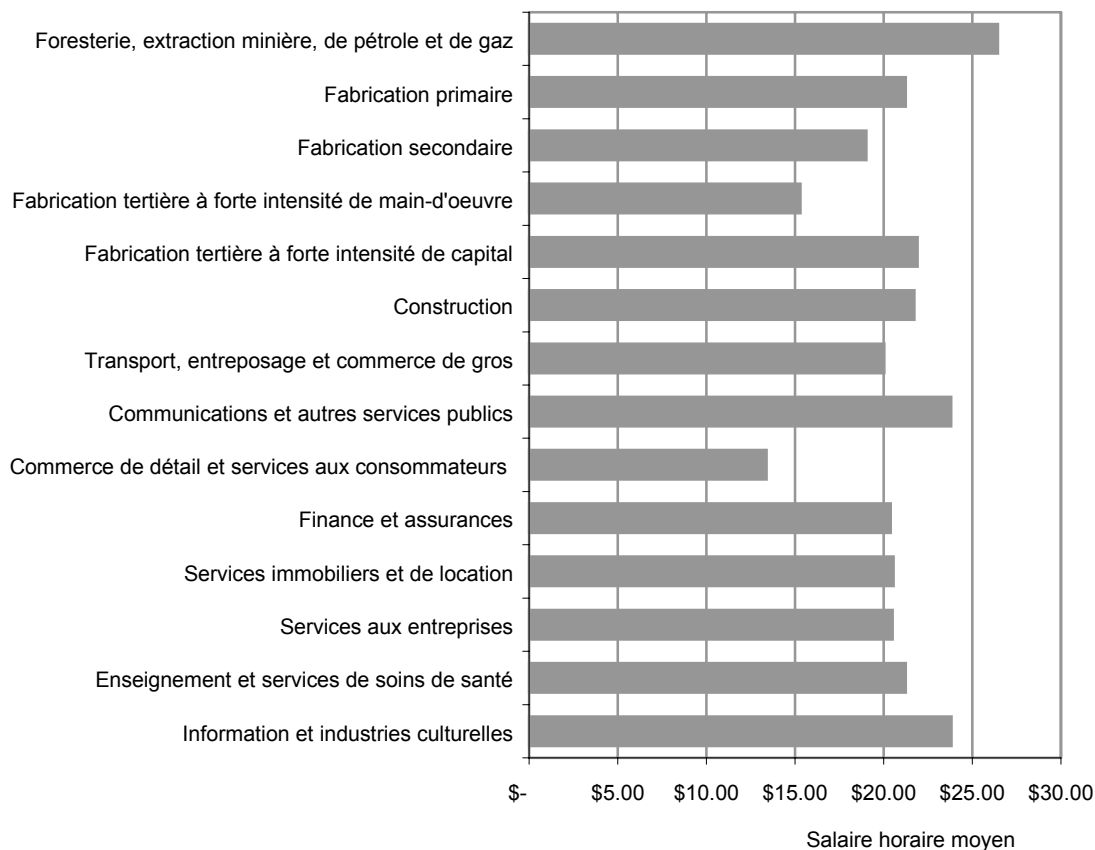
Les travailleurs de la commercialisation et des ventes étaient, parmi les groupes professionnels, de loin les moins susceptibles de jouir d'avantages sociaux, contrairement aux travailleurs professionnels, qui avaient le taux de couverture le plus élevé.

L'accès aux avantages sociaux variait de façon significative d'un secteur d'activité à l'autre. Alors que la moitié ou plus des employés du commerce de détail et des services aux consommateurs (56 %), des services immobiliers et de location (58 %) et de la construction (50 %) recevaient des avantages sociaux, cette proportion dépassait 85 % dans deux autres secteurs : les communications et autres services publics et la fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre. Ces résultats sont vraisemblablement liés aux observations pour deux autres échantillons représentatifs : les grands milieux de travail étaient beaucoup plus susceptibles de fournir des avantages sociaux que les petits, et les employés syndiqués étaient plus susceptibles de jouir de tels avantages que les employés non syndiqués.

⁷ Les données sont aussi disponibles du point de vue des milieux de travail. Par exemple, 37,6 % des milieux de travail offraient des avantages sociaux. La proportion d'employés touchant de tels avantages était plus élevée, se chiffrant à 66,1 %. À la section du tableau 15 sur la taille de l'effectif, on voit comment les employeurs comptant davantage d'employés étaient plus susceptibles d'offrir des avantages sociaux.

Graphique 15. Rémunération horaire

Légende: Les fabrications primaires versaient le salaire horaire estimé le plus élevé.

**Tableau 15. Avantages sociaux**

Les jeunes, les personnes à faible revenu, les travailleurs de la commercialisation et des ventes et les travailleurs à temps partiel étaient moins susceptibles de recevoir des avantages sociaux.

Catégorie	% des employés qui sont inclus dans :						
	Régime de pension d'employeur	REER collectif	Régime d'assurance-vie/invalidité	Régime d'assurance-maladie complémentaire	Régime de soins dentaires	Régime d'actionnariat privilégié	Aucun avantage social
Ensemble	37,8	17,6	56,2	52,9	51,8	7,3	33,9
Sexe							
Hommes	39,7	20,0	61,9	58,9	57,5	8,2	30,4
Femmes	36	15,4	51,0	47,3	46,6	6,4	37,2
Âge							
Moins de 25 ans	13,0	6,0	21,7	23,8	24,8	2,6	62,3
25 à 44 ans	38,5	19,7	60,7	56,9	56,1	8,4	29,6
45 ans ou plus	44,3	17,9	59,7	55,3	53,2	6,8	32,1

Niveau de scolarité							
Études secondaires partielles ou moins	26,0	10,9	40,9	38,6	36,3	2,7	51,5
Diplôme d'études secondaires	35,3	16,7	56,0	52,2	51,9	6,9	35,8
Études postsecondaires non universitaires partielles	37,1	18,3	56,3	52,7	51,6	6,7	32,8
Études universitaires partielles	39,8	18,5	53,9	52,6	52,5	10,7	32,7
Diplôme universitaire	48,5	21,3	67,2	63,2	61,9	9,8	23,3
Groupe professionnel							
Gestionnaires	38,5	24,3	65,3	64,5	62,8	11,1	26,1
Professionnels	57,1	23,8	70,7	65,6	64,4	8,7	18,6
Personnel technique / Métiers	35,0	16,4	55,1	50,5	49,4	7,0	36,5
Commercialisation ou ventes	10,8	4,9	21,4	22,4	21,4	* 3,3	64,9
Personnel de bureau / administratif	40,3	17,7	59,8	55,0	54,4	6,6	30,0
Travailleurs de la production sans métier ni certificat de compétence	35,0	11,4	44,9	43,9	44,6	..	42,1
Type d'emploi							
Plein temps	41,6	19,9	62,9	59,5	58,1	8,4	28,3
Temps partiel	18,9	6,5	23,1	19,8	20,7	1,5	62,0
Rémunération horaire							
Moins de 12,00 \$	16,0	6,8	28,3	26,9	26,5	3,0	59,4
12,00 \$ à 19,99 \$	38,8	18,5	62,6	58,2	56,3	6,8	27,6
20,00 \$ et plus	56,7	26,5	74,8	70,8	70,2	11,7	17,6
Période d'affectation (nombre d'années dans cet emploi particulier)							
Moins de 1 an	28,8	13,1	46,5	43,6	44,6	8,0	42,6
De 1 à moins de 5 ans	33,9	17,8	54,0	52,6	51,3	7,1	35,8
De 5 à moins de 10 ans	41,9	19,1	59,0	54,8	54,3	6,9	31,6
De 10 à moins de 20 ans	46,7	19,7	65,0	58,3	56,4	6,8	26,0
20 ans ou plus	58,9	20,9	71,6	64,1	59,1	8,2	20,5
Statut syndical							
Non régi par une convention collective	27,7	17,5	50,0	47,7	46,1	8,0	40,9
Régi par une convention collective	66,1	17,9	73,5	67,4	68,0	5,1	14,5

Secteur							
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	49,5	31,7	67,3	65,2	64,6	23,8	27,6
Fabrication primaire	59,9	29,5	78,3	74,3	72,0	12,6	16,1
Fabrication secondaire	43,4	28,8	78,0	73,9	72,5	7,0	18,2
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	34,8	15,5	56,1	52,2	49,4	6,0	37,4
Fabrication tertiaire à faible intensité de main-d'œuvre	51,6	28,9	79,8	75,9	78,5	13,5	14,0
Construction	22,1	14,1	42,7	41,8	38,0	* 2,6	49,7
Transport, entreposage et commerce de gros	33,7	23,5	64,8	61,1	58,3	8,5	28,2
Communications et autres services publics	70,4	18,1	82,7	74,4	77,4	7,5	12,9
Commerce de détail et services aux consommateurs	14,4	8,8	32,4	31,5	30,3	5,4	55,7
Finance et assurances	61,1	27,3	76,1	72,6	70,5	13,7	15,3
Services immobiliers et de location	19,4	6,8	31,7	32,9	32,6	* 1,9	57,6
Services aux entreprises	25,3	19,8	53,8	49,1	49,6	11,1	38,3
Enseignement et services de soins de santé	57,7	15,0	61,4	56,0	55,0	* 1,6	24,1
Information et industries culturelles	44,1	23,0	67,3	65,1	66,5	20,5	22,6
Taille de l'emplacement							
Moins de 20 employés	13,4	8,7	33,8	31,3	30,6	4,1	58,0
20-99 employés	31,3	18,9	56,6	55,0	53,2	7,2	33,1
100-499 employés	53,8	27,5	72,7	68,7	68,3	11,6	16,1
500 employés et plus	73,6	21,3	77,4	70,5	69,6	8,3	11,9
Région							
Atlantique	40,2	11,9	53,4	47,8	45,7	6,0	36,8
Québec	35,7	16,2	51,5	45,5	37,4	4,6	41,8
Ontario	40,0	20,0	61,3	59,6	59,1	8,7	28,2
Manitoba	44,1	18,4	56,4	45,2	50,5	* 7,5	29,4
Saskatchewan	44,8	16,7	60,5	44,3	58,7	* 5,1	34,0
Alberta	31,1	19,2	53,0	51,8	54,7	9,7	37,2
Colombie Britannique	35,3	14,4	51,8	52,7	55,3	7,0	34,8

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Dans l'ensemble, selon l'EMTE, neuf employés sur dix étaient satisfaits ou très satisfaits de leur emploi (tableau 16). Le niveau de satisfaction chutait cependant à 74 % lorsqu'il était question de rémunération. Les femmes et les jeunes avaient tendance à être un peu moins satisfaits de leur niveau de rémunération.

Les gestionnaires étaient les plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi (44 %), comparativement à 28 % des travailleurs de la production. Les employés mieux rémunérés étaient également plus satisfaits de leur emploi; la proportion allait de 29 % au bas de l'échelle salariale à 43 % au haut de celle-ci.

Graphique 16. Satisfaction à l'égard de l'emploi et de la rémunération

Légende: Les barres représentent le pourcentage combiné de ceux qui ont répondu « très satisfait » ou « satisfait ». Les symboles indiquent le pourcentage de ceux qui ont répondu « très satisfait ».

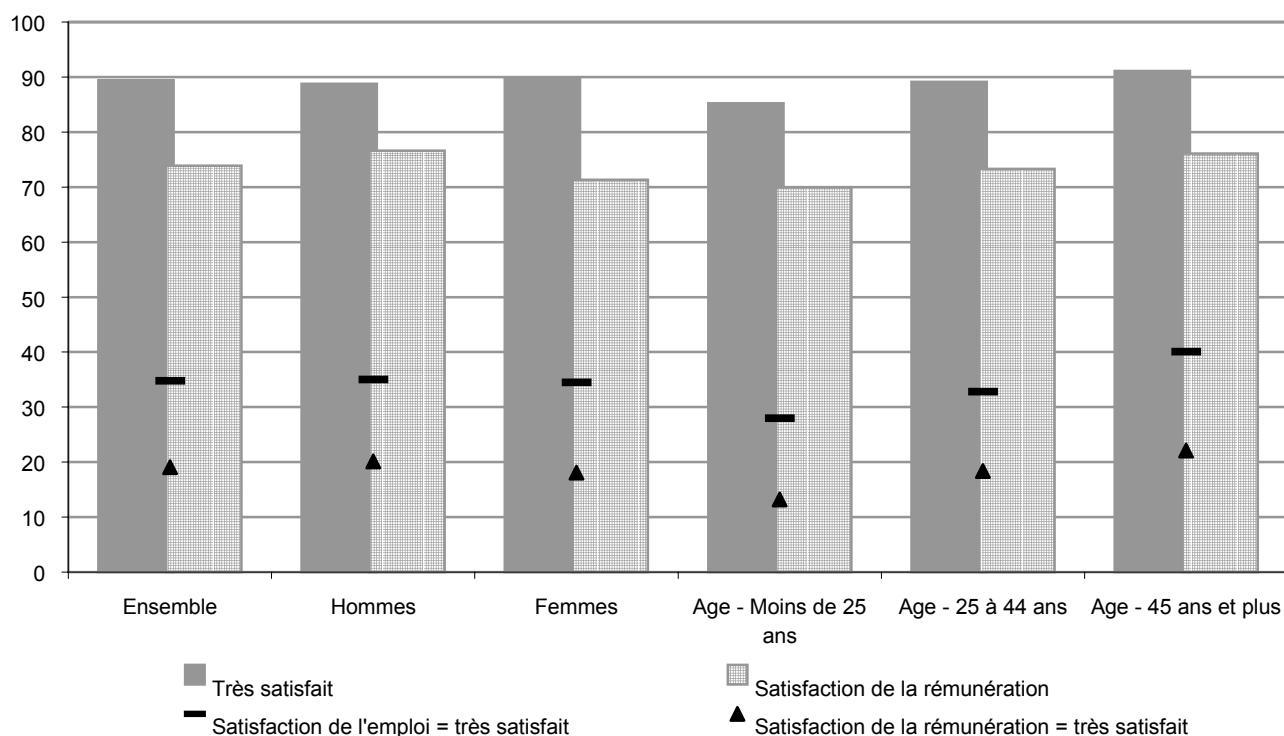


Tableau 16. Satisfaction à l'égard de l'emploi et de la rémunération

Les employés sont plus satisfaits de leur emploi que de leur rémunération.

Catégorie	% des employés					
	Satisfaction de l'emploi			Satisfaction de la rémunération		
	Très satisfait	Satisfait	Insatisfait / aucune opinion	Très satisfait	Satisfait	Insatisfait / aucune opinion
Ensemble	34,8	54,6	10,7	19,1	54,8	26,2
Sexe						
Hommes	35,0	53,8	11,2	20,1	56,5	23,4
Femmes	34,5	55,3	10,2	18,1	53,2	28,7
Âge						
Moins de 25 ans	28,0	57,2	14,8	13,2	56,7	30,2
25 à 44 ans	32,8	56,3	10,9	18,4	54,9	26,7
45 ans et plus	40,1	51,0	9,0	22,1	54,0	24,0

Niveau de scolarité						
Études secondaires partielles ou moins	33,7	56,7	9,6	19,4	56,6	24,0
Diplôme d'études secondaires	36,1	53,2	10,7	18,7	56,5	24,8
Études postsecondaires non universitaires	34,6	55,2	10,2	18,5	55,4	26,1
Études universitaires partielles	33,0	53,9	13,1	20,5	51,7	27,8
Diplôme universitaire	35,2	53,8	11,0	19,7	53,2	28,2
Groupe professionnel						
Gestionnaires	43,5	47,1	9,4	25,9	51,9	22,1
Professionnels	36,4	53,6	10,0	17,6	54,9	27,6
Personnel technique / Métiers	32,6	56,4	11,0	17,1	56,4	26,5
Commercialisation ou ventes	31,8	56,2	12,1	14,8	55,6	29,6
Personnel de bureau / administratif	35,0	54,9	10,1	20,3	53,8	25,9
Travailleurs de la production sans métier ni certificat de compétence	27,5	60,3	12,2	20,9	53,0	26,1
Rémunération horaire						
Moins de 12,00 \$	28,9	57,7	13,4	12,9	53,9	33,2
12,00 \$ à 19,99 \$	32,6	57,1	10,3	17,5	56,0	26,5
20,00 \$ et plus	42,5	48,9	8,6	26,5	54,2	19,3

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

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 dans les 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 des études sur l'un ou l'autre côté du marché.

TAILLES DES ÉCHANTILLONS ET TAUX DE RÉPONSE

La première édition de l'EMTE s'est déroulée à l'été 1999 (pour la composante « employeurs ») et à l'automne (pour la composante « employés »). Tout juste un peu plus de 6 350 milieux de travail et quelque 24 600 employés ont répondu à l'enquête, ce qui s'est traduit par des taux de réponse de 94 % et de 83 % respectivement. L'échantillon des employeurs est longitudinal – les employeurs échantillonnés seront suivis au fil du temps et des échantillons de nouveaux milieux de travail s'ajouteront périodiquement pour maintenir un échantillon représentatif. On ne suivra les employés que durant deux ans parce qu'il est difficile d'intégrer de nouveaux employeurs à l'échantillon au fur et à mesure que les travailleurs changent de compagnie. On prélèvera donc de nouveaux échantillons d'employés à chaque deuxième cycle de l'enquête (premier, troisième, cinquième, etc.). Cet aspect longitudinal va permettre aux chercheurs d'étudier les résultats qu'obtiennent les employeurs et les employés au fil du temps dans le milieu du travail en évolution.

Annexe du tableau 1. Tailles des échantillons et populations estimées

Secteur / Taille de l'emplacement / Région	Milieux de travail		Employés	
	Nombre de répondants	Population estimée	Nombre de répondants	Population estimée
Ensemble	6 351	735 911	24 597	10 777 543
Secteur				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	313	13 359	1 193	190 453
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	406	20 584	1 620	497 409
Fabrication primaire	318	7 648	1 434	392 872
Fabrication secondaire	292	11 762	1 191	371 888
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	359	17 059	1 469	585 253
Construction	607	54 659	2 095	419 373
Transport, entreposage et commerce de gros	706	84 820	2 877	1 114 182
Communications et autres services publics	413	9 712	1 376	243 601
Commerce de détail et services aux consommateurs	515	249 409	1 864	2 596 439
Finance et assurances	498	34 153	1 893	512 159
Services immobiliers et de location	364	24 429	1 143	189 303
Services aux entreprises	467	83 245	1 830	1 006 460
Enseignement et services de soins de santé	751	109 404	3 193	2 340 519
Information et industries culturelles	342	15 669	1 419	317 632

Annexe du tableau 1. Tailles des échantillons et populations estimées (suite)

Secteur / Taille de l'emplacement / Région	Milieux de travail		Employés	
	Nombre de répondants	Population estimée	Nombre de répondants	Population estimée
Taille de l'emplacement				
Moins de 20 employés	2 872	640 077	6 154	3 471 168
20-99 employés	1 743	83 412	8 356	3 260 557
100-499 employés	1 249	10 735	6 810	1 960 109
500 employés et plus	487	1 687	3 277	2 085 708
Région				
Atlantique	777	63 152	3 003	709 303
Québec	1 432	153 277	5 745	2 560 682
Ontario	1 626	276 920	6 187	4 352 265
Manitoba	423	27 888	1 641	402 138
Saskatchewan	329	29 333	1 217	322 333
Alberta	839	80 063	3 183	1 076 019
Colombie Britannique	925	105 279	3 621	1 354 803

Annexe du tableau 2. Taux de réponse

Catégorie	Taux de réponse du milieu de travail (%)	Taux de réponse des employés (%)
Ensemble	94,0	83,1
Secteur		
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	97,0	87,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	91,0	81,3
Fabrication primaire	95,3	85,7
Fabrication secondaire	94,7	85,7
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	94,5	84,4
Construction	94,3	83,8
Transport, entreposage et commerce de gros	92,6	84,5
Communications et autres services publics	98,0	82,9
Commerce de détail et services aux consommateurs	93,3	82,2
Finance et assurances	96,5	87,5
Services immobiliers et de location	97,3	87,8
Services aux entreprises	94,2	85,7
Enseignement et services de soins de santé	96,8	86,5
Information et industries culturelles	98,1	87,9
Taille de l'emplacement		
Moins de 20 employés	96,9	85,0
20-99 employés	95,1	86,8
100-499 employés	92,4	85,0
500 employés et plus	93,4	81,6
Région		
Atlantique	96,3	88,8
Québec	92,4	82,5
Ontario	95,6	84,2
Manitoba	96,4	87,7
Saskatchewan	96,7	86,3
Alberta	94,9	85,0
Colombie Britannique	96,2	85,1

Source: Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

Population cible

La population cible pour la composante “milieu de travail” de l’enquête est définie comme étant tous les emplacements opérant au Canada et 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; 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. On comptera dans la base de sondage de l’EMTE une personne qui aura reçu un feuillet T4 de deux milieux de travail différents comme deux employés.

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 administratives.

PÉRIODE DE BASE

La période de référence pour l’EMTE est principalement la période de douze mois s’étant terminée en mars 1999. Certaines questions dans la portion milieu de travail englobaient la dernière période de paye ayant pris fin avant mars 1999.

PLAN D’ÉCHANTILLONNAGE

La base de sondage est une liste de toutes les unités et elle contient l’information pour contacter ces unités et également l’information sur la classification (par ex., la classification industrielle) de ces unités. La liste est utilisée pour l’élaboration du plan d’échantillonnage et pour la sélection de l’échantillon; au bout du compte, la liste fournit l’information sur les contacts pour les 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 secteur d’activité (14), région (6) et taille (3), qu’on a définie à l’aide d’une estimation du nombre d’emplois. Les limites des strates d’effectif (de taille) 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 9 144 emplacements échantillonnés.

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 inactifs certaines saisons, étaient des sociétés de portefeuille ou étaient hors du champ de l'enquête. La plupart des non-répondants étaient des propriétaires-exploitants qui n'avaient pas de personnel rémunéré et qui possédaient un compte de retenues sur la paye.

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. Un maximum de douze 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 données pour la partie de l'employeur ont été recueillies à l'aide d'entrevues en personne. Le questionnaire destiné au milieu de travail englobait une vaste gamme de sujets. Il a fallu plus d'un répondant pour remplir le questionnaire dans le cas d'environ 20 % des unités sondées (surtout des grands emplacements). Pour la partie de l'employé, des entrevues téléphoniques ont été réalisées auprès des personnes qui avaient accepté de participer à l'enquête en remplissant et en postant un formulaire de consentement.

Vérification statistique et imputation

Lorsque toutes les données sont disponibles, elles sont analysées en profondeur. Les valeurs extrêmes sont identifiées pour une vérification manuelle, dans un ordre de priorité basé sur l'importance de l'écart avec le comportement moyen et l'importance de leur contribution aux estimés globaux.

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. La méthode particulière qui a été sélectionnée à cette fin, la méthode « hot-deck » pondérée repose, premièrement, sur l'identification des répondants à un certain niveau appelé *classe d'imputation*, puis sur la sélection à l'intérieur de la classe d'imputation d'un donneur à l'aide d'un mécanisme probabiliste. On transfère ensuite la valeur du donneur au champ manquant du non-répondant.

On a traité les composantes de l'EMTE indépendamment, même si les réponses à certaines questions sur le questionnaire destiné aux employés auraient pu être imputées à partir du questionnaire destiné au milieu de travail qui s'y rattachait.

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. Pour calculer des estimés de la variance, les pondérations de sondage initiales sont ajustées pour forcer les totaux estimés pour chaque groupe " secteur d'activité / région " à correspondre avec les 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 groupe secteur d'activité / région. La variable auxiliaire utilisée pour l'EMTE était *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.

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 d'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

L'erreur due à l'échantillonnage n'est qu'une composante de l'erreur totale de l'enquête. Toutes les autres erreurs qui surviennent lors de l'enquête sont appelées "erreurs non dues à l'échantillonnage". Par exemple, ces types d'erreurs peuvent survenir lorsqu'un répondant fournit une information incorrecte ou ne répond pas à certaines questions; lorsqu'une unité dans la population cible est omise ou comptée plus d'une fois; lorsqu'une unité qui est hors-champ pour l'enquête est incluse par erreur; ou lorsque des erreurs surviennent dans le traitement des données, telles que des erreurs de saisie ou de codage. Bien que l'impact des erreurs non dues à l'échantillonnage soit difficile à évaluer, certaines mesures tels que les taux de réponse ou les taux d'imputation peuvent être utilisées comme indicateur du niveau potentiel d'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 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. 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 toutes les unités répondantes, qui durant la collecte des données fournissent des informations valables.
- b) **Taux de refus:** comprend toutes les unités contactées ayant refusé de participer à l'enquête.

Annexe B: Définitions des secteurs

Code EMTE	Description	Codes à 3 chiffres du Système de Classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)
01	Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	113, 115, 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
14	Information et industries culturelles	511, 512, 513, 514, 711, 712

Activités économiques exclues de l'EMTE	Codes à 3 chiffres du Système de Classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)
Cultures agricoles, élevage	111, 112
Pêche, chasse et piégeage	114
Ménages privés	814
Administration publique fédérale	911
Administrations publiques provinciales et territoriales	912
Administrations publiques locales, municipales et régionales	913
Administrations publiques autochtones	914
Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux	919