

N° 71-585-X au catalogue

Enquête sur le milieu de travail et les employés : compendium

2005



 Statistique
Canada Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

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

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à infostats@statcan.gc.ca ou par téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

Centre de contact national de Statistique Canada

Numéros sans frais (Canada et États-Unis) :

Service de renseignements	1-800-263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
Télécopieur	1-877-287-4369

Appels locaux ou internationaux :

Service de renseignements	1-613-951-8116
Télécopieur	1-613-951-0581

Programme des services de dépôt

de renseignements	1-800-635-7943
Télécopieur	1-800-565-7757

Comment accéder à ce produit

Le produit n° 71-585-X au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca et de choisir la rubrique « Publications » > « Publications Internet gratuites ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « À propos de nous » > « Offrir des services aux Canadiens ».

Enquête sur le milieu de travail et les employés : compendium

2005

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2008

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s). Autrement, il est interdit de reproduire le contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système d'extraction, ou de le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

September 2008

N° 71-585-X au catalogue
ISBN 978-0-662-04744-5

Périodicité : Hors série

Ottawa

This publication is available in English upon request (catalogue no. 71-585-X).

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 : Yves Decady
Validation des tableaux : Guylaine Bernier, Yves Decady, Serge Lavallée et Yves Mayer
Rédaction : Yves Decady
Révision: Edelweiss D'Andrea, Richard Dupuy, Alison Hale,
Elizabeth Irving et Marie-Hélène Sirois
Conception graphique: Maxine Davidson et Yves Decady

(Les contributeurs sont énumérés en ordre alphabétique)

Nous tenons également à remercier Geoff Bowlby, Nathalie Caron, Richard Dupuy, Alison Hale et Serge Lavallée, qui ont revu le texte et formulé d'utiles commentaires.

Table des matières

Introduction	6
Section 1 Dynamique du marché du travail	7
1.1 Mouvements de l'emploi et des travailleurs	8
1.2 Mobilité de l'emploi	11
1.3 Mobilité professionnelle	14
1.4 Régimes de travail	17
Section 2 Environnements de marché	22
2.1 Conditions du marché.....	22
2.2 Concurrence et rendement des marchés	30
Section 3 Rendement des emplacements	33
3.1 Indicateurs de rendement.....	33
3.2 Pratiques de travail innovatrices	35
3.3 Heures travaillées	39
3.4 Satisfaction des employés.....	41
Section 4 Pratiques de rémunération	46
4.1 Rémunération directe	46
4.2 Avantages sociaux	52
4.3 Rémunération au rendement.....	57
Sommaire et remarques finales	63
Annexe A Concepts et méthodes	65
Annexe B Définitions des secteurs d'activité	73

Introduction

Le présent recueil fournit un résumé des résultats de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) menée par Statistique Canada de 1999 à 2005. Les données permettent de dresser un portrait dynamique des milieux de travail en mutation et de leurs employés par des exemples fondés sur des données d'analyses transversales, longitudinales et liées. Les analyses présentées sont de nature descriptive et n'ont pour objet que de montrer l'usage potentiel des données de l'EMTE dans un contexte analytique plus complexe.

La présente publication, la troisième et la dernière de la série de recueils de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, comporte quatre sections portant sur la dynamique du marché du travail, les environnements de marché, le rendement des emplacements et, enfin, les pratiques de rémunération. Cette structure s'appuie sur le postulat que les emplacements interviennent dans leur contexte microéconomique et macroéconomique et y réagissent afin d'atteindre un niveau souhaitable de rendement et de productivité grâce à une vaste gamme de stratégies d'entreprise, notamment des stratégies en matière de rémunération et des pratiques de travail novatrices. L'interaction entre les travailleurs, les milieux de travail et les contextes se manifeste dans la dynamique du travail, les emplacements s'employant à atteindre les niveaux requis de rendement et de productivité.

Les données de 2005 sont utilisées dans tous les tableaux transversaux. Nous avons inclus quelques tableaux longitudinaux pour permettre des comparaisons entre 1999 et 2005 pour le volet de l'enquête portant sur le milieu de travail et des comparaisons axées sur les trois échantillons d'employés — 1999 à 2000, 2001 à 2002, et 2003 à 2004 — pour la composante relative aux employés. Les tableaux liés, fondés sur l'ensemble de données appariées, fournissent des données tirées de l'enquête auprès des employés et intègrent les caractéristiques des emplacements.

La taille des échantillons et les populations estimatives par industrie, taille de l'emplacement et région ainsi que les distributions qui y sont associées figurent au tableau 1 de l'annexe A.

Dans tous les tableaux, les données qui présentent un coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 % sont désignées par un *E* en indice supérieur et doivent être interprétées avec prudence. Les données présentant un coefficient de variation supérieur à 33,0 % ont été supprimées en raison de leur variabilité très élevée. Elles sont désignées par un *F* dans les tableaux.

Section 1 Dynamique du marché du travail

Cette section présente un ensemble structuré d'indicateurs montrant les relations entre les mouvements de l'emploi (c'est-à-dire la création et la suppression d'emplois) et les mouvements des travailleurs (c'est-à-dire les embauches et les cessations d'emploi). Ces mouvements, qui sous-tendent la variation globale de l'emploi, rendent compte de la dynamique façonnée par l'interaction entre les employeurs et les travailleurs dans l'économie. En effet, toute mesure de la variation de l'emploi est associée à un ensemble de mouvements d'entrées et de sorties de travailleurs, pour ce qui est des emplois, des professions et des secteurs d'activité, ainsi qu'aux mouvements touchant les emplacements eux-mêmes, notamment la création, l'expansion, la contraction ou la fermeture d'emplacements. L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), par sa conception, permet le calcul systématique de cet ensemble d'indicateurs interreliés des mouvements de l'emploi et des travailleurs. Il est possible de réaliser des analyses analogues à l'aide des données annuelles regroupées sur deux ans — comparaison des taux cumulés d'entrées et de sorties sur deux ans — pour rendre compte des mouvements dans les emplacements. Les définitions qui suivent faciliteront la présentation des indicateurs du marché du travail.

À titre d'illustration, considérons un emplacement où il n'y a pas eu de changement dans l'emploi entre deux années (10 employés à l'année 1 et 10 employés à l'année 2). Étant donné qu'il n'y a pas eu d'addition au volume de l'emploi, il n'y a pas eu de création d'emploi; par conséquent le taux de création d'emplois est zéro. De façon similaire, étant donné qu'il n'y a pas eu de réduction du volume d'emplois, il n'y a pas eu de destruction d'emplois; par conséquent, le taux de destruction d'emplois est zéro. En fin de compte, le taux de roulement de l'emploi est aussi zéro. Cependant, à ce même emplacement, 5 employés ont été embauchés et 5 employés ont quitté l'emplacement. Le taux d'embauche et le taux de séparation sont supérieurs à zéro, donnant ainsi lieu à un taux de roulement de la main d'œuvre supérieur à zéro. Le taux de rotation, lequel est la différence entre le taux roulement de la main d'œuvre et celui de l'emploi, sera égal au taux de roulement de l'effectif, reflétant seulement la rotation des travailleurs dans des postes existants.

Variation nette de l'emploi : Écart entre les effectifs à deux moments précis. Ces variations résultent de quatre grands mouvements : création de nouveaux emplacements, accroissement de l'effectif d'emplacements existants, contraction de l'effectif d'emplacements existants et fermeture d'emplacements.

Création d'emplois : Somme des emplois créés dans l'ensemble des emplacements entre deux moments précis.

Suppression d'emplois : Somme des emplois perdus dans l'ensemble des emplacements entre deux moments précis.

Roulement de l'emploi : Somme, indépendamment du signe, des gains et des pertes d'emplois dans l'ensemble des emplacements entre deux moments précis.

Roulement de l'effectif : Somme de toutes les créations et suppressions d'appariements de l'emploi entre employeurs et employés (c'est-à-dire embauches et cessations d'emploi).

Embauches : Ajouts à l'effectif de l'emplacement. Les embauches ne couvrent pas les postes dotés par le rappel au travail après une mise à pied ou au terme d'un conflit de travail.

Cessations d'emploi : Suppressions permanentes au sein de l'effectif de l'emplacement. Ces suppressions couvrent les démissions, les mises à pied (sans rappel prévu), les compressions spéciales du personnel, les congédiements justifiés, les départs à la retraite et d'autres formes de départs permanents.

Rotations : Excédent du roulement de l'effectif dû à des raisons autres que la création ou la suppression d'emplois.

Postes vacants : Le nombre de postes vacants que l'emplacement essaie présentement de combler.

1.1 Mouvements de l'emploi et des travailleurs

Au cours de la période allant de 1999 à 2005, le nombre d'emplois créés a dépassé celui des emplois perdus et le nombre d'embauches a été supérieur au nombre de séparations, ce qui s'est traduit par un bilan net positif de l'emploi. (Tableau 1.1¹)

1. Dans le tableau 1.1, le niveau d'emploi de l'année précédente a été restreint, ($t - 1$), pour le faire concorder avec les niveaux déclarés d'emploi, d'embauche et de cessation d'emploi de l'année en cours, (t), en fonction de l'équation suivante : Emploi en ($t - 1$) \equiv Emploi en (t) moins Embauches en (t) plus Cessations d'emploi en (t). Par conséquent, Variation nette de l'emploi \equiv Taux de création d'emplois moins Taux de suppression d'emplois et Variation nette de l'emploi \equiv Taux d'embauche moins Taux de cessation d'emploi.

Les taux pour le roulement de l'emploi et le roulement de l'effectif sont calculés en fonction d'un dénominateur correspondant au nombre d'employés exposés au risque de roulement, lequel correspond à l'ensemble des personnes employées au début de l'année en cours auxquelles s'ajoutent les personnes embauchées durant l'année en cours. Le taux de vacance a été défini comme nombre de postes vacants que l'emplacement essaie présentement de combler divisé par la demande globale de travailleurs, lequel correspond au nombre d'employés à la fin de la période de référence plus le nombre de postes vacants durant l'année.

Le taux de roulement de l'emploi est resté relativement constant, entre 11,0 % et 13,0 %, tout au long de la période. Ce taux signifie qu'environ un emploi sur huit a été soit créé, soit supprimé. Cependant la création d'emplois a représenté une plus forte proportion du roulement de l'emploi (environ 60,0 % au cours de la période allant de 1999 à 2005).

Au cours de cette période, environ quatre travailleurs sur dix ont été embauchés ou ont quitté leur emploi. Le taux de rotation qui en a résulté, soit le taux de déplacement d'un poste à un autre pour des raisons autres que la création ou la suppression d'emplois, est resté également assez constant. Le roulement global de l'effectif causé par le roulement de l'emploi, s'est maintenu autour de 30,0 %, ce qui signifie qu'environ 70,0 % du roulement de l'effectif observé était imputable à la rotation des employés dans des postes existants.

Les petits emplacements (c'est-à-dire., ceux qui ont moins de 20 employés) ont affiché, au cours de ces années, les taux les plus élevés de création et de roulement de l'emploi.

Au cours de la période allant de 1999 à 2005, le roulement de l'emploi dans les milieux de travail qui n'offraient pas d'avantages sociaux a été remarquablement plus élevé que dans ceux qui fournissaient ces avantages aux employés. En 2005, quand la plus faible différence entre les taux de roulement de l'effectif entre les deux groupes de milieux de travail a été enregistrée, le taux était de 48,0 % pour les emplacements qui n'offraient pas d'avantages sociaux en comparaison avec 38,0 % dans les emplacements qui en offraient. Sans aucun doute, la taille et l'âge de l'emplacement affectent la relation entre le roulement de l'emploi et les avantages sociaux.

Les industries caractérisées par des taux de chômage élevés avaient aussi de faibles taux de vacance, bien au-dessous des taux moyens de l'ensemble du pays. La province de l'Alberta avait le taux de chômage le moins élevé et le taux de vacance le plus élevé en 2005.

Tableau 1.1
Mouvements de l'emploi, des travailleurs et de vacance selon la taille de l'emplacement et la couverture en avantages sociaux, 1999, 2001, 2003 et 2005

	Taille de l'emplacement					Avantages sociaux	
	Ensemble des emplacements	1 à 19 employés	20 à 99 employés	100 à 499 employés	500 employés et plus	Offerts	Non offerts
pourcentage							
1999							
Taux de création d'emplois	8,1	10,6	7,4	6,5	6,5	7,4	10,4
Taux de suppression d'emplois	4,8	6,6	4,7	4,4	2,0	4,4	6,0
Taux de roulement de l'emploi	12,9	17,1	12,1	10,9	8,5	11,8	16,5
Taux d'embauche	21,8	26,9	23,2	18,0	14,3	20,1	27,3
Taux de cessation d'emploi	18,5	22,9	20,6	16,0	9,8	17,2	22,9
Taux de roulement de l'effectif	40,3	49,9	43,8	34,0	24,1	37,3	50,2
Taux de rotation	27,4	32,7	31,7	23,0	15,7	25,5	33,7
Taux de vacance	2,7	3,3	3,3 ^E	2,0	1,8	2,4	3,9

Voir les notes à la fin du tableau.

Tableau 1.1 (suite)

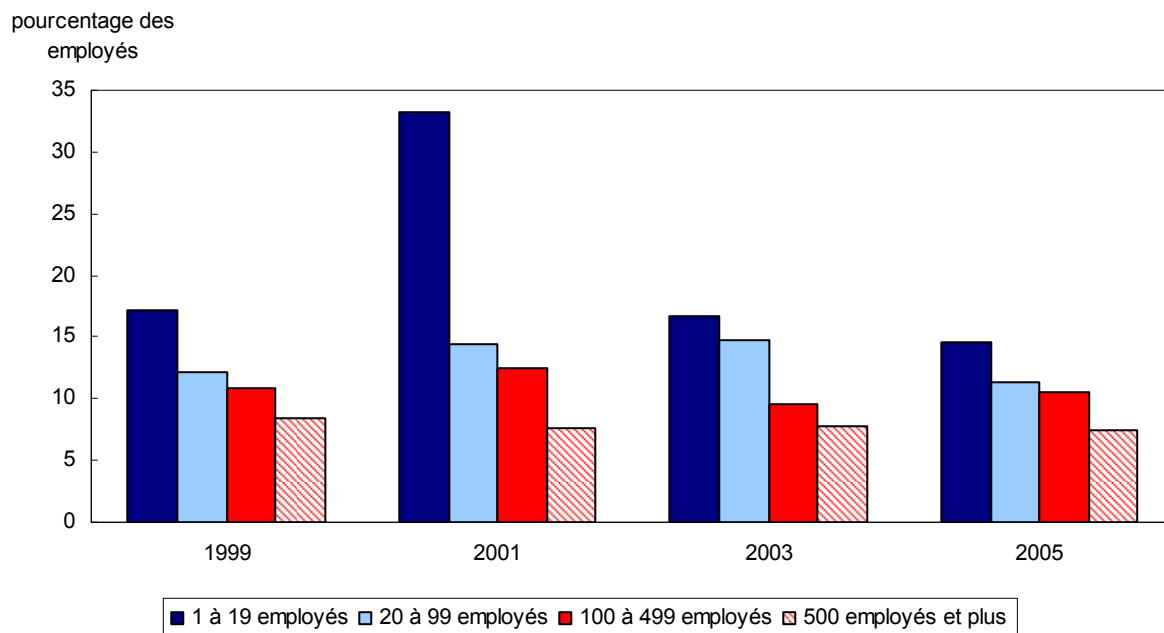
Mouvements de l'emploi, des travailleurs et de vacance selon la taille de l'emplacement et la couverture en avantages sociaux, 1999, 2001, 2003 et 2005

	Taille de l'emplacement					Avantages sociaux	
	Ensemble des emplacements	1 à 19 employés	20 à 99 employés	100 à 499 employés	500 employés et plus	Offerts	Non offerts
	pourcentage						
2001							
Taux de création d'emplois	8,6	27,2	8,4	8,1	5,4	7,8	23,6
Taux de suppression d'emplois	4,0	6,0	6,1	4,3	2,2 ^E	3,6	11,2
Taux de roulement de l'emploi	12,6	33,2	14,5	12,4	7,6	11,5	34,8
Taux d'embauche	18,3	36,8	20,5	18,8	13,0	17,5	34,2
Taux de cessation d'emploi	13,7	15,6	18,2	15,0	9,8	13,3	21,9
Taux de roulement de l'effectif	32,0	52,3	38,7	33,8	22,8	30,7	56,1
Taux de rotation	19,4	19,2	24,2	21,4	15,2	19,3	21,3
Taux de vacance	2,2	4,2	1,7 ^E	1,9	2,2	2,1	3,6
2003							
Taux de création d'emplois	8,0	13,6	11,3	6,4	5,8	7,1	23,7
Taux de suppression d'emplois	2,8	3,1	3,4	3,2	2,0	2,7	3,0
Taux de roulement de l'emploi	10,7	16,7	14,7	9,6	7,8	9,8	26,7
Taux d'embauche	17,6	23,6	25,3	15,6	13,1	16,9	31,5
Taux de cessation d'emploi	12,4	13,1	17,5	12,4	9,2	12,5	10,8
Taux de roulement de l'effectif	30,1	36,7	42,8	28,0	22,3	29,4	42,2
Taux de rotation	19,4	20,0	28,1	18,5	14,5	19,6	15,6
Taux de vacance	1,5	2,1	1,2	1,3	1,6	1,4	2,6
2005							
Taux de création d'emplois	7,1	8,3	6,8	7,5	5,7	6,7	8,8
Taux de suppression d'emplois	4,2	6,3	4,5	3,0	1,8	3,5	7,3
Taux de roulement de l'emploi	11,3	14,6	11,3	10,5	7,5	10,2	16,1
Taux d'embauche	21,5	22,3	24,3	22,0	14,6	20,7	24,7
Taux de cessation d'emploi	18,6	20,3	22,0	17,6	10,7	17,5	23,1
Taux de roulement de l'effectif	40,1	42,6	46,3	39,5	25,4	38,3	47,8
Taux de rotation	28,7	28,0	35,0	29,1	17,8	28,0	31,8
Taux de vacance	1,9	2,4	1,7	1,7	1,9	1,9	2,0

^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu du travail et les employés, composante employeur.

Graphique 1.1
Roulement de l'emploi selon la taille de l'emplacement, 1999, 2001, 2003 et 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

1.2 Mobilité de l'emploi

L'EMTE suit les employés pendant une période de deux ans. L'enquête permet d'étudier divers mouvements d'employés : les employés ayant travaillé pour le même employeur et au même poste lors de l'année de référence et l'année suivante; les employés ayant travaillé pour le même employeur mais à un poste différent au cours de la deuxième année; les employés ayant travaillé pour un employeur autre que celui déclaré l'année de référence; et les employés sans emploi rémunéré la deuxième année. Ces mouvements sont comparés et analysés à la lumière d'une vaste gamme de caractéristiques touchant les emplois et les travailleurs.

Le taux de mobilité de l'emploi est mesurée par le nombre d'employés qui ont changé d'emploi entre les deux années de l'échantillon divisé par le nombre total d'employés rémunérés au cours de la première année de l'échantillon.

Dans l'ensemble, la mobilité de l'emploi a diminué entre 1999 et 2004. Le pourcentage de travailleurs qui ont changé d'emploi a diminué de cinq points de pourcentage dans l'échantillon de 2003 à 2004 comparativement à l'échantillon de 1999 à 2000 (14,5 % contre 19,7 %).

On note aussi une diminution sensible de la proportion de travailleurs ayant changé de poste au sein de l'emplacement d'un échantillon à l'autre. De 10,9 % dans l'échantillon de 1999 à 2000, la mobilité interne a diminué de 5 points de pourcentage dans l'échantillon de 2003 à 2004 (10,9 % contre 6,1 %).

Les données des trois échantillons d'employés de l'EMTE montrent que les jeunes travailleurs se sont montrés plus susceptibles de changer d'employeur que leurs aînés. Par exemple, dans le groupe des moins de 25 ans, un travailleur sur cinq a changé d'employeur, comparativement à un sur 20 dans le cas des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Comme on pouvait s'y attendre, la probabilité de rester avec le même employeur s'accroît également avec les années de service. C'est dans les groupes de professions de la commercialisation et des ventes, ainsi que dans la production que les employés étaient les plus susceptibles de changer d'employeur.

Tableau 1.2
Taux de mobilité d'emploi selon l'échantillon des employés de 1999 à 2000, 2001 à 2002 et 2003 à 2004

	Même employeur et même emploi	Même employeur et emploi différent	Employeur différent et différent emploi	Sortants et sans emploi rémunéré
	pourcentage			
Tous les travailleurs				
1999 à 2000	73,4	10,9	8,8	6,8
2001 à 2002	76,2	6,0	8,8	9,1
2003 à 2004	76,8	6,1	8,5	8,6
Sexe				
Hommes				
1999 à 2000	75,8	9,8	8,2	6,2
2001 à 2002	76,5	5,7	9,0	8,9
2003 à 2004	77,4	6,9	8,9	6,8
Femmes				
1999 à 2000	71,2	12,0	9,3	7,4
2001 à 2002	75,9	6,2	8,6	9,3
2003 à 2004	76,2	5,4	8,2	10,2
Âge				
Moins de 25 ans				
1999 à 2000	55,9	10,4	24,4	9,3
2001 à 2002	56,2	6,8	18,1	18,9
2003 à 2004	55,3	6,1	22,1	16,5
25 à 44 ans				
1999 à 2000	73,1	12,0	8,8	6,1
2001 à 2002	76,0	6,8	9,7	7,5
2003 à 2004	75,8	7,3	8,8	8,1
45 ans et plus				
1999 à 2000	79,1	9,3	4,2	7,4
2001 à 2002	83,4	4,3	4,2	8,1
2003 à 2004	84,0	4,4	4,4	7,2
Catégorie professionnelle¹				
Gestionnaires				
1999 à 2000	72,7	11,6	9,2	6,6
2001 à 2002	83,0	4,6	7,0	5,4
2003 à 2004	82,6	4,6	6,6	6,1

Voir les notes à la fin du tableau.

Tableau 1.2 (suite)

Taux de mobilité d'emploi selon l'échantillon des employés de 1999 à 2000, 2001 à 2002 et 2003 à 2004

	Même employeur et même emploi	Même employeur et emploi différent	Employeur différent et différent emploi	Sortants et sans emploi rémunéré
	pourcentage			
Professionnels				
1999 à 2000	75,8	11,2	6,8	6,2
2001 à 2002	78,6	6,6	7,9	6,9
2003 à 2004	81,9	5,0	6,6	6,5
Personnel technique/métiers				
1999 à 2000	74,7	10,5	7,9	6,8
2001 à 2002	76,3	5,3	9,3	9,2
2003 à 2004	77,7	6,0	8,2	8,0
Commercialisation/ventes				
1999 à 2000	72,5	6,7	12,6	8,2 ^E
2001 à 2002	69,1	4,7	11,9	14,2
2003 à 2004	68,8	4,4	13,0	13,8
Personnel de bureau/administratif				
1999 à 2000	70,5	13,6	9,6	6,3
2001 à 2002	76,2	7,9	6,8	9,0
2003 à 2004	75,4	8,1	7,7	8,8
Travailleurs de la production				
1999 à 2000	69,6	10,3	11,4	8,8 ^E
2001 à 2002	68,4	7,6	10,8	13,2
2003 à 2004	60,3	9,1	15,3	15,3

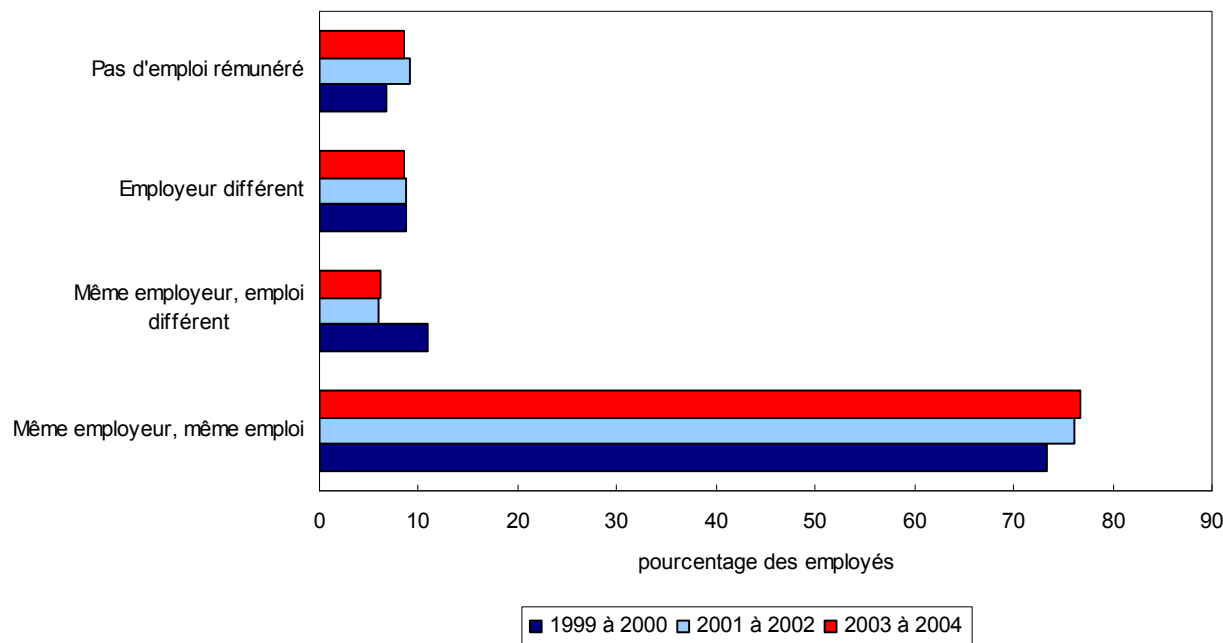
^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

1. Ce groupement est basé sur la Classification type des professions (CTP) 1991 - Canada.

Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu du travail et les employés, composante employé.

Graphique 1.2

Mobilité de l'emploi dans les échantillons d'employés de 1999 à 2000, 2001 à 2002 et 2003 à 2004



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

1.3 Mobilité professionnelle

La profession des travailleurs de la première année de l'enquête a été comparée avec celle de la deuxième année. Le taux de mobilité professionnelle pour chaque échantillon correspond au nombre d'employés ayant changé de profession entre les deux années de l'échantillon divisé par le nombre de personnes occupant un emploi rémunéré au cours des deux années. (Tableau 1.3)

Comme il a été observé dans le cas de la mobilité de l'emploi, les estimés de la mobilité professionnelle montrent une augmentation de la stabilité professionnelle pour les travailleurs. Entre 1999 et 2000, 9,4 % de l'ensemble des travailleurs exerçaient une profession différente de celle qu'ils avaient exercée un an plus tôt, passant à 8,4 % entre 2003 et 2004.

Le taux de mobilité professionnelle diminue à mesure que l'âge augmente. Il se peut fort bien que les jeunes travailleurs soient, en moyenne, plus disposés à changer de profession, alors que leurs aînés, qui ont terminé leurs études et qui ont investi dans leur formation, soient moins enclins à faire de même. Ces résultats s'apparentent aux observations tirées du tableau 1.2, indiquant que les jeunes travailleurs étaient plus susceptibles de changer d'employeur.

En ce qui concerne les écarts quant à la mobilité professionnelle selon le sexe, les données révèlent un taux de mobilité professionnelle légèrement supérieur chez les femmes que chez les hommes du premier échantillon d'employés (9,7 % contre 9,0 %). Cet écart a grossi dans le deuxième échantillon (8,7 % contre 6,6 %) et s'est resserré un peu dans le troisième (9,1 % contre 7,5 %). Ces chiffres montrent que les travailleuses enregistraient un taux de mobilité professionnelle (c'est-à-dire un taux de changement de profession) supérieur à celui de leurs collègues masculins dans tous les échantillons. Cela est dû, en partie, à une plus forte proportion de femmes dans les emplois à temps partiel. Néanmoins, les écarts observés au chapitre de la mobilité professionnelle étaient nettement plus importants selon l'âge qu'entre les sexes.

Généralement, les taux de mobilité professionnelle diminuent à mesure qu'augmentent les années de service et les années d'expérience. Comme on pouvait s'y attendre, les travailleurs à temps partiel ont affiché des taux de mobilité professionnelle plus élevés que leurs homologues à temps plein dans les trois échantillons d'employés.

Tableau 1.3
Taux de mobilité professionnelle selon les échantillons des employés de 1999 à 2000, de 2001 à 2002 et de 2003 à 2004

	Échantillons des employés		
	1999 à 2000	2001 à 2002	2003 à 2004
	pourcentage		
Tous les travailleurs	9,4	7,6	8,4
Sexe			
Hommes	9,0	6,6	7,5
Femmes	9,7	8,7	9,1
Âge			
Moins de 25 ans	19,7	19,5	17,2
25 à 44 ans	9,3	7,6	9,9
45 ans et plus	6,6	4,0	4,1
Niveau de scolarité			
Sans diplôme d'études secondaires	5,9	7,0	8,4
Études secondaires	13,9	7,7	8,7
Études postsecondaires partielles	8,6	9,5	6,3
Études postsecondaires ou diplôme	8,4	7,4	8,4
Études universitaires	9,5	7,0	9,4
Expérience de travail			
Moins de 2 ans	20,5	15,7	16,8
2 ans à moins de 5 ans	14,7	15,4	13,4
5 ans à moins de 10 ans	8,3	9,4	10,3
10 ans à moins de 20 ans	8,8	6,8	9,8
20 ans et plus	6,7	4,5	4,8
Ancienneté dans l'emploi			
Moins de 1 an	15,7	10,2	16,8
1 an à moins de 5 ans	11,3	10,7	9,4
5 ans à moins de 10 ans	6,0	3,6	6,0
10 ans à moins de 20 ans	6,3	2,4	2,5
20 ans et plus	1,7	3,6	2,6

Voir les notes à la fin du tableau.

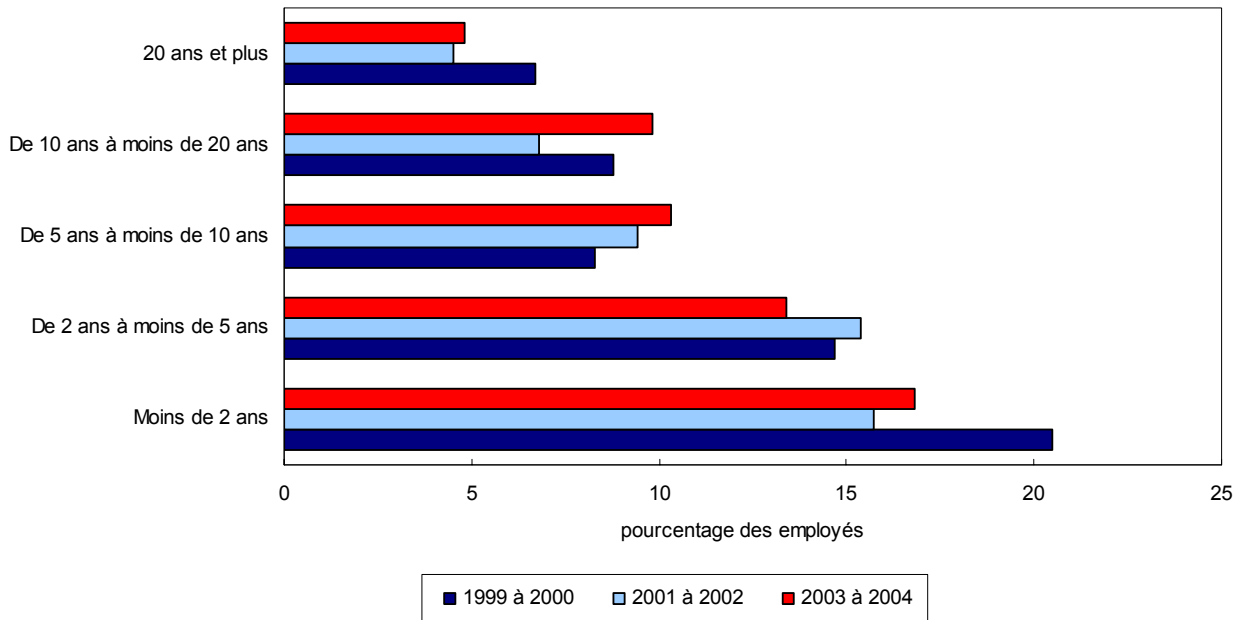
Tableau 1.3 (suite)**Taux de mobilité professionnelle selon les échantillons des employés de 1999 à 2000, de 2001 à 2002 et de 2003 à 2004**

	Échantillons des employés		
	1999 à 2000	2001 à 2002	2003 à 2004
	pourcentage		
Catégorie d'emploi			
Temps plein	9,0	6,8	7,9
Temps partiel	11,2	12,3	11,0
Catégorie professionnelle¹			
Gestionnaires	10,2	6,0	6,2
Professionnels	7,0	6,3	4,9
Personnel technique/métiers	6,8	6,2	6,2
Commercialisation/ventes	11,8	13,1	15,6
Personnel de bureau/administratif	13,7	9,0	12,7
Travailleurs de la production	15,2	13,0	17,7
Secteur d'activité²			
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	4,8	6,6	9,6
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	9,4	8,0	10,2
Fabrication primaire	8,3	5,8	5,4
Fabrication secondaire	8,3	4,0	4,2
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	6,5	5,9	9,9
Construction	4,2	4,6	3,4
Transport, entreposage et commerce de gros	7,7	7,5	9,5
Communication et autres services publics	7,0	5,3	6,8
Commerce de détail et services aux consommateurs	13,5	11,9	13,6
Finance et assurances	12,3	7,4	8,1
Services immobiliers, services de location et de location à bail	12,0	6,8	9,8
Services aux entreprises	13,3	10,5	8,0
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	5,6	3,8	3,7
Information et industries culturelles	10,9	8,7	8,5

1. Ce groupement est basé sur la Classification type des professions (CTP) 1991 - Canada.

2. Sur la base de son activité principale, chaque établissement est assigné un code d'industrie. Pour des fins analytiques, ce groupement d'industries, basé sur l'homogénéité entre les industries et le nombre d'unités échantillonnées, est, à l'exception de la fabrication, en conformité avec le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 1997 et de 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Graphique 1.3**Mobilité professionnelle selon l'expérience de travail dans les échantillons d'employés de 1999 à 2000, 2001 à 2002 et 2003 à 2004**

Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

1.4 Régimes de travail

Les tableaux 1.4 et 1.5 présentent des données sur la diversité et l'importance des régimes de travail atypiques, tels que la semaine de travail réduite, la semaine de travail comprimée, l'horaire variable et le travail en fin de semaine. Nous examinons aussi l'importance du travail à domicile au sein des emplacements sondés pour mettre en lumière les questions relatives aux contraintes de temps auxquelles font face les employés.

En 2005, 84,0 % des travailleurs occupaient des emplois à temps plein. Le travail à temps partiel était concentré chez les femmes, les jeunes et les personnes travaillant dans la commercialisation et la vente. (Tableau 1.4)

Pour les hommes comme pour les femmes, l'horaire variable est resté la forme la plus courante de régime de travail atypique. Globalement, 37,0 % des travailleurs disposaient d'une certaine souplesse dans leur horaire de travail. Un quart des travailleurs travaillaient la fin de semaine.

Plus d'hommes que de femmes ont déclaré avoir des horaires variables. Les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à travailler le samedi ou le dimanche. Les travailleurs ayant fait des études universitaires affichaient le taux le plus élevé d'horaire variable (43,5 %), et leur horaire normal de travail les obligeait rarement à travailler la fin de semaine (17,0 %). Environ 6 travailleurs sur 10 de l'industrie du commerce de détail et des services aux consommateurs travaillaient habituellement la fin de semaine, ce qui tranche nettement avec les travailleurs de la construction et de la fabrication tertiaire à forte intensité de capital qui, eux, travaillaient rarement la fin de semaine.

Les semaines de travail réduites (par exemple, partage de poste, travail partagé, etc.) et comprimées n'étaient pas fréquentes. Les groupes enregistrant les taux les plus élevés de semaines de travail réduites étaient les jeunes, les travailleurs de la commercialisation et des ventes et ceux du commerce de détail et des services aux consommateurs.

Tableau 1.4
Horaire de travail, 2005

	Catégorie d'emploi		Régime habituel de travail des travailleurs			
	Temps partiel	Temps plein	Semaine de travail réduite	Semaine de travail comprimée	Horaire flexible	Travail de fin de semaine
	pourcentage					
Tous les travailleurs	15,7	84,3	8,0	6,9	36,6	27,9
Sexe						
Hommes	7,4	92,6	5,7	8,5	39,1	25,3
Femmes	23,3	76,7	10,2	5,5	34,4	30,3
Âge						
Moins de 25 ans	43,0	57,0	19,5	6,6	49,5	60,5
25 ans et plus	12,6	87,4	6,7	7,0	35,1	24,1
Niveau de scolarité						
Sans diplôme d'études secondaires	20,7	79,3	11,8	7,7	33,7	34,7
Études secondaires	14,3	85,7	7,5	7,2	35,6	31,8
Études postsecondaires	16,9	83,1	8,3	7,7	34,7	29,8
Études universitaires	11,6	88,4	5,8	4,5	43,5	17,0
Catégorie professionnelle¹						
Gestionnaires	3,9	96,1	F	3,2	49,1	17,8
Professionnels	12,5	87,5	4,5	6,0	42,3	17,8
Personnel technique/métiers	12,3	87,7	7,2	9,6	33,7	28,5
Commercialisation/ventes	45,6	54,4	15,5 ^E	5,2 ^E	46,1	70,2
Personnel de bureau/administratif	19,4	80,6	11,3	5,1	25,5	16,1
Travailleurs de la production	23,6	76,4	11,3	6,2	29,3	45,2
Secteur d'activité²						
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	F	97,4	4,2	12,8	35,0	22,8
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	F	95,5	4,6	5,8	26,8	12,2
Fabrication primaire	1,8 ^E	98,2	4,0	13,7	22,9	24,3
Fabrication secondaire	F	98,9	3,6 ^E	10,7	29,0	14,0
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	F	99,0	2,8 ^E	5,8	26,7	7,0 ^E
Construction	4,4 ^E	95,6	3,0	7,0	41,4	7,2
Transport, entreposage et commerce de gros	8,1 ^E	91,9	6,0	6,0	33,6	14,2

Voir les notes à la fin du tableau.

Tableau 1.4 (suite)
Horaire de travail, 2005

	Catégorie d'emploi		Régime habituel de travail des travailleurs			
	Temps partiel	Temps plein	Semaine de travail réduite	Semaine de travail comprimée	Horaire flexible	Travail de fin de semaine
	pourcentage					
Communication et autres services publics	2,9	97,1	5,0	12,7	32,2	18,5
Commerce de détail et services aux consommateurs	29,0	71,0	13,7	6,1	44,6	59,3
Finance et assurances	11,3	88,7	7,8	4,8 ^E	33,3	10,6
Services immobiliers, services de location et de location à bail	17,6	82,4	10,9	8,2	42,8	22,6
Services aux entreprises	9,8	90,2	9,3 ^E	4,3	40,0	13,3
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	22,9	77,1	6,9	7,5	33,5	28,0
Information et industries culturelles	10,4	89,6	4,1	8,7	41,0	15,6

^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

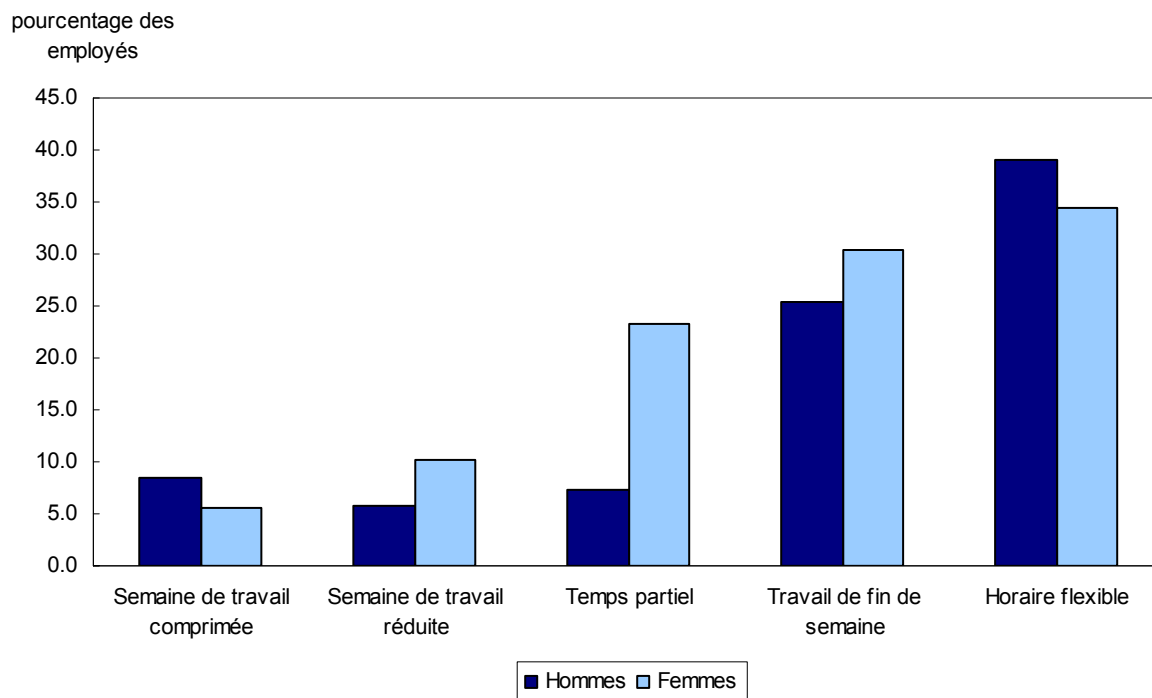
F trop peu fiable pour être publié en raison d'un CV>33,0 %

1. Ce groupement est basé sur la Classification type des professions (CTP) 1991 - Canada.

2. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Graphique 1.4
Horaire de travail selon le sexe, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Environ un employé sur quatre a déclaré avoir fait du travail à domicile en 2005, principalement sans rémunération et en plus des heures régulières de travail (Tableau 1.5). Recevoir de la rémunération pour du travail accompli en sus des heures normales de travail à domicile n'était pas courant.

Ces heures non rémunérées en sus des heures régulières de travail se concentraient chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus, ainsi que chez les gestionnaires et les professionnels. Les fréquences les plus fortes d'heures non rémunérées à domicile étaient relevées dans le secteur de l'enseignement, des services de soins de santé et des organismes sans but lucratif, et dans l'information et les industries culturelles.

Pendant la période allant de 1999 à 2005, le pourcentage de travailleurs faisant du travail à domicile était, de façon consistante, plus élevé dans les emplacements qui avaient 500 employés et plus. Au cours de cette période également, le travail à domicile était prépondérant chez les gestionnaires et les professionnels.

Tableau 1.5
Travail à domicile, 2005

	Rémunéré et accompli pendant les heures normales de travail	Rémunéré et accompli en sus des heures normales de travail	Non rémunéré et accompli en sus des heures normales de travail	Jamais de travail à la maison
	pourcentage			
Tous les travailleurs	5,5	3,0	15,9	75,6
Sexe				
Hommes	5,8	3,1	17,6	73,6
Femmes	5,2	2,9	14,3	77,5
Âge				
Moins de 25 ans	2,3	0,9	4,4	92,4
25 à 44 ans	5,7	3,4	18,0	73,0
45 ans et plus	6,1	3,1	16,3	74,6
Catégorie professionnelle¹				
Gestionnaires	10,7	5,2	38,7	45,4
Professionnels	10,6	5,3	30,1	54,0
Autres non gestionnaires	3,3	2,1	8,3	86,4
Secteur d'activité²				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	3,1 ^E	F	16,9	76,2
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	2,1 ^E	1,5 ^E	8,8	87,7
Fabrication primaire	1,5 ^E	2,3	9,0	87,2
Fabrication secondaire	3,0	2,2 ^E	15,6	79,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	2,6	2,9 ^E	14,2	80,4

Voir les notes à la fin du tableau.

Tableau 1.5 (suite)
Travail à domicile, 2005

	Rémunéré et accompli pendant les heures normales de travail	Rémunéré et accompli en sus des heures normales de travail	Non rémunéré et accompli en sus des heures normales de travail	Jamais de travail à la maison
	pourcentage			
Construction	4,7	3,7	12,8	78,8
Transport, entreposage et commerce de gros	7,5	3,5	18,2	70,7
Communication et autres services publics	3,7 ^E	4,1	13,8	78,3
Commerce de détail et services aux consommateurs	2,8 ^E	1,2	9,2	86,7
Finance et assurances	9,0	3,9 ^E	18,6	68,5
Services immobiliers, services de location et de location à bail	8,1	F	16,2 ^E	71,8
Services aux entreprises	8,5	6,4	16,5	68,6
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	7,0	2,8	23,8	66,5
Information et industries culturelles	11,4	4,9	22,9	60,8

^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

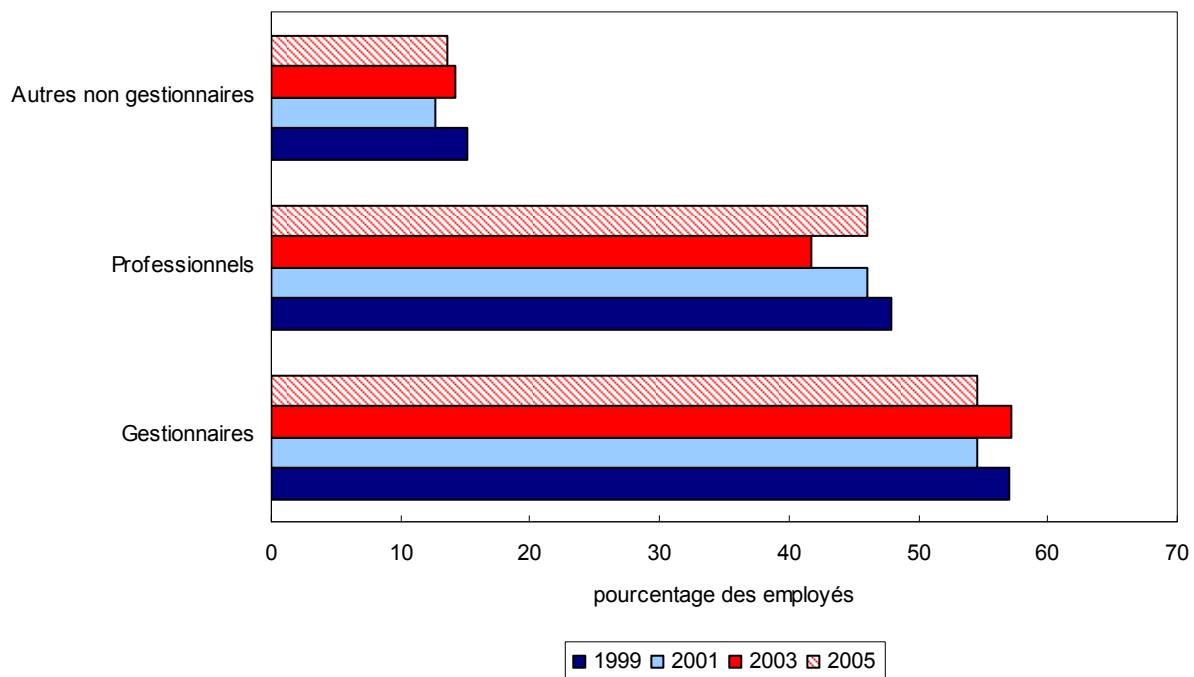
F trop peu fiable pour être publié en raison d'un CV>33,0 %

1. Ce groupement est basé sur la Classification type des professions (CTP) 1991 - Canada.

2. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Graphique 1.5
Travail à domicile, selon la catégorie professionnelle, 1999, 2001, 2003 et 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Section 2 Environnements de marché

Les marchés dans lesquels évoluent les emplacements sont décrits dans la présente section. En plus de faire état de la portée géographique du marché, de la part des ventes de tous les produits et services sur tous les marchés, du nombre d'entreprises concurrentes sur les marchés et de l'intensité de la concurrence, on y présente plusieurs mesures de rendement des marchés.

2.1 Conditions du marché

Dans le cadre de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), on demande aux emplacements d'indiquer tous les marchés (locaux, canadiens, américains et internationaux) sur lesquels ils vendent leurs produits et leurs services.

La plupart des emplacements visaient un marché surtout local : c'est là le résultat le plus frappant du tableau 2.1. La portée géographique du marché, peu importe le secteur d'activité et la taille de l'emplacement, était surtout locale; venaient ensuite les marchés canadiens, puis américains et, au dernier rang, les marchés internationaux. Plus la taille de l'emplacement augmente, plus l'importance relative des marchés locaux décroît alors que celle des autres marchés s'accroît. Les emplacements de plus grande taille tendaient à s'engager beaucoup plus dans le commerce international que ceux de taille plus petite.

Plus de deux tiers des emplacements vendaient leurs produits et services seulement sur le marché local, tandis que près de 30,0 % le faisait dans plus d'un marché.

Les emplacements du secteur de la fabrication, des services aux entreprises et du secteur de l'information et des industries culturelles tendaient à assurer une présence importante sur les marchés de toutes les catégories, tandis que la portée géographique des marchés de la construction était surtout locale.

Si nous considérons maintenant les emplacements qui étaient présents dans l'échantillon de l'EMTE en 1999 et 2005, 15,8 % des emplacements exportaient en 1999. Ce pourcentage est passé à 18,0 % en 2005. Les emplacements qui n'étaient pas des exportateurs en 1999, mais qui l'étaient devenus en 2005 (8,5 %) surclassaient ceux qui avaient exporté en 1999, mais qui ne le faisaient pas en 2005 (6,3 %). L'expansion dans les marchés internationaux était plus probable que le retranchement.

Tableau 2.1
Portée géographique des marchés, 2005

	Marchés des ventes des produits et services			
	Marchés locaux	Reste du Canada	États-Unis	Reste du monde
	pourcentage			
Ensemble des emplacements	95,8	27,8	15,5	8,6
Secteur d'activité¹				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	86,9	24,0 ^E	9,0 ^E	F
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	89,6	49,4	24,9	13,2
Fabrication primaire	81,1	58,6	54,9	15,4
Fabrication secondaire	87,1	62,0	55,8	20,9
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	85,7	67,0	54,3	33,8
Construction	97,8	14,1	F	F
Transport, entreposage et commerce de gros	90,4	41,6	23,7	10,9
Communication et autres services publics	95,8	16,3	8,8	F
Commerce de détail et services aux consommateurs	99,8	21,8	14,7	8,3
Finance et assurances	94,9	32,3	9,1	6,7
Services immobiliers, services de location et de location à bail	96,8	22,5	F	F
Services aux entreprises	93,4	32,7	15,6	12,6
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	99,3	12,8	F	F
Information et industries culturelles	88,6	45,4	31,2	12,9 ^E
Taille de l'emplacement				
1 à 19 employés	96,7	24,0	13,1	7,5
20 à 99 employés	93,0	45,1	25,3	11,7
100 à 499 employés	78,4	58,6	40,6	30,0
500 employés et plus	72,5	66,2	49,1	31,7

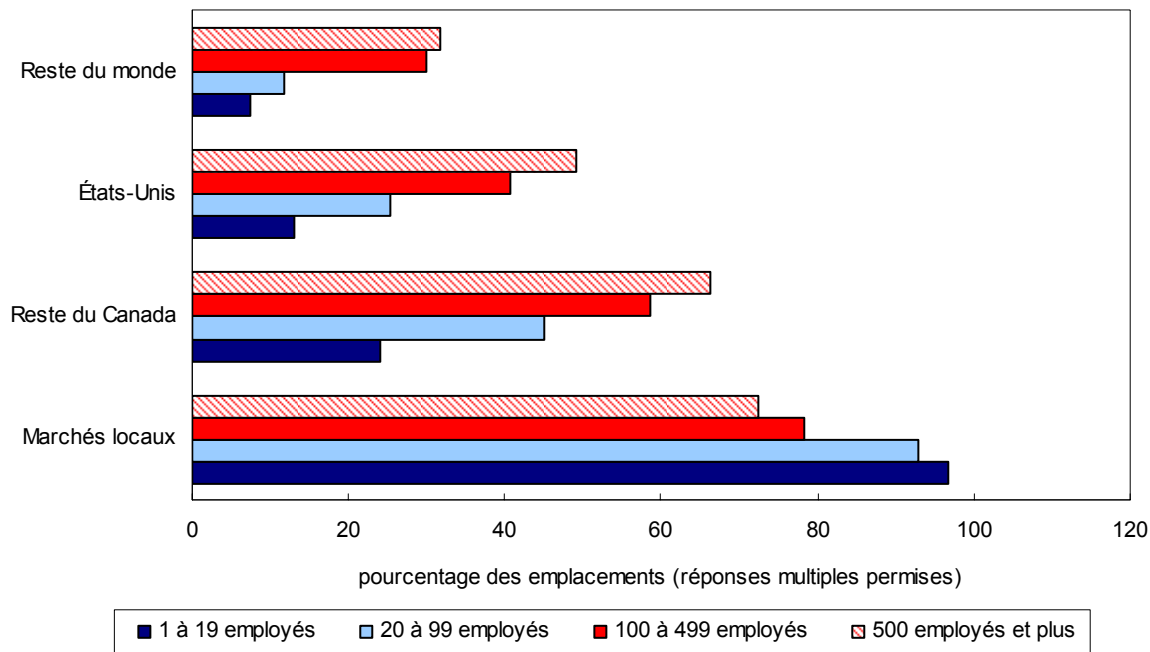
^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

F trop peu fiable pour être publié en raison d'un CV > 33,0 %

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Graphique 2.1
Portée géographique des marchés selon la taille de l'emplacement, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Dans le cadre de l'EMTE, les emplacements doivent fournir le montant total des ventes de tous leurs produits et services réparti selon la catégorie de marché. Le marché le plus important est défini comme étant celui qui rapporte le pourcentage de ventes le plus élevé de tous les produits et services.

Le marché local était le plus important, indépendamment du secteur d'activité, de la région et de la taille de l'emplacement, fournissant 85,0 % des ventes totales de tous les produits et services. (Tableau 2.2) Les marchés canadiens étaient seconds en importance (9,2 %). Plus la taille de l'emplacement augmente, plus l'importance relative des marchés locaux décroît alors que celle des autres marchés s'accroît.

Les emplacements comptant moins de 20 employés obtenaient 87,4 % de leurs ventes sur les marchés locaux et environ 5,0 % sur les marchés américains ou internationaux tandis que les emplacements comptant 500 employés et plus obtenaient environ la moitié de leurs ventes des marchés locaux et environ un quart de leurs ventes des autres marchés canadiens.

Les emplacements dans les secteurs de la fabrication, du transport, de l'entreposage et du commerce de gros, et de l'information et des industries culturelles se distinguaient des autres secteurs d'activité par leur proportion plus forte d'emplacements qui vendaient leurs produits et services sur les marchés canadiens et américains. Les industries du secteur de la fabrication primaire, secondaire et tertiaire à forte intensité de capital figuraient parmi celles associées aux parts les plus importantes des marchés américains; la construction et le secteur de l'enseignement, des services de soins de santé et des organismes sans but lucratif, en revanche, obtenaient les parts les plus faibles de ces marchés.

Tableau 2.2
Part des ventes de tous les produits et services sur tous les marchés, selon l'industrie et la taille de l'emplacement, 2005

	Marchés des ventes des produits et services			
	Marchés locaux	Reste du Canada	États-Unis	Reste du monde
	pourcentage			
Ensemble des emplacements	84,9	9,2	3,6	2,3
Secteur d'activité¹				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	82,4	14,4	1,8 ^E	1,4
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	68,8	19,5	10,5	F
Fabrication primaire	52,5	27,5	17,3	F
Fabrication secondaire	55,8	23,5	16,7	F
Fabrication tertiaire à forte intensité de	52,7	23,4	16,5	7,3
Construction	92,8	6,7	F	F
Transport, entreposage et commerce de gros	70,1	19,6	6,3	F
Communication et autres services publics	91,9	5,0 ^E	2,3 ^E	F
Commerce de détail et services aux consommateurs	90,9	4,8	2,4 ^E	1,9 ^E
Finance et assurances	84,8	12,4	F	0,7 ^E
Services immobiliers, services de location et de location à bail	90,5	6,2	F	2,2
Services aux entreprises	82,5	9,3	3,3 ^E	4,8
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	97,5	2,0 ^E	F	F
Information et industries culturelles	71,7	15,0	11,0	F
Taille de l'emplacement				
1 à 19 employés	87,4	7,4	2,8	2,3
20 à 99 employés	75,0	17,0	6,5	1,5
100 à 499 employés	54,6	25,5	14,4	5,4 ^E
500 employés et plus	50,4	24,8	18,4	6,4

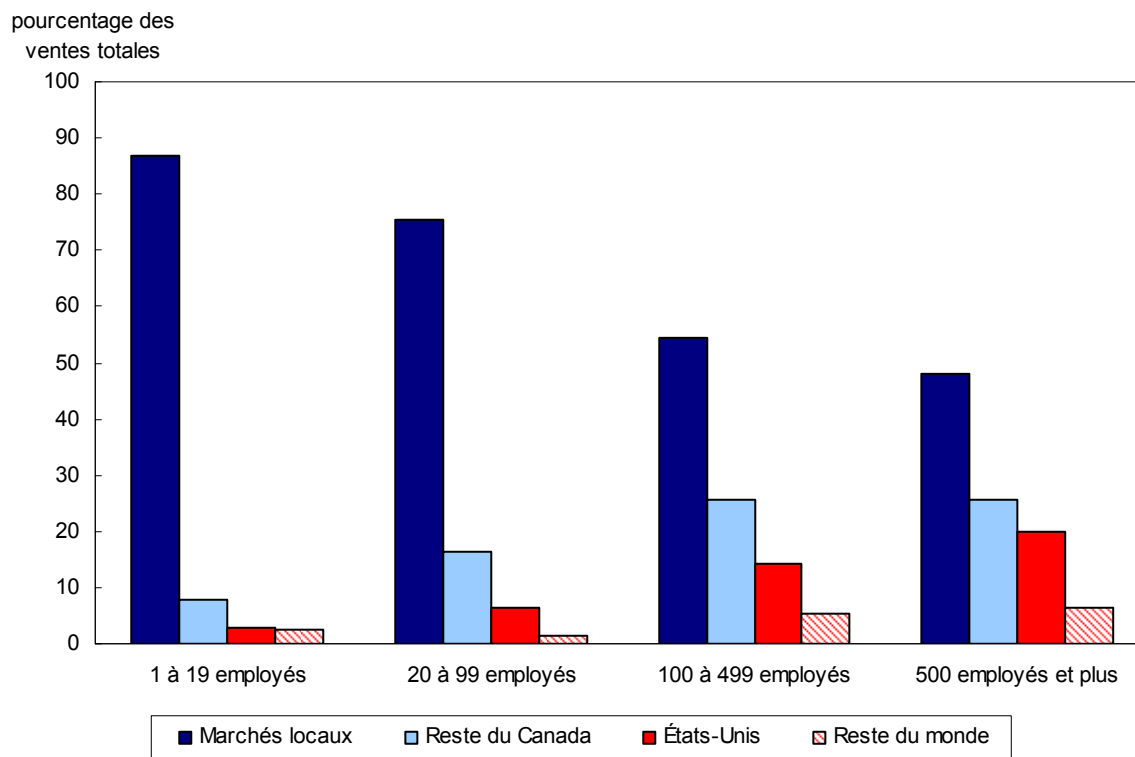
^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

F trop peu fiable pour être publié en raison d'un CV > 33,0 %

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur

Graphique 2.2
Parts des ventes de tous les produits et services, par taille de l'emplacement et portée géographique des marchés, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Considérons maintenant les emplacements qui étaient dans l'échantillon en 1999 et 2005 pour nous concentrer sur le rendement des marchés mesuré par le changement dans la part des ventes de tous les produits et services dans tous les marchés entre ces deux années. (Tableau 2.3)

La distribution globale des parts de ventes entre ces deux années affichait des changements remarquables. Sur les marchés locaux une chute a été observée dans la part des ventes et une augmentation a été observée sur les marchés internationaux. Encore une fois, les marchés locaux fournissaient le plus haut pourcentage de ventes. Le marché représentant le reste du Canada était resté le deuxième, en ordre d'importance. Comme il a été observé antérieurement, plus la taille de l'emplacement augmente, plus l'importance relative des marchés locaux décroît alors que celle des autres marchés s'accroît.

La part relative des ventes de tous les produits et services dans tous les marchés pour les emplacements de moins de 20 employés a diminué sur les marché locaux et augmenté sur les autres marchés tandis que cette part a augmenté pour les emplacements de 500 employés et plus sur les marchés locaux et internationaux et a diminué sur les marchés canadiens et américains.

De toutes les industries, les services aux entreprises ont connu le plus haut gain en part de ventes sur les marchés internationaux. De façon similaire, de toutes les industries, l'information et les industries culturelles ont connu le plus haut gain en part de ventes sur les marchés américains.

Tableau 2.3
Part des ventes de tous les produits et services sur tous les marchés, selon le secteur d'activité et la taille de l'emplacement, 1999 et 2005

	Marché local		Reste du Canada		États-Unis		Reste du monde	
	1999	2005	1999	2005	1999	2005	1999	2005
	pourcentage							
Ensemble des emplacements	86,4	84,0	9,4	9,9	2,6	3,7	1,6	2,4
Secteur d'activité¹								
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	68,7	78,4	18,6	16,7	5,4	3,1	7,3	1,8
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	70,2	68,8	17,9	17,7	9,7	12,2	2,2 ^E	1,3 ^E
Fabrication primaire	58,6	51,6	20,9	27,1	13,9	16,2	6,6 ^E	5,1 ^E
Fabrication secondaire	65,0	56,0	21,0	24,2	11,4	16,2	2,5 ^E	F
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	56,5	56,3	20,5	20,5	15,5	14,3	7,5 ^E	F
Construction	92,3	89,6	7,1	10,2	F	F	F	F
Transport, entreposage et commerce de gros	76,8	71,9	18,9	22,4	F	4,4	F	F
Communication et autres services	88,1	90,3	9,3	5,3	F	2,8	F	F
Commerce de détail et services aux consommateurs	93,0	89,8	4,5	4,7	F	F	F	F
Finance et assurances	86,8	84,4	11,6	12,4	F	F	F	F
Services immobiliers, services de location et de location à bail	91,9	90,7	7,6 ^E	7,8 ^E	F	F	F	F
Services aux entreprises	86,7	84,5	8,4 ^E	6,8	2,8	F	F	F
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	95,8	96,7	F	F	F	F	F	F
Information et industries culturelles	74,3	77,5	18,2	9,5 ^E	6,1 ^E	11,9 ^E	F	F
Région								
Atlantique	86,6	90,1	10,3 ^E	7,1 ^E	1,8 ^E	1,6	F	F
Québec	86,2	79,3	7,9	10,9	2,3 ^E	3,0	F	F
Ontario	85,3	84,0	10,2	10,1	3,5	5,0	1,0	0,9
Alberta	87,2	85,0	10,0 ^E	10,0	F	2,5 ^E	F	F
Colombie-Britannique	88,9	87,4	7,3	8,1	2,6	3,1	1,2	1,4
Manitoba	83,2	83,0	13,0	13,8 ^E	3,4	2,4	0,4 ^E	F
Saskatchewan	87,9	83,2	F	F	F	F	F	F
Taille de l'emplacement								
1 à 19 employés	88,6	86,0	8,2	8,6	1,8	2,9	1,5 ^E	2,5
20 à 99 employés	78,0	77,0	14,5	15,5	5,7	6,1	1,6	1,4
100 à 499 employés	57,3	53,7	21,0	25,7	15,3	15,3	6,4	5,3
500 employés et plus	38,6	41,6	26,9	25,6 ^E	28,6	24,9	5,8	7,9

^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

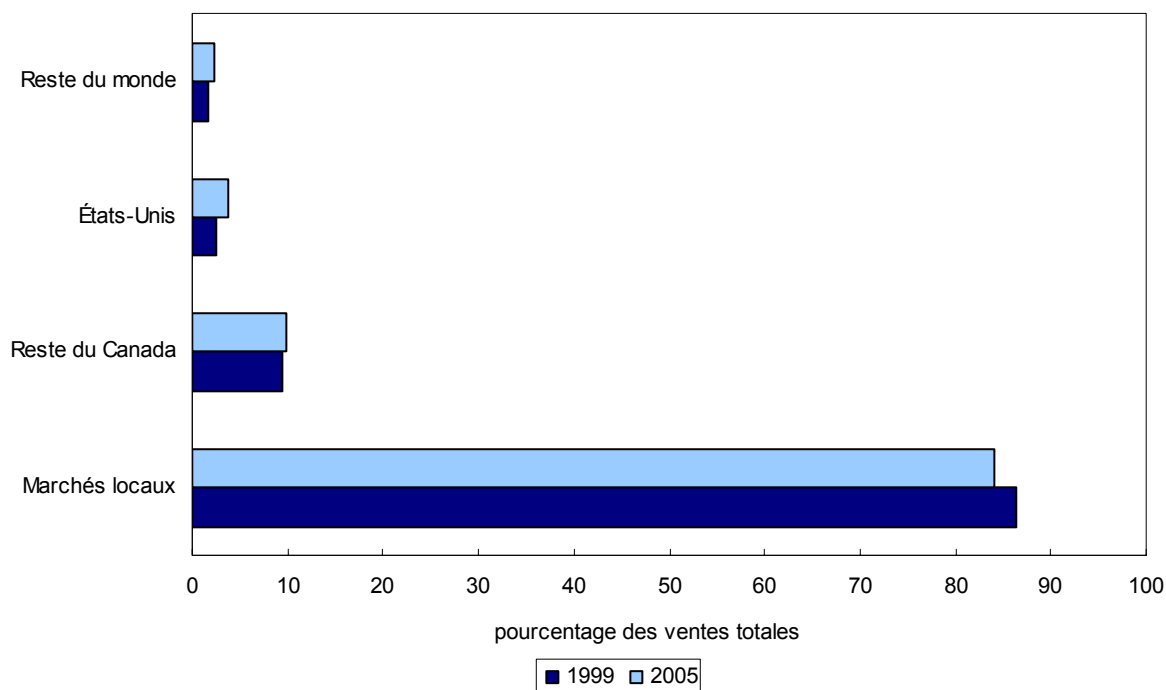
F trop peu fiable pour être publié en raison d'un CV>33,0 %

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Graphique 2.3

Parts de ventes de tous les produits et services, par région du marché, 1999 et 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

On avait demandé aussi aux emplacements d'indiquer le nombre d'entreprises, ayant leur siège social au Canada ou non, qui offre des produits ou services directement en concurrence avec les leurs sur leur marché le plus important. Ce marché est celui qui fournit le plus grand pourcentage de ventes de tous les produits et services. (Tableau 2.4)

Un peu plus d'un tiers des emplacements se trouvant dans les industries suivantes avaient sur leur marché le plus important au moins 20 entreprises concurrentes : les services immobiliers, services de location et de location à bail (38,0 %), les services aux entreprises (37,6 %), la construction (35,6 %) et les finances et assurances (35,4 %). En revanche, l'information et les industries culturelles, ainsi que les industries de la fabrication primaire et de la fabrication tertiaire à forte intensité de capital avaient le nombre le moins élevé de concurrents sur leur marché le plus important (60,8 %, 55,8 % et 46,8 % respectivement).

Certains changements remarquables ont été observés dans l'environnement compétitif des milieux de travail entre 1999 et 2005. Parmi les entreprises qui étaient dans un environnement caractérisé par l'absence de compétition en 1999 (13,1 %), seulement 39,5 % se trouvaient encore dans de tels environnements en 2005, ce qui indique une perte de pouvoir de marché pour 6 sur 10 de ces entreprises.

De façon similaire, parmi les emplacements qui avaient de la concurrence directe dans au moins un marché en 1999 (87,0 %), la majorité (89,0 %) était restée dans le même environnement en 2005, ce qui indique un mouvement vers des marchés caractérisés par l'absence de concurrence pour seulement un sur 10 de ces emplacements, et par conséquent, une augmentation de pouvoir de marché pour ces emplacements.

Tandis que la majorité (82,0 %) des milieux de travail qui étaient dans l'échantillon en 1999 et 2005 se trouvaient dans des marchés caractérisés par le même nombre d'entreprises concurrentes, 10,0 % sont passés à des marchés sur lesquels il n'y avait pas de concurrence, ce qui indique un gain en pouvoir de marché pour ces entreprises, et 8,0 % sont passés à des marchés où ils faisaient face à divers degré de concurrence.

Tableau 2.4
Concurrence directe et nombre d'entreprises concurrentes sur les marchés les plus importants, 2005

	Sans concurrence directe dans aucun des marchés	Avec concurrence directe dans au moins un marché	Nombre d'entreprises concurrentes sur les marchés les plus importants			
			0 entreprise	1 à 5 entreprises	6 à 20 entreprises	Plus de 20 entreprises
	pourcentage des emplacements					
Ensemble des emplacements	15,1	84,9	6,1	37,3	29,3	27,3
Secteur d'activité¹						
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	23,4	76,6	F	37,6	32,5	20,0 ^E
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	8,1 ^E	91,9	F	49,1	19,1	29,5
Fabrication primaire	8,5 ^E	91,5	F	55,8	21,6	19,7
Fabrication secondaire	6,6	93,4	F	44,9	35,7	13,7
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	F	92,8	F	46,0	28,7	21,0
Construction	F	93,8	F	33,4	26,3	35,6
Transport, entreposage et commerce de gros	12,4 ^E	87,6	4,9	38,5	30,4	26,2
Communication et autres services publics	21,2	78,8	8,9	38,5	31,6	20,9
Commerce de détail et services aux consommateurs	10,7 ^E	89,3	7,2	40,3	29,0	23,5
Finance et assurances	14,1 ^E	85,9	F	28,8	31,1	35,4
Services immobiliers, services de location et de location à bail	19,2	80,8	3,3	29,1	29,6	38,0
Services aux entreprises	18,3	81,7	F	24,2	34,4	37,6
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	37,6	62,4	13,8	40,6	27,9	17,7
Information et industries culturelles	18,8	81,2	F	60,8	20,2 ^E	17,8 ^E
Taille de l'emplacement						
1 à 19 employés	16,5	83,5	6,5	37,9	28,4	27,2
20 à 99 employés	8,6	91,4	4,4 ^E	34,5	33,2	27,9
100 à 499 employés	5,2	94,8	2,1	36,0	33,8	28,2
500 employés et plus	10,1	89,9	3,0 ^E	29,4 ^E	41,6	26,0

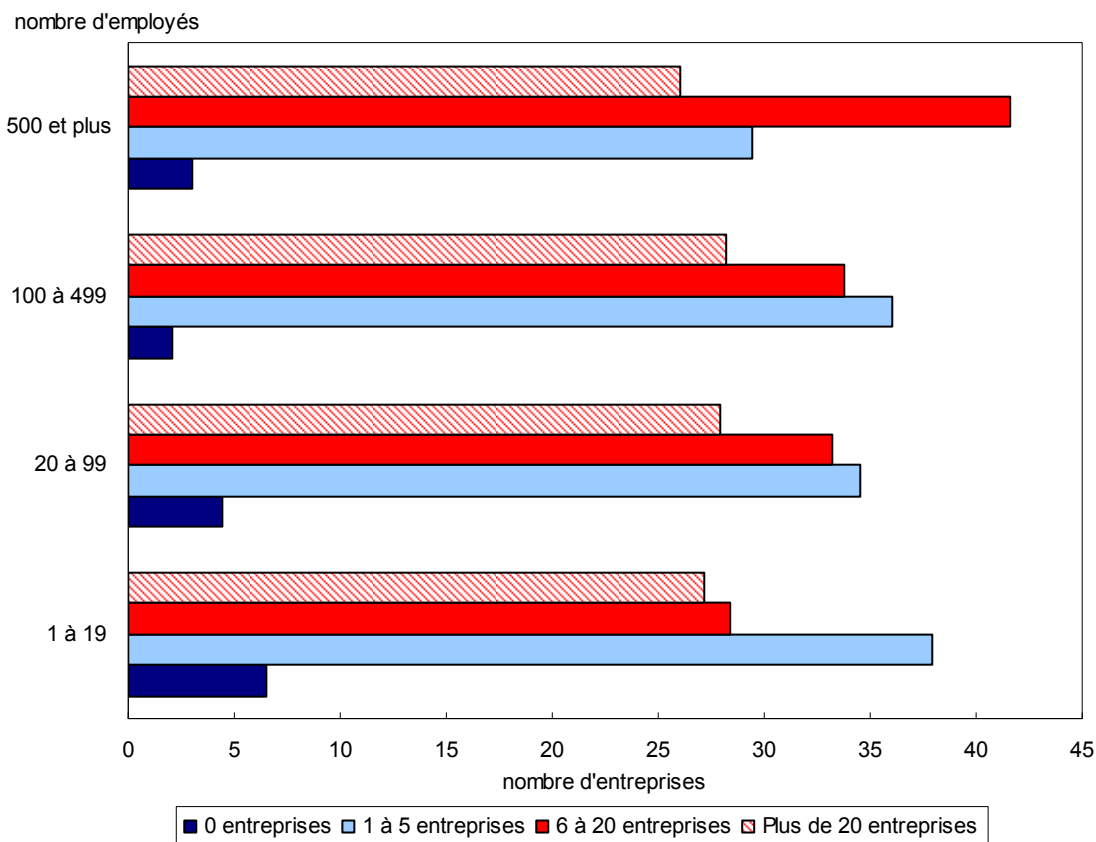
^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

F trop peu fiable pour être publié en raison d'un CV>33,0 %

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Graphique 2.4
Nombre d'entreprises offrant de la concurrence directe dans le marché le plus important, par taille d'emplacement, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

2.2 Concurrence et rendement des marchés

Ensuite, nous examinons de quelle manière l'intensité de la concurrence affecte le rendement des marchés. Dans le cadre de l'EMTE, on demande aux emplacements d'évaluer l'importance de la concurrence sur une échelle en cinq points, dont (1) signifie que la concurrence n'est pas importante et (5) qu'elle est cruciale. Cette échelle reflète l'intensité de la concurrence sur les marchés. Elle est mesurée ici par la valeur maximale déclarée, peu importe la source de la concurrence. On entend par concurrence importante une situation dans laquelle les autres entreprises mettent sur le marché de produits et services suffisamment semblables, et susceptibles d'être achetés par la même clientèle.

Presque tous (95,7 %) les milieux de travail estimaient qu'il faisaient face sur leur marché des produits et services à une concurrence dont l'intensité variait de peu importante à cruciale et presque un sur cinq ont indiqué que la compétition était cruciale.

Au fur et à mesure que les pressions de la concurrence passaient du niveau important au niveau crucial, beaucoup plus d'emplacements tendaient à rapporter un meilleur niveau de productivité, de rentabilité et d'accroissement des ventes que leurs principaux concurrents.

Les milieux de travail qui avaient rapporté des niveaux de rentabilité supérieurs à celle de leurs concurrents étaient moins nombreux que ceux qui avaient rapporté un meilleur niveau de productivité que celui de leurs concurrents.

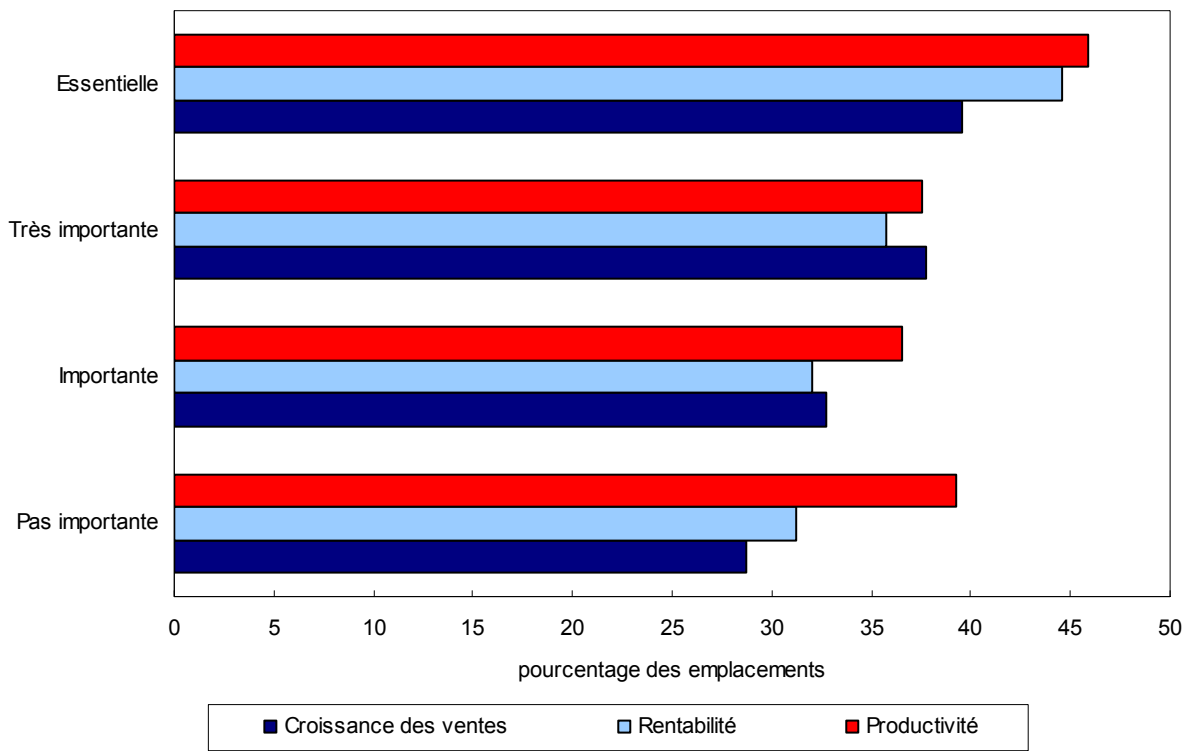
Tableau 2.5
Rendement des marchés selon l'importance de la concurrence et la taille de l'emplacement, 2005

	Productivité		Croissance des ventes		Rentabilité	
	Supérieure à celle des principaux concurrents	Comparable à celle des principaux concurrents	Supérieure à celle des principaux concurrents	Comparable à celle des principaux concurrents	Supérieure à celle des principaux concurrents	Comparable à celle des principaux concurrents
	pourcentage des emplacements					
Tous les emplacements	38,9	58,0	35,8	54,4	35,8	51,7
Importance de la compétition						
Pas importante	39,3	60,7	28,7	51,9	31,2	47,7
Importante ¹	36,5	60,0	32,7	57,7	32,0	54,1
Très importante	37,6	60,3	37,8	53,3	35,7	55,2
Essentielle	45,9	49,2	39,6	50,3	44,6	40,7
Taille de l'emplacement						
1 à 19 employés	37,2	59,9	33,2	56,8	34,0	53,3
20 à 99 employés	46,0	50,1	46,9	43,6	43,3	44,8
100 à 499 employés	46,7	48,0	49,1	43,3	47,3	42,4
500 employés et plus	52,1	44,5	52,1	40,9	47,6	43,0

1. Les catégories 'peu importante' et 'importante' ont été regroupées.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Graphique 2.5
Rendement des marchés selon l'importance de la concurrence, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Section 3 Rendement des emplacements

La présente section traite principalement des mesures de rendement des emplacements, lesquelles sont fondées sur la perception qu'ont les employeurs de la productivité de la main-d'œuvre, de l'accroissement des ventes, de la qualité des produits, de la satisfaction des clients et de l'augmentation de la rentabilité.

3.1 Indicateurs de rendement

Dans le cadre de l'EMTE, on a demandé aux emplacements d'indiquer l'évolution de leur rendement, entre le 1^{er} avril 2004 et le 31 mars 2005, en ce qui concerne la productivité, les ventes, la qualité des produits, la satisfaction des clients et la rentabilité. En règle générale, les emplacements ont rapporté avoir connu une amélioration de leur rendement au cours de l'année pour tous les indicateurs, la proportion la plus forte étant observée dans l'accroissement des ventes (44,0 %) et la plus faible, dans la qualité des produits (30,0 %). Ces indicateurs de rendement ont été ordonnés de façon similaire en 2001 et 2003, montrant seulement de faibles différences.

Le secteur de l'information et des industries culturelles a surclassé tous les autres pour ce qui a trait à l'amélioration de la qualité des produits et la satisfaction des clients. Le secteur de la finance et des assurances a supplanté tous les autres au chapitre de l'augmentation des ventes et de la rentabilité. Plus la taille des emplacements augmente, plus s'accroît aussi la proportion des emplacements déclarant des améliorations sur le plan de la productivité, de la qualité des produits et de la satisfaction des clients.

Tableau 3.1
Indicateurs de rendement, 2005

	Milieux de travail rapportant une amélioration de				
	Productivité	Ventes	Qualité des produits	Satisfaction des clients	Rentabilité
	pourcentage				
Ensemble des emplacements	38,6	44,1	30,3	32,0	36,0
Secteur d'activité¹					
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	54,2	45,8	40,2	34,8	47,6
Fabrication primaire	44,3	44,0	40,4	30,2	40,1
Fabrication secondaire	57,7	52,2	32,9	33,4	36,5
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	47,2	51,2	29,5	33,0	40,1
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	42,4	43,4	29,2	23,0	26,3
Construction	39,2	42,6	23,4	28,9	34,4
Transport, entreposage et commerce de gros	32,9	44,1	23,0	27,3	37,4
Communication et autres services publics	39,2	41,7	27,1	29,9	35,5

Voir les notes à la fin du tableau.

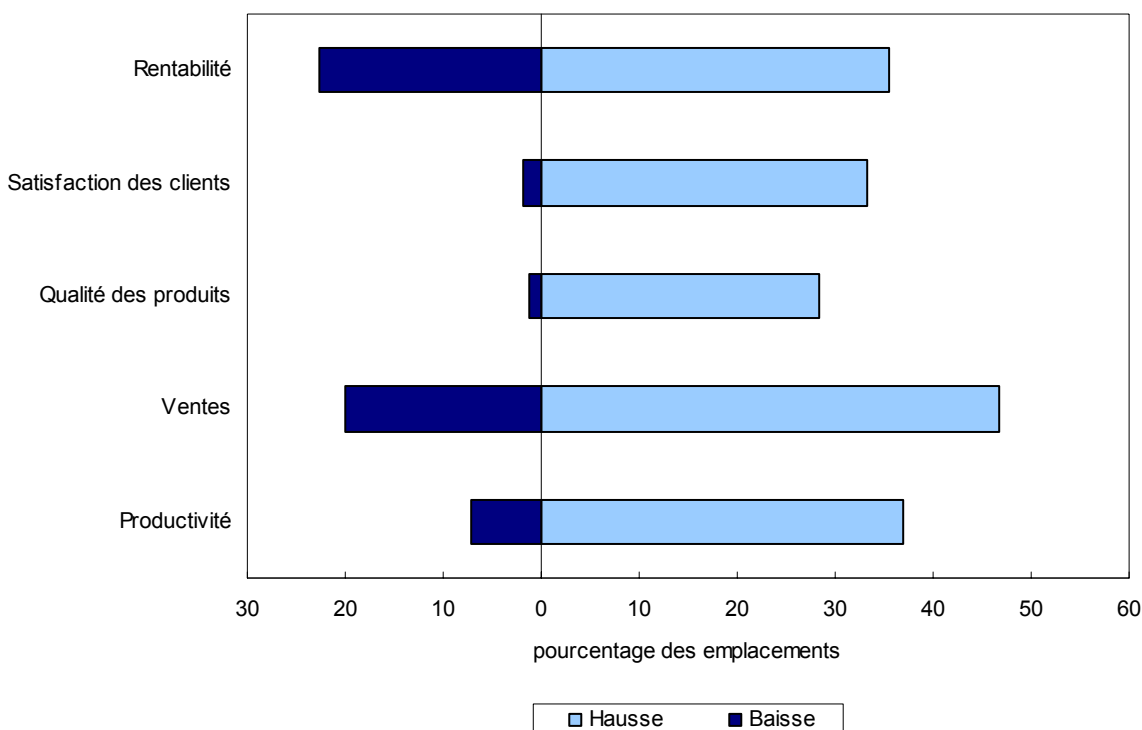
Tableau 3.1 (suite)
Indicateurs de rendement, 2005

	Milieux de travail rapportant une amélioration de				
	Productivité	Ventes	Qualité des produits	Satisfaction des clients	Rentabilité
	pourcentage				
Commerce de détail et services aux consommateurs	37,3	45,9	37,2	37,9	35,3
Finance et assurances	54,9	62,1	30,5	41,1	54,5
Services immobiliers, services de location et de location à bail	32,2	37,0	32,1	32,7	39,0
Services aux entreprises	42,4	45,0	24,6	27,4	35,6
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	29,6	28,0	22,8	21,2	26,6
Information et industries culturelles	42,3	58,3	42,1	46,8	38,7
Taille de l'emplacement					
1 à 19 employés	36,8	41,3	28,8	30,6	34,8
20 à 99 employés	45,9	57,8	36,9	38,1	40,7
100 à 499 employés	56,0	55,1	42,9	44,0	49,6
500 employés et plus	51,2	58,4	49,5	40,5	47,3

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Graphique 3.1
Variation de certains indicateurs de rendement, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

3.2 Pratiques de travail innovatrices

En 2005, on a demandé aux employeurs comptant plus de 10 employés d'indiquer les pratiques de travail officielles mises en œuvre pour le personnel opérationnel.

- A. Programmes de suggestions des employés : comprenant le sondage de rétroaction auprès des employés.
- B. Conception flexible des tâches : comprend la rotation des postes de travail, l'enrichissement / la redéfinition des tâches (définition plus large des tâches), la valorisation des tâches (tâches plus variées et degré plus élevé de compétence et d'autonomie).
- C. Partage de l'information avec les employés : par exemple, les employés sont informés sur des sujets tels que le rendement de l'entreprise, les salaires de leur collègues, les changements technologiques ou organisationnels, etc. Cela signifie que les employés peuvent formuler leurs commentaires sur ces politiques.
- D. Équipes de résolution de problèmes : les responsabilités de ces équipes sont limitées à des domaines précis comme la qualité ou le déroulement des opérations (c'est-à-dire plus restreints que F).
- E. Comités mixtes patron-employés : comprennent les comités mixtes patron-employés non obligatoires et des équipes de travail qui s'occupent généralement d'une vaste gamme de dossiers, mais qui sont habituellement des groupes consultatifs.
- F. Groupes de travail autonomes : groupes de travail semi-autonomes ou mini-entreprises qui ont un degré élevé de responsabilité sur un grand nombre de décisions et questions.

En 2005, tout comme en 2001 et 2003, le partage de l'information avec les employés s'est imposé comme la pratique de travail la plus courante, avec plus d'un tiers des emplacements rapportant l'existence de mécanismes officiels de partage de l'information avec les employés. Cette forme d'organisation du travail couvre généralement le partage de l'information sur des sujets tels que le rendement de l'entreprise et les changements technologiques ou organisationnels. À l'instar des années 2001 et 2003, les groupes de travail autonomes représentaient en 2005 la pratique la moins fréquente, cette pratique n'étant utilisée que par 8,0 % des emplacements. Les grands emplacements (500 employés et plus) étaient nettement plus susceptibles de faire appel explicitement à chacune des pratiques de travail que l'étaient les petits emplacements (moins de 20 employés).

Plus la taille des emplacements augmente, plus s'accroît le recours aux programmes de suggestions des employés, aux équipes de résolution de problèmes et aux comités mixtes patron-employés.

Tableau 3.2
Mise en œuvre de pratiques de travail novatrices, 2005

	Mise en œuvre de pratiques par les emplacements					
	Programmes de suggestions des employés	Conception flexible des tâches	Partage de l'information avec les employés	Équipes de résolution de problèmes	Comités mixtes patron-employés	Groupes de travail autonomes
	pourcentage					
Ensemble des emplacements	28,3	14,4	35,9	17,4	15,1	7,8
Secteur d'activité¹						
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	12,3 ^E	F	25,1	F	9,5 ^E	F
Fabrication primaire	16,7	17,4	24,0	14,2 ^E	20,8	F
Fabrication secondaire	33,2	19,5	48,6	30,1	31,8	12,9 ^E
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	42,4	20,8 ^E	48,6	41,6	26,6	F
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	24,9	10,2 ^E	29,7	23,4	15,0	10,7 ^E
Construction	17,4	6,4 ^E	22,7	21,1	15,1	F
Transport, entreposage et commerce de gros	23,3	14,5	44,1	13,1	17,2	F
Communication et autres services publics	37,7	F	43,3	11,5	35,4	F
Commerce de détail et services aux consommateurs	28,7	12,6 ^E	32,0	16,8 ^E	11,0 ^E	F
Finance et assurances	37,7	F	44,3	13,4 ^E	14,6 ^E	12,4 ^E
Services immobiliers, services de location et de location à bail	22,1 ^E	F	21,5 ^E	19,4 ^E	F	12,7 ^E
Services aux entreprises	34,5	17,7	33,2	9,8 ^E	F	14,9 ^E
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	33,6 ^E	30,4	56,7	27,7 ^E	26,9 ^E	21,3 ^E
Information et industries culturelles	34,3	F	40,5	21,8 ^E	11,6	F
Taille de l'emplacement						
1 à 19 employés	22,5	15,3	31,3	12,8	7,0	7,1
20 à 99 employés	31,6	13,4	38,0	19,6	19,9	7,5
100 à 499 employés	42,8	15,4	51,0	32,5	31,8	14,3
500 employés et plus	43,1	17,5	49,0	37,0	51,6	12,0

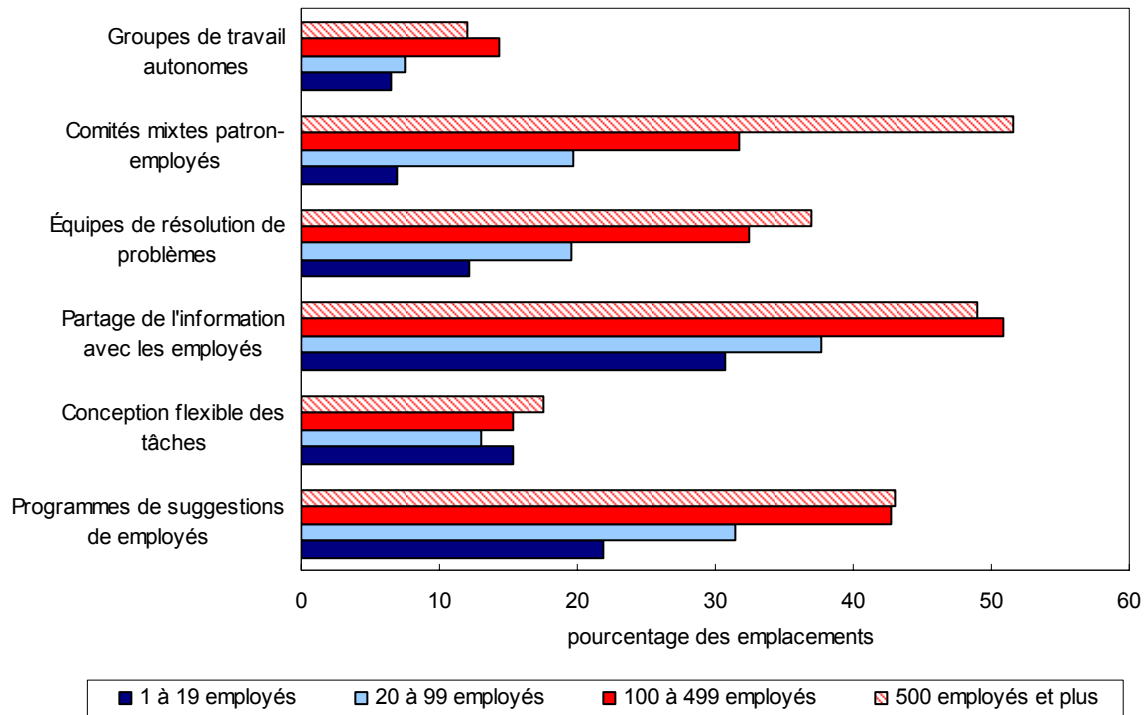
^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

F trop peu fiable pour être publié en raison d'un CV>33,0 %

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Graphique 3.2
Fréquence des pratiques de travail à haut rendement selon la taille de l'emplacement, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Les emplacements qui avaient mis en œuvre des pratiques de travail à haut rendement évaluaient de façon plus positive leur rendement. Ainsi, légèrement plus de la moitié des emplacements ayant mis en place des groupes de travail autonomes estimait que la qualité de leurs produits avait augmenté, comparativement à un tiers de ceux qui n'avaient pas adopté cette pratique. (Tableau 3.3)

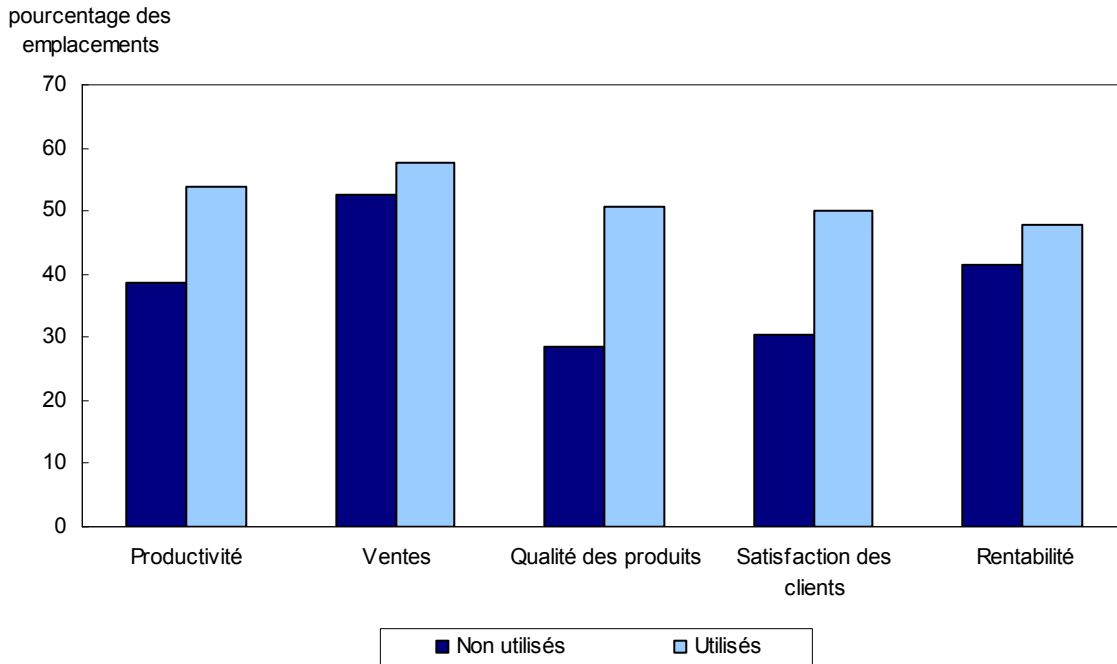
Cette évaluation plus positive du rendement est également observée dans le cas des emplacements ayant déclaré recourir simultanément à des pratiques de travail à haut rendement et à des pratiques de rémunération au rendement.

Tableau 3.3
Pratiques de travail à haut rendement et rendement des emplacements 2005

	Milieux de travail rapportant une amélioration de				
	Productivité	Ventes	Qualité des produits	Satisfaction des clients	Rentabilité
	pourcentage				
Ensemble des emplacements	43,1	53,9	34,8	35,8	43,2
Programmes de suggestions des employés					
Pratique non utilisée	38,8	52,5	28,6	30,3	41,4
Pratique utilisée	54,0	57,6	50,6	49,9	47,9
Conception flexible des tâches					
Pratique non utilisée	41,5	52,8	32,0	33,4	41,2
Pratique utilisée	52,9	60,5	51,1	50,0	55,3
Partage de l'information avec les employés					
Pratique non utilisée	39,1	51,6	29,2	29,9	41,1
Pratique utilisée	50,3	58,0	44,8	46,4	47,0
Équipes de résolution de problèmes					
Pratique non utilisée	42,0	54,4	31,5	32,3	42,7
Pratique utilisée	48,3	51,6	50,1	52,5	45,7
Comités mixtes patron-employés					
Pratique non utilisée	41,4	54,0	33,2	34,6	42,7
Pratique utilisée	52,8	53,5	43,7	42,7	46,0
Groupes de travail autonomes					
Pratique non utilisée	42,0	53,5	33,4	34,3	42,5
Pratique utilisée	56,6	59,4	50,9	53,6	51,6
Régimes de primes individuelles					
Pratique non utilisée	39,0	49,1	32,8	31,6	37,8
Pratique utilisée	50,0	61,8	38,0	42,7	52,2
Régimes de primes collectives					
Pratique non utilisée	40,8	53,2	32,2	33,0	42,1
Pratique utilisée	55,4	57,6	48,1	50,6	49,3
Régimes de participation aux bénéfices					
Pratique non utilisée	42,0	52,7	35,6	36,1	40,5
Pratique utilisée	49,4	60,7	30,4	34,4	58,6
Rémunération au mérite ou en fonction des compétences					
Pratique non utilisée	38,2	49,8	32,4	33,0	40,8
Pratique utilisée	58,0	66,3	42,0	44,2	50,5
Régimes de rémunération au rendement					
Aucune pratique utilisée	35,8	46,3	29,0	28,6	37,1
Au moins une pratique utilisée	49,2	60,3	39,6	41,8	48,4
Rémunération au rendement et pratiques de travail novatrices					
Pratique non utilisée	39,0	51,0	29,5	30,3	42,0
Les deux pratiques utilisées	51,4	60,0	45,4	47,0	45,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Graphique 3.3
Certains indicateurs de rendement, selon l'utilisation ou non des programmes de suggestions des employés, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

3.3 Heures travaillées

Dans le but d'étudier si la mise en œuvre de ces nouvelles pratiques de travail favorise un engagement et des efforts accrus de la part des travailleurs, nous avons considéré le nombre d'heures travaillées par année par travailleur.

Le nombre d'heures travaillées par année par travailleur est relié à diverses caractéristiques et à divers résultats des emplacements. La procédure d'estimation s'appuie sur les heures habituellement travaillées ou les heures moyennes de travail par semaine. La répartition du nombre d'heures par année selon le secteur d'activité s'apparente aux données publiées provenant d'autres sources comparables, bien que le nombre annuel d'heures tiré de l'EMTE soit légèrement supérieur. Aucun ajustement n'a été fait, toutefois, pour tenir compte des jours fériés ou des jours de congé pris par les travailleurs ou encore des jours perdus en raison de conflits de travail.

Dans l'ensemble, le nombre d'heures travaillées par année par travailleur est resté assez stable entre 1999 et 2005.

Dans les emplacements qui ont mis en œuvre des changements organisationnels ou des pratiques de rémunération au rendement, ou qui ont lancé de nouveaux produits, les employés ont travaillé plus d'heures que ceux d'emplacements qui n'avaient adopté aucune de ces mesures. L'attribution d'avantages sociaux est associée à un nombre moyen supérieur d'heures travaillées par travailleur. Les travailleurs qui se trouvaient dans les emplacements qui n'avaient pas de convention collective travaillaient beaucoup plus d'heures que leurs homologues qui travaillaient dans les emplacements où il y avait une convention collective.

Les travailleurs du secteur de la fabrication travaillaient systématiquement plus d'heures que leurs homologues du secteur des services.

Tableau 3.4
Nombre total annuel d'heures travaillées par personne en 1999, 2001, 2003 et 2005

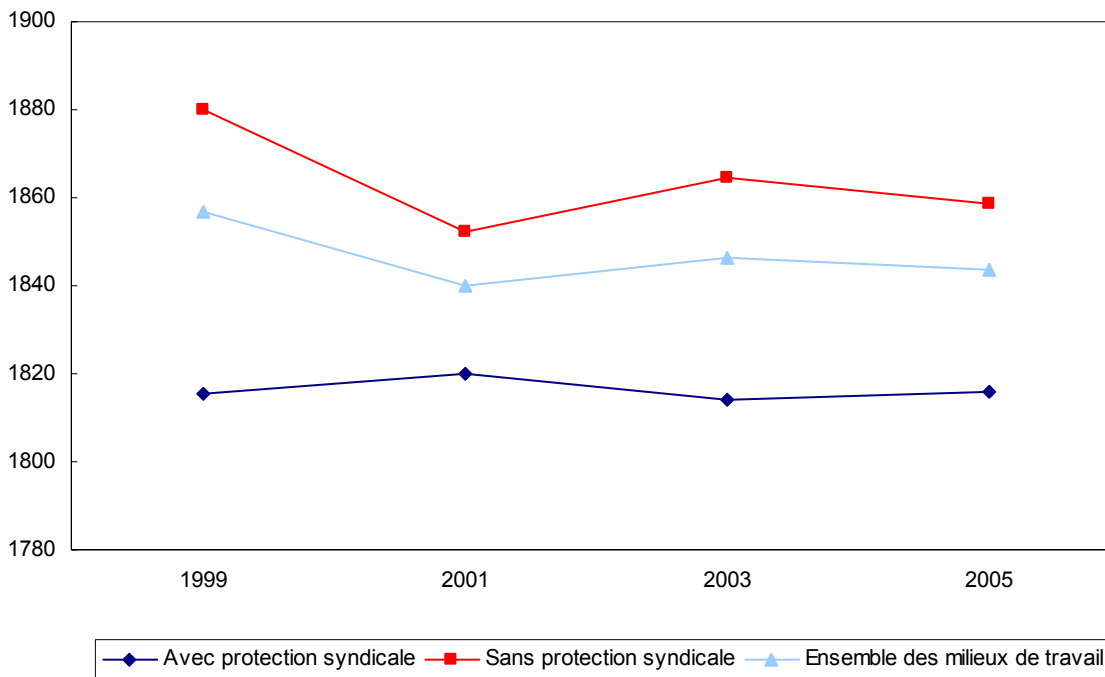
	1999	2001	2003	2005
	nombre			
Ensemble des emplacements	1857,0	1840,2	1846,5	1843,8
Avantages sociaux				
Non offerts	1767,1	1699,2	1740,0	1696,8
Offerts	1881,8	1877,6	1871,8	1875,7
Rémunération au rendement				
Pratique non utilisée	1788,1	1766,5	1796,5	1779,7
Pratique utilisée	1906,6	1897,2	1888,4	1894,9
Couverture syndicale				
Sans couverture	1880,2	1852,5	1864,4	1858,5
Avec couverture	1815,3	1819,8	1813,9	1815,9
Secteur d'activité¹				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	2034,2	2037,5	2091,2	2064,0
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	2002,4	1997,6	2077,8	2039,1
Fabrication primaire	2073,2	2062,5	2119,6	2054,1
Fabrication secondaire	2058,3	2054,2	2045,7	2070,6
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	2045,6	2029,8	2038,0	2020,0
Construction	2001,9	1946,4	2027,5	2002,0
Transport, entreposage et commerce de gros	2062,7	2048,8	1981,7	2027,5
Communication et autres services publics	1970,7	2004,3	2003,2	1999,9
Commerce de détail et services aux consommateurs	1733,5	1703,1	1702,0	1708,9
Finance et assurances	1854,9	1891,3	1890,3	1860,3
Services immobiliers, services de location et de location à bail	1797,0	1783,8	1801,2	1822,7
Services aux entreprises	1940,4	1914,0	1925,6	1913,1
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	1666,4	1647,9	1650,7	1676,5
Information et industries culturelles	1863,0	1772,3	1875,3	1811,7

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composantes employeur et employé.

Graphique 3.4
Nombre annuel d'heures travaillées selon la protection syndicale, 1999, 2001, 2003 et 2005

nombre total d'heures



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composantes employeur et employé.

3.4 Satisfaction des employés

Les travailleurs étaient plus susceptibles d'être très satisfaits de leur emploi que de leur rémunération. (Tableau 3.5) Globalement, les données de l'EMTE révèlent qu'environ 90,0 % des travailleurs se montraient satisfaits ou très satisfaits de leur emploi. Cependant, cette proportion est tombée à 77,0 % environ lorsqu'on a mesuré la satisfaction à l'égard de leur rémunération. Les femmes et les jeunes tendaient à se déclarer un peu moins satisfaits de leur rémunération que les autres employés.

Les gestionnaires étaient plus susceptibles de se déclarer très satisfaits de leur emploi que les travailleurs de la production (48,0 % contre 25,0 %). Les employés mieux rémunérés affichaient aussi des niveaux plus élevés de satisfaction à l'égard de leur emploi. La proportion des employés se déclarant très satisfaits de leur emploi variait d'un quart au bas de l'échelle de la rémunération à 4 sur 10 au haut de cette échelle.

Tableau 3.5
Satisfaction à l'égard de l'emploi et de la rémunération, 2005

	Satisfaction de l'employé à l'égard de l'emploi			Satisfaction de l'employé à l'égard de la rémunération		
	Insatisfait	Satisfait	Très satisfait	Insatisfait	Satisfait	Très satisfait
	pourcentage					
Tous les travailleurs	8,7	57,2	34,0	22,7	57,9	19,3
Sexe						
Hommes	8,5	58,5	32,9	20,0	59,9	19,9
Femmes	8,9	56,1	35,0	25,2	56,0	18,7
Âge						
Moins de 25 ans	13,0	61,0	25,9	29,8	56,0	14,0
25 à 44 ans	9,1	58,6	32,2	23,7	57,5	18,8
45 ans et plus	7,1	54,6	38,2	19,8	58,9	21,2
Niveau de scolarité						
Sans diplôme d'études secondaires	8,8 ^E	62,2	29,0	21,8	59,3	18,7
Études secondaires	7,5	58,1	34,3	23,6	55,3	20,9
Études postsecondaires	9,5	56,5	33,9	23,8	58,0	18,1
Études universitaires	7,6	55,9	36,4	19,8	58,9	21,2
Catégorie professionnelle¹						
Gestionnaires	F	46,6	48,0	13,7	59,2	27,1
Professionnels	6,6	57,3	36,1	20,5	61,8	17,7
Personnel technique/métiers	9,9	59,2	30,8	24,7	57,1	18,1
Commercialisation/ventes	7,8 ^E	65,5	26,6	26,0	57,3	16,5
Personnel de bureau/administratif	9,3	54,1	36,5	25,5	52,6	21,8
Travailleurs de la production	12,6	62,3	25,0	23,6	62,7	13,6
Gains horaires						
Moins de 12,00 \$	13,1	62,2	24,7	32,4	53,9	13,6
12,00 \$ à 19,99 \$	8,7	59,8	31,4	25,6	59,1	15,2
20,00 \$ et plus	6,7	53,0	40,3	16,1	58,8	25,0

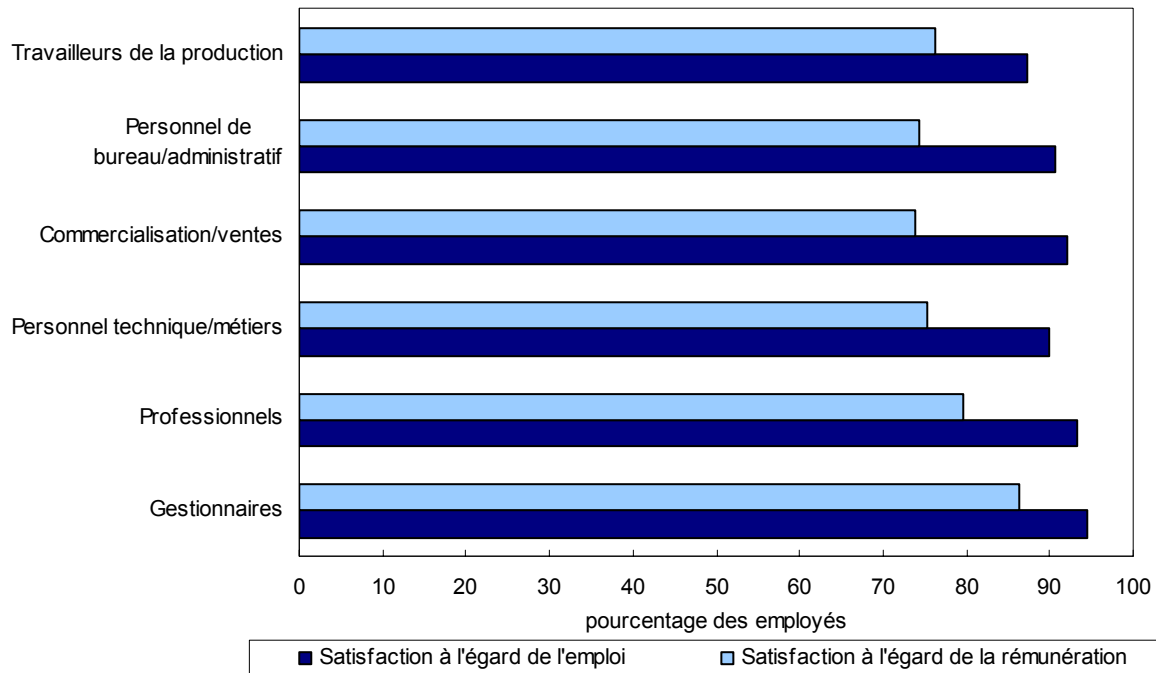
^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

F trop peu fiable pour être publié en raison d'un CV>33,0 %

1. Ce groupement est basé sur la Classification type des professions (CTP) 1991 - Canada.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Graphique 3.5
Satisfaction à l'égard de l'emploi et de la rémunération, selon la catégorie professionnelle, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

L'EMTE recueille des données annuelles sur le nombre de jours de congé payé (vacances, maladie, parental et autres) et non payé pris par les travailleurs ainsi que sur le nombre de jours de vacances payées auxquels les travailleurs ont droit. Nous considérons maintenant ces données pour les années 2001, 2003 et 2005 en vue de fournir quelques éclaircissements sur les effets des congés payés et non payés sur la productivité. (Tableau 3.6)

Au cours de la période allant de 2001 à 2005, trois travailleurs sur quatre avaient pris des vacances payées. Au cours de cette même période, le nombre moyen de jours non rémunérés pris par les travailleurs s'est confiné dans l'intervalle de 2 à 3 jours. Cette moyenne diminue à mesure que le salaire horaire augmente.

Un plus grand nombre d'hommes ont pris des vacances que de femmes. Les jeunes travailleurs, c'est-à-dire ceux âgés de 25 ans ou moins, ceux de la commercialisation et des ventes ainsi que les travailleurs qui n'ont pas terminé leurs études secondaires étaient moins susceptibles de prendre des vacances annuelles payées. Par contre, ces groupes de travailleurs avaient pris en moyenne le plus grand nombre de jours de congé non payé.

Les travailleurs syndiqués ou couverts par une convention collective avaient pris plus de jours de congé payé que leurs homologues qui n'étaient pas syndiqués, ni couverts par une convention collective.

Les travailleurs qui n'étaient pas satisfaits de leur emploi avaient pris en moyenne 8,5 jours de congé payé et non payé tandis que ceux qui étaient satisfaits de leur emploi en avaient pris 6.

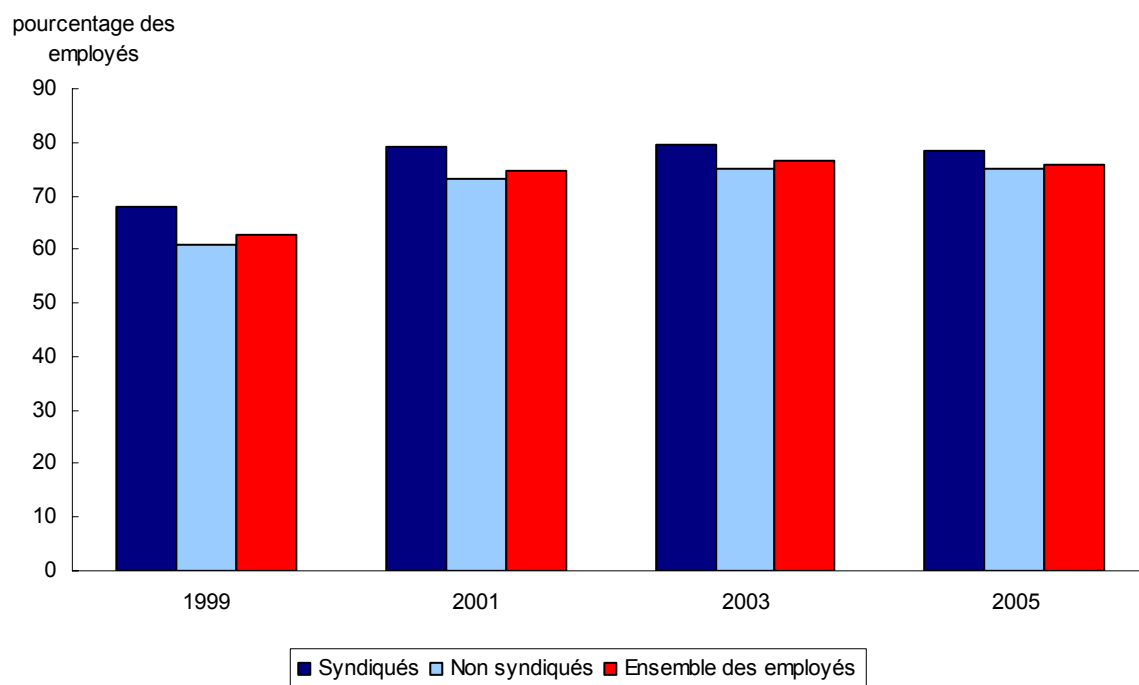
Tableau 3.6
Congés pris par les employés, selon le gain horaire en 2001, 2003 et 2005

	Ensemble	Gains horaires		
		Moins de 12,00 \$	12,00 \$ à 19,99 \$	20,00 \$ et plus
2001		nombre ¹		
Congé de maladie payés et d'autres jours de congé payés pris	3,7	1,8	4,3	4,6
Congé non payé pris	2,2	3,0	2,0	1,7
Vacances annuelles permises	13,8	8,5	13,8	17,9
Vacances payées prises	10,6	5,7	10,4	14,3
		pourcentage		
Employés prenant des vacances payées	74,7	56,0	78,4	85,3
Employés ayant droit à des vacances payées	83,6	69,4	87,3	90,7
2003		nombre ¹		
Congé de maladie payés et d'autres jours de congé payés pris	3,7	1,6	3,8	4,8
Congé non payé pris	2,0	3,0	1,9	1,5
Vacances annuelles permises	14,4	8,4	13,5	18,4
Vacances payées prises	11,0	5,0	10,2	14,8
		pourcentage		
Employés prenant des vacances payées	76,4	52,1	78,5	87,5
Employés ayant droit à des vacances payées	85,6	72,5	86,9	91,5
2005		nombre ¹		
Congé de maladie payés et d'autres jours de congé payés pris	3,5	1,5	3,4	4,5
Congé non payé pris	2,7	4,8	2,5	1,8
Vacances annuelles permises	14,7	9,1	13,3	18,4
Vacances payées prises	11,4	5,5	10,2	15,0
		pourcentage		
Employés prenant des vacances payées	75,9	50,1	76,9	87,1
Employés ayant droit à des vacances payées	85,7	71,3	86,4	91,9

1. Nombre moyen de jours.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Graphique 3.6
Utilisation des droits aux congés par les employés, selon l'appartenance ou non à un syndicat, 1999, 2001, 2003 et 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Section 4 Pratiques de rémunération

Nous examinons dans la présente section les mesures de rémunération qu'utilisent les emplacements pour créer un milieu favorisant un rendement et une productivité accrue de la main-d'oeuvre comme discuté dans la section précédente. L'analyse s'attache à la rémunération directe, à la rémunération indirecte ou avantages sociaux, et à la rémunération au rendement. La diversité et l'importance de ces avantages sociaux sont examinées du point de vue des employeurs et des employés.

4.1 Rémunération directe

Les caractéristiques des emplacements qui sont considérés sont la présence ou l'absence de convention collective pour le personnel opérationnel, la présence ou l'absence d'avantages sociaux et la présence ou l'absence de rémunération au rendement. (Tableau 4.1)

Les gains horaires moyens des travailleurs couverts par une convention collective étaient systématiquement plus élevés que ceux de leurs homologues non couverts par une convention collective, ce qui, de prime abord, indique un avantage salarial attribuable à la présence de convention collective². Quand la taille des emplacements était considérée, l'écart entre les gains horaires moyens des travailleurs couverts par une convention collective et ceux des travailleurs non couverts tendait à se resserrer, parfois à s'annuler et dans certains cas à s'inverser.

Les gains horaires moyens étaient supérieurs pour les travailleurs des emplacements qui fournissaient des avantages sociaux, indépendamment du sexe, du groupe d'âge, du niveau d'éducation, de la profession, du type d'industrie, de la taille de l'emplacement ou de la région. De façon similaire, les gains horaires moyens étaient aussi plus élevés dans les emplacements qui fournissaient de la rémunération au rendement.

Les femmes, les jeunes, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs de la commercialisation et des ventes avaient les gains horaires moyens les plus bas, tandis que les hommes, les travailleurs plus âgés, les travailleurs à temps plein, les gestionnaires et les professionnels, obtenaient les gains horaires les plus élevés, indépendamment de la présence ou non de convention collective, de la provision ou non d'avantages sociaux, et de l'utilisation ou non de la rémunération au rendement.

Tableau 4.1
Gains horaires moyens, selon la protection syndicale, les avantages sociaux et la rémunération au rendement en 2005

	Sans protection syndicale	Avec protection syndicale	Sans avantages sociaux	Avec avantages sociaux	Sans rémunération au rendement	Avec rémunération au rendement
	dollars					
Tous les travailleurs	20,36	24,99	14,56	23,57	19,63	23,82
Sexe						
Hommes	23,59	27,16	15,91	26,46	24,4	27,09
Femmes	17,40	23,02	13,60	20,77	18,28	20,34

Voir les notes à la fin du tableau.

2. Ces résultats concordent avec ceux trouvés antérieurement par Akyampong, Ernest B. « La syndicalisation et les avantages sociaux. » *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, automne 2002, vol. 8, n° 3, p. 5 à 10.

Tableau 4.1 (suite)

Gains horaires moyens, selon la protection syndicale, les avantages sociaux et la rémunération au rendement en 2005

	Sans protection syndicale	Avec protection syndicale	Sans avantages sociaux	Avec avantages sociaux	Sans rémunération au rendement	Avec rémunération au rendement
dollars						
Âge						
Moins de 25 ans	11,29	13,96	10,42	12,44	11,26	12,17
25 à 44 ans	20,65	24,52	15,09	23,25	19,15	23,87
45 ans et plus	23,30	26,58	16,23	26,16	22,23	26,82
Niveau de scolarité						
Sans diplôme d'études secondaires	14,36	18,15	11,71	17,25	14,07	16,89
Études secondaires	16,31	20,87	13,49	18,81	15,57	19,25
Études postsecondaires ou diplôme	19,46	23,22	14,73	21,97	18,60	22,41
Études universitaires	30,19	33,15	19,98	32,74	28,39	33,81
Catégorie professionnelle¹						
Gestionnaires	33,10	39,56	18,55	37,75	27,37	38,46
Professionnels	28,17	31,59	22,56	30,48	28,82	31,24
Personnel technique/métiers	18,24	22,49	15,52	20,66	17,73	21,29
Commercialisation/ventes	12,64	13,29	10,16	14,34	11,30	14,25
Personnel de bureau/administratif	16,05	18,48	13,93	17,37	16,04	17,42
Travailleurs de la production	11,74	17,13	9,98	15,20	12,17	15,14
Catégorie d'emploi						
Temps partiel	14,22	21,03	13,02	17,89	16,53	16,15
Temps plein	21,57	25,65	15,15	24,43	20,38	24,93
Secteur d'activité²						
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	28,78	29,28	20,30	29,74	23,97	32,25
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	17,71	21,55	15,10	20,17	16,82	20,73
Fabrication primaire	20,31	25,37	17,75	23,61	20,37	24,12
Fabrication secondaire	24,07	23,42	15,97	24,78	17,91	27,42
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	24,50	28,61	14,27	26,66	18,40	27,98
Construction	23,28	25,83	20,55	25,33	22,62	26,07
Transport, entreposage et commerce de gros	21,99	24,25	17,98	23,09	19,49	23,96
Communication et autres services publics	20,53	33,80	15,90	31,81	23,35	33,11
Commerce de détail et services aux consommateurs	13,83	16,57	11,32	15,72	12,20	15,96 ^E
Finance et assurances	26,44	25,63	21,22	26,63	23,74	26,94
Services immobiliers, services de location et de loc	20,77	21,05	16,00	23,02	19,38	22,39
Services aux entreprises	26,55	26,55	15,77	29,34	21,39	29,2
Enseignement, services de soins de santé et organ	19,78	25,74	17,12	24,73	23,80	24,37
Information et industries culturelles	24,57	27,89	15,11	27,27	19,77	27,82
Région						
Atlantique	15,36	22,42	11,67	19,61	17,24	18,77
Québec	18,84	22,80	13,87	22,25	18,59	23,00
Ontario	21,79	27,38	15,86	25,02	20,64	25,30
Alberta	21,10	28,72	13,64	24,89	18,29	25,08
Colombie-Britannique	21,25	25,02	16,23	23,97	22,87	22,59
Manitoba	17,63	19,88	12,77	19,15	17,90	19,01
Saskatchewan	18,02	22,82	12,87	21,71	18,52	20,97
Taille de l'emplacement						
1 à 19 employés	18,19	22,31	14,78	21,74	16,96	20,75
20 à 99 employés	19,98	19,74	13,94	20,86	17,67	21,49
100 à 499 employés	23,91	23,49	14,58	23,83	21,66	24,64
500 employés et plus	27,16	28,68	12,65	28,38	27,27	28,97

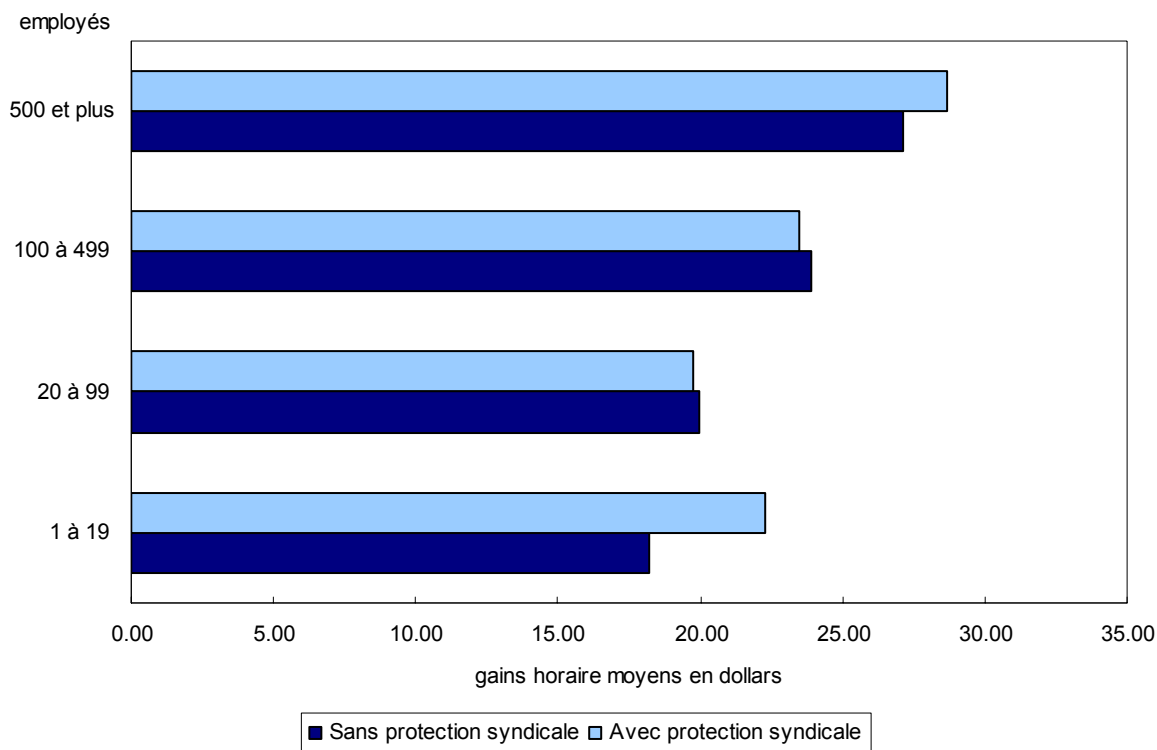
^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

1. Ce groupement est basé sur la Classification type des professions (CTP) 1991 - Canada.

2. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composantes employeur et employé.

Graphique 4.1
Gains horaires moyens totaux selon la protection syndicale et la taille de l'emplacement, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composantes employé et employeur.

Retournons maintenant à la mobilité d'emploi pour déterminer s'il existe ou non une récompense ou un retour associé aux avantages sociaux. Dans l'ensemble, les travailleurs qui avaient changé d'emploi ou d'emplacement s'étaient tirés mieux d'affaire que ceux qui n'avaient pas bougé. (Tableau 4.2)

Les travailleurs qui étaient restés chez le même employeur et conservés le même emploi avaient enregistré une faible hausse de leur salaire horaire tandis que ceux qui avaient changé d'emploi mais étaient restés chez le même employeur ainsi que ceux qui avaient changé d'employeur avaient profité d'une plus grande augmentation. La mobilité d'emploi est donc effectivement associée à un avantage salarial et ce, qu'il s'agisse de la mobilité au sein de l'emplacement ou de la mobilité inter-emplacements.

La mobilité n'était pas toujours récompensée. De façon remarquable, dans l'échantillon de 2001 à 2002, les travailleurs qui avaient changé d'emplacement dans la fabrication tertiaire à forte intensité de capital accusaient une baisse de leurs gains horaires moyens.

Tableau 4.2.1
Mobilité de l'emploi et indices des gains horaires selon l'échantillon des employés de 1999 à 2000

	Échantillon des employés de 1999 à 2000		
	Même employeur et emploi différent	Même employeur et même emploi	Employeur différent et emploi différent
Tous les travailleurs	108,8	102,4	107,1
Sexe			
Hommes	110,2	102,7	113,4
Femmes	107,4	102,0	101,3
Âge			
Moins de 25 ans	103,1	100,4	119,9
25 à 44 ans	111,5	102,4	109,4
45 ans et plus	104,9	102,6	91,5
Niveau de scolarité			
Sans diplôme d'études secondaires	97,9	97,2	105,2
Études secondaires	105,7	101,5	103,9
Études postsecondaires partielles	104,9	99,1	100,8
Études postsecondaires ou diplôme	109,1	102,2	111,5
Études universitaires	114,2	106,1	107,7
Secteur d'activité¹			
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	112,2	101,5	101,3
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	116,2	99,2	124,5
Fabrication primaire	103,3	103,7	96,1
Fabrication secondaire	107,4	105,7	102,2
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	110,6	103,4	109,4
Construction	120,1	100,8	99,0
Transport, entreposage et commerce de gros	106,3	102,4	105,3
Communication et autres services publics	110,6	101,2	102,8
Commerce de détail et services aux consommateurs	101,6	96,0	110,1
Finance et assurances	113,6	105,9	91,7
Services immobiliers, services de location et de location à bail	97,9	103,1	138,1
Services aux entreprises	118,5	105,4	111,9
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	106,6	104,3	99,6
Information et industries culturelles	104,1	101,6	113,5

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Tableau 4.2.2
Mobilité de l'emploi et indices des gains horaires selon l'échantillon des employés de 2001 à 2002

	Échantillon des employés de 2001 à 2002		
	Même employeur et emploi différent	Même employeur et même emploi	Employeur différent et emploi différent
Tous les travailleurs	109,0	103,2	108,3
Sexe			
Hommes	110,9	103,7	108,6
Femmes	106,9	102,7	108,0
Âge			
Moins de 25 ans	109,8	104,2	115,2
25 à 44 ans	110,1	103,3	108,3
45 ans et plus	106,6	103,0	102,6
Niveau de scolarité			
Sans diplôme d'études secondaires	115,0	102,7	108,3
Études secondaires	108,8	104,6	111,3
Études postsecondaires partielles	107,0	101,8	108,3
Études postsecondaires ou diplôme	109,5	102,4	109,0
Études universitaires	107,8	104,4	105,9
Secteur d'activité¹			
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	105,5	104,4	108,2
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	106,7	102,9	99,7
Fabrication primaire	104,0	101,9	104,6
Fabrication secondaire	106,8	102,1	111,0
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	108,0	101,0	85,3
Construction	117,9	103,3	109,3
Transport, entreposage et commerce de gros	114,6	102,9	105,9
Communication et autres services publics	108,0	103,2	101,0
Commerce de détail et services aux consommateurs	106,4	102,3	112,2
Finance et assurances	104,6	104,7	100,7
Services immobiliers, services de location et de location à bail	114,9	101,9	126,2
Services aux entreprises	116,1	105,5	124,6
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	107,8	103,5	109,7
Information et industries culturelles	101,1	103,2	95,1

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Tableau 4.2.3
Mobilité de l'emploi et indices des gains horaires selon l'échantillon des employés de 2003 à 2004

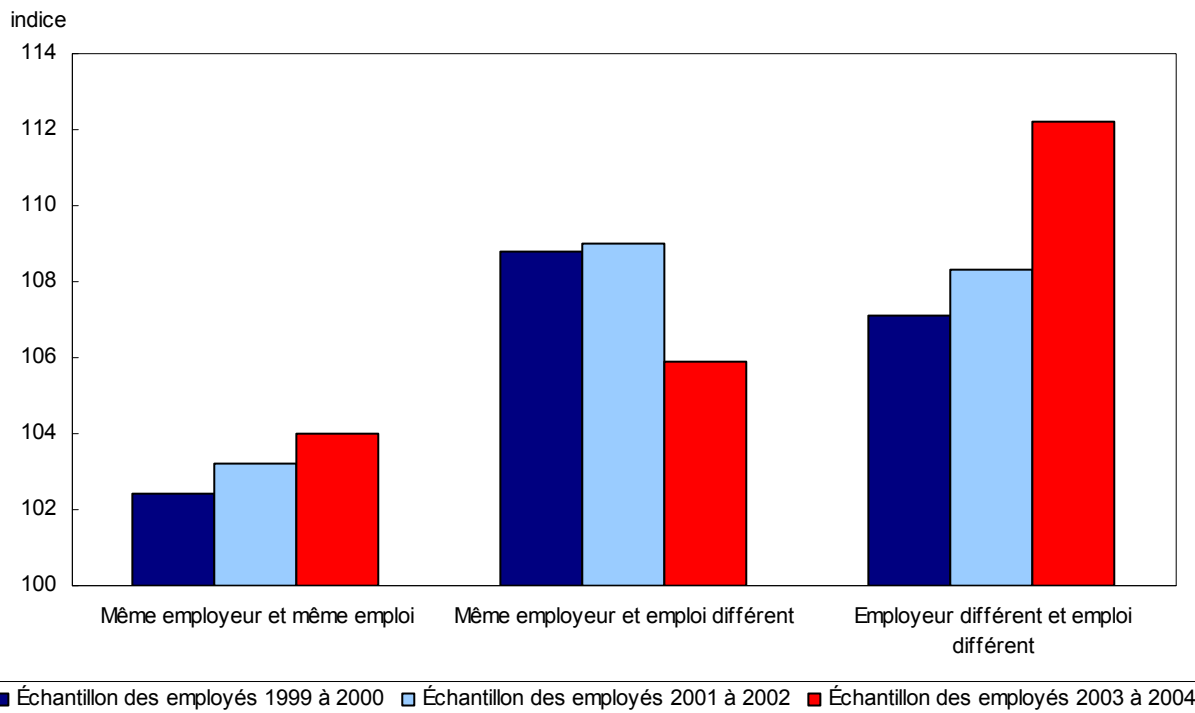
	Échantillon des employés de 2003 à 2004		
	Même employeur et emploi différent	Même employeur et même emploi	Employeur différent et emploi différent
Tous les travailleurs	105,9	104,0	112,2
Sexe			
Hommes	104,5	104,7	109,7
Femmes	108,3	103,2	115,2
Âge			
Moins de 25 ans	102,9	106,9	122,6
25 à 44 ans	106,6	104,8	112,3
45 ans et plus	105,2	102,9	105,0
Niveau de scolarité			
Sans diplôme d'études secondaires	107,8	103,2	111,9
Études secondaires	100,0	102,9	113,8
Études postsecondaires partielles	104,4	104,7	110,0
Études postsecondaires ou diplôme	106,5	103,5	111,2
Études universitaires	108,2	105,2	114,1
Secteur d'activité¹			
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	110,1	107,9	108,3
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	100,0	101,7	106,3
Fabrication primaire	105,5	104,0	101,6
Fabrication secondaire	108,6	103,6	137,8
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	102,2	104,6	100,2
Construction	111,3	104,4	105,3
Transport, entreposage et commerce de gros	108,0	104,5	111,1
Communication et autres services publics	106,5	103,9	121,0
Commerce de détail et services aux consommateurs	102,1	103,2	123,3
Finance et assurances	113,3	106,0	99,7
Services immobiliers, services de location et de location à bail	86,0	102,4	100,2
Services aux entreprises	106,1	104,7	99,8
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	107,1	103,4	119,9
Information et industries culturelles	109,8	105,1	115,0

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Graphique 4.2

Indices des gains horaires et mobilité d'emploi dans les échantillons d'employés de 1999 à 2000, de 2001 à 2002 et de 2003 à 2004



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

4.2 Avantages sociaux

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) fournit des données sur les avantages sociaux. (Tableau 4.3)

Les avantages relatifs à la santé étaient restés les avantages sociaux les plus fréquents qu'avaient offert les employeurs (40,0 %) à tous leurs employés. Ce constat tient pour toutes les industries et toutes les tailles d'emplacement.

La fréquence d'avantages sociaux relatifs à la santé et à la retraite était plus élevée dans les emplacements comptant une convention collective que dans les autres qui n'en avaient pas, exception faite des emplacements de 100 à 499 employés où cette fréquence était virtuellement identique avec ou sans convention collective.

Globalement, plus s'accroît la taille des emplacements, plus augmente la fréquence de ces deux catégories d'avantages sociaux. Les emplacements du secteur de la finance et des assurances affichaient les fréquences les plus fortes d'avantages sociaux relatifs à la santé et à la retraite; en revanche, ces avantages étaient moins susceptibles d'être offerts dans l'industrie du commerce de détail et services aux consommateurs. Les emplacements du secteur de la fabrication tertiaire à forte intensité de main d'œuvre étaient les moins susceptibles d'offrir ces bénéfices.

Tableau 4.3
Fournisseurs d'avantages sociaux, 2005

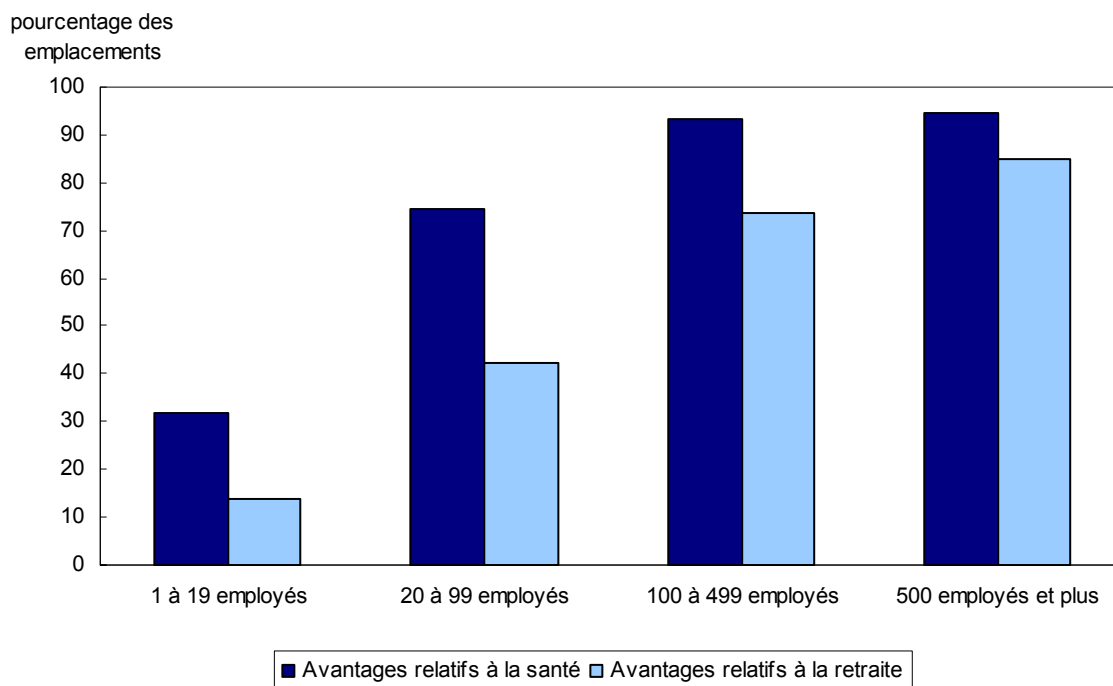
	Emplacements offrant des		Employeurs offrant des avantages sociaux	Employés dans des emplacements offrant des avantages sociaux
	Avantages sociaux relatifs à la santé ¹	Avantages sociaux relatifs à la retraite ²		
	pourcentage des emplacements			
Ensemble des emplacements	40,0	19,5	48,0	82,1
Taille de l'emplacement				
1 à 19 employés (total)	32,0	13,7	40,2	52,3
Sans protection syndicale	31,1	12,5	38,7	50,6
Avec protection syndicale	47,6	34,2	65,5	72,0
20 à 99 employés (total)	74,5	42,1	82,1	85,9
Sans protection syndicale	72,0	39,9	78,3	82,5
Avec protection syndicale	83,0	49,7	95,2	95,6
100 à 499 employés (total)	93,5	73,8	97,9	98,3
Sans protection syndicale	93,4	71,1	96,4	96,9
Avec protection syndicale	93,5	76,4	99,4	99,4
500 employés et plus (total)	94,5	84,8	99,3	99,7
Sans protection syndicale	88,7	68,4	98,1	98,9
Avec protection syndicale	97,1	92,3	99,8	99,9
Secteur d'activité³				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	57,4	20,6	62,0	91,5
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	36,7	10,9	37,9	77,5
Fabrication primaire	51,4	34,3	55,2	91,1
Fabrication secondaire	64,3	30,1	69,4	89,3
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	63,4	32,7	70,1	94,6
Construction	33,5	13,2	50,2	75,0
Transport, entreposage et commerce de gros	58,2	31,6	62,2	86,3
Communication et autres services publics	58,4	40,4	67,8	93,6
Commerce de détail et services aux consommateurs	27,5	12,2	35,8	68,2
Finance et assurances	75,8	53,7	79,8	95,3
Services immobiliers, services de location et de location à bail	35,0	14,3	48,2	67,1
Services aux entreprises	43,4	14,0	48,1	79,6
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	33,3	18,9	43,1	89,8
Information et industries culturelles	46,8	26,7	58,3	92,2

1. Les avantages relatifs à la santé comprennent les régimes d'assurance-vie ou d'assurance-invalidité, les régimes complémentaires d'assurance-maladie et les régimes de soins dentaires.

2. Les avantages relatifs à la retraite comprennent les régimes de retraite et les régimes enregistrés d'épargne-retraite.

3. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Graphique 4.3**Fréquence des avantages relatifs à la santé et à la retraite selon la taille de l'emplacement, 2005**

Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Les avantages sociaux étaient largement répandus en 2005, presque les trois quarts des travailleurs y avaient accès. Les avantages sociaux relatifs à la santé étaient les plus fréquents : régimes d'assurance-vie et d'assurance-invalidité, régimes de soins dentaires et régimes complémentaires d'assurance-maladie. (Tableau 4.4)

Les femmes, les jeunes et les travailleurs n'ayant pas terminé d'études secondaires étaient les moins susceptibles d'avoir accès aux avantages sociaux. Pour ce qui est des groupes professionnels, les employés de la commercialisation et des ventes formaient, et de loin, le groupe le moins susceptible de profiter d'avantages sociaux (4 sur 10), tandis que les professionnels affichaient le taux de couverture le plus élevé (9 sur 10).

Le fait d'occuper un poste syndiqué ou couvert par une convention collective accroît aussi la probabilité d'obtenir des avantages sociaux (88,5 %, comparativement à 68,6 % pour les emplois non syndiqués ou non couverts par une convention collective). Le travail à temps plein améliore l'accès aux avantages sociaux (environ trois quarts comparativement à presque la moitié pour les emplois à temps partiel). Plus les gains augmentent et plus s'accroît également la probabilité de recevoir des avantages sociaux.

Dans le secteur du commerce de détail et des services aux consommateurs, qui se caractérise par un roulement important du personnel (6 travailleurs sur 10 ont été engagés ou sont partis), la moitié des travailleurs n'avait pas accès à des avantages sociaux. En revanche, dans le secteur de la finance et des assurances, qui avait enregistré un taux de roulement de la main-d'œuvre correspondant environ aux deux cinquièmes de celui observé dans le commerce de détail et des services aux consommateurs, seulement moins de 10,0 % des travailleurs n'avait pas accès à des avantages sociaux.

Tandis qu'un travailleur sur deux ne bénéficiaient pas d'avantages sociaux dans les petits emplacements (1 à 19 employés), environ neuf travailleurs sur dix avaient accès à de tels avantages dans les emplacements de grande taille (500 employés ou plus).

Tableau 4.4
Avantages sociaux des employés, 2005

	Régimes de retraite offerts par l'employeur	Régimes enregistrés d'épargne- retraite collectifs	Régimes d'assurance- vie/assurance- invalidité	Régimes complémentaires d'assurance- maladie	Régimes de soins dentaires	Pas d'avantages sociaux
	pourcentage					
Tous les employés	32,8	18,4	59,0	51,3	56,1	26,0
Sexe						
Hommes	32,7	20,2	63,5	56,2	61,6	23,1
Femmes	32,9	16,7	54,8	46,7	51,0	28,7
Âge						
Moins de 25 ans	8,0	6,4	21,0	21,7	23,9	53,2
25 à 44 ans	31,7	19,6	61,1	54,6	60,2	24,1
45 ans et plus	40,5	20,0	66,2	54,8	59,4	21,4
Niveau de scolarité						
Sans diplôme d'études secondaires	15,4	12,1	40,2	35,4	38,8	44,9
Études secondaires	25,8	17,9	53,2	46,3	53,2	29,5
Études postsecondaires ou diplôme	32,6	18,2	59,8	51,0	56,0	25,2
Études universitaires	47,1	22,2	70,5	63,3	66,9	16,3
Catégorie professionnelle¹						
Gestionnaires	30,6	24,4	67,9	60,3	67,1	20,6
Professionnels	56,5	21,6	75,5	66,5	70,9	10,9
Personnel technique/métiers	29,2	18,0	58,3	50,8	55,6	26,8
Commercialisation/ventes	9,7	9,0	25,1	22,7	25,3	56,6
Personnel de bureau/administratif	34,6	18,8	60,6	48,5	54,7	22,4
Travailleurs de la production	21,8	11,2	40,8	38,0	40,0	42,6
Catégorie d'emploi						
Temps partiel	16,8	6,5	23,0	19,3	21,9	52,6
Temps plein	35,8	20,6	65,7	57,2	62,5	21,1
Gains horaires						
Moins de 12,00 \$	6,9	4,6	20,2	19,3	21,2	60,4
12,00 \$ à 19,99 \$	25,8	16,6	57,7	49,3	53,1	25,6
20,00 \$ et plus	50,1	26,1	77,8	67,5	74,4	10,6
Ancienneté de l'emploi						
Moins de 1 an	23,8	14,0	48,4	45,0	49,2	32,2
1 an à moins de 5 ans	28,4	16,1	54,7	47,6	53,2	29,8
5 ans à moins de 10 ans	34,4	21,6	63,1	56,0	59,2	21,9
10 ans à moins de 20 ans	43,9	22,9	70,5	58,1	64,9	17,7
20 ans et plus	56,7	23,9	74,4	60,5	61,0	17,3
Syndicalisation						
Syndiqué	64,8	17,1	73,9	61,6	65,6	11,5
Non syndiqué	21,1	18,9	53,5	47,5	52,6	31,4

Voir les notes à la fin du tableau.

Tableau 4.4 (suite)
Avantages sociaux des employés, 2005

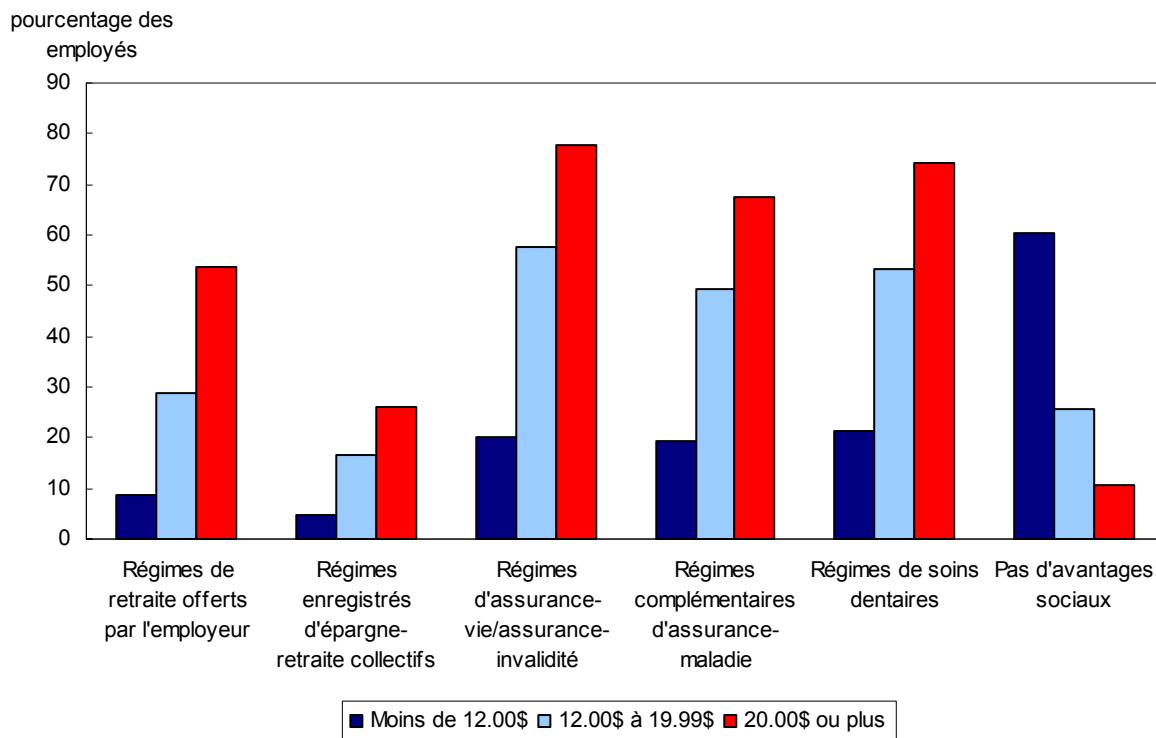
	Régimes de retraite offerts par l'employeur	Régimes enregistrés d'épargne- retraite collectifs	Régimes d'assurance- vie/assurance- invalidité	Régimes complémentaires d'assurance- maladie	Régimes de soins dentaires	Pas d'avantages sociaux
	pourcentage					
Secteur d'activité²						
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	43,2	37,0	79,4	67,0	77,5	11,6
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	22,1	18,4	60,6	49,2	57,2	28,1
Fabrication primaire	49,2	29,5	76,4	65,3	72,6	13,9
Fabrication secondaire	35,7	30,8	73,8	67,8	68,6	13,8
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	34,2	27,3	76,1	64,8	77,0	10,4
Construction	13,9	14,6	50,4	46,6	48,9	34,5
Transport, entreposage et commerce de gros	25,5	25,6	66,5	60,0	64,2	19,5
Communication et autres services publics	68,3	20,4	81,6	65,1	74,3	10,3
Commerce de détail et services aux consommateurs	12,8	10,7	33,2	30,3	34,8	45,4
Finance et assurances	54,8	26,6	81,6	71,4	77,8	8,3
Services immobiliers, services de location et de location à bail	18,5	15,0	49,6	45,6	46,9	43,2
Services aux entreprises	19,7	22,0	62,9	54,2	62,4	27,5
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	58,7	14,5	66,7	55,2	56,5	17,8
Information et industries culturelles	43,2	17,7	68,6	63,5	70,4	15,2
Taille de l'emplacement						
1 à 19 employés	7,8	9,3	33,5	31,2	32,3	53,7
20 à 99 employés	20,2	19,3	57,9	50,3	55,5	25,4
100 à 499 employés	47,2	26,9	73,6	64,2	73,0	9,9
500 employés et plus	72,5	20,8	80,5	66,9	72,2	6,0

1. Ce groupement est basé sur la Classification type des professions (CTP) 1991 - Canada.

2. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Graphique 4.4
Avantages sociaux des employés par groupes de salaire horaire total, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

4.3 Rémunération au rendement

La rémunération au rendement était utilisée par plusieurs emplacements à but lucratif dans leur gamme de pratiques de rémunération. En 2005, les régimes de primes individuelles s'imposaient comme la mesure la plus courante de rémunération au rendement (24,0 %) utilisée par les employeurs. Les régimes d'actionnariat privilégiés étaient la moins fréquente (3,5 %).

Les régimes de primes individuelles (régimes fournissant aux employés des récompenses fondées sur les mesures de production ou le rendement individuel) étaient plus fréquents dans les emplacements sans convention collective. La fréquence de régimes de participation aux bénéfices augmente avec la taille de l'emplacement.

Les emplacements du secteur de la finance et des assurances étaient ceux qui affichaient la fréquence la plus élevée de toutes les formes de rémunération au rendement.

En 2005, 36,9 % des emplacements avaient offert de la rémunération au rendement à leurs employés, alors que le pourcentage correspondant était de 40,1 % en 1999.

Tableau 4.5
Fournisseurs de régimes de rémunération au rendement en 2005

	Emplacements offrant des				
	Régimes de primes individuelles	Rémunération au mérite	Régimes de primes collectives	Régimes de participation aux bénéfiques	Régimes d'achat d'actions
	pourcentage des emplacements				
Ensemble des emplacements	24,4	16,3	9,3	9,1	3,5
Taille de l'emplacement					
1 à 19 employés (total)	20,6	13,6	7,3	7,7	2,4
Sans protection syndicale	20,8	13,9	7,1	7,7	2,3
Avec protection syndicale	F	9,0	F	F	4,9 ^E
20 à 99 employés (total)	41,9	27,2	17,5	14,4	7,7
Sans protection syndicale	42,5	26,7	15,9	15,3	6,3
Avec protection syndicale	39,6	29,3	24,0	11,1	F
100 à 499 employés (total)	51,4	41,9	33,6	27,6	16,9
Sans protection syndicale	59,0	43,5	38,0	32,7	18,2
Avec protection syndicale	41,8	39,8	28,0	21,3	15,4
500 employés et plus (total)	66,2	56,7	31,6	23,8	35,3
Sans protection syndicale	68,4	60,7	F	30,0	F
Avec protection syndicale	64,1	52,9	32,2	18,1	35,6
Secteur d'activité¹					
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	20,5	17,0	12,9 ^E	7,4 ^E	17,2 ^E
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	22,6	16,0	6,5 ^E	F	F
Fabrication primaire	23,7	22,3	18,0	18,7	7,4 ^E
Fabrication secondaire	29,5	14,0	14,5 ^E	12,9	F
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	26,7	16,0	8,4 ^E	15,1	4,2 ^E
Construction	18,4	12,5	6,0 ^E	5,2	F
Transport, entreposage et commerce de gros	28,9	18,6	10,8 ^E	14,6	F
Communication et autres services publics	23,1	23,7	12,2	11,1	7,4 ^E
Commerce de détail et services aux consommateurs	21,7	12,5	9,3	6,4	F
Finance et assurances	55,5	40,3	29,3	26,8	19,7
Services immobiliers, services de location et de location à bail	21,0	19,0	F	8,6 ^E	F
Services aux entreprises	27,1	17,6	7,4	10,6	2,7 ^E
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	13,5	12,2	F	F	F
Information et industries culturelles	37,4	21,0	14,6	11,5 ^E	11,1 ^E

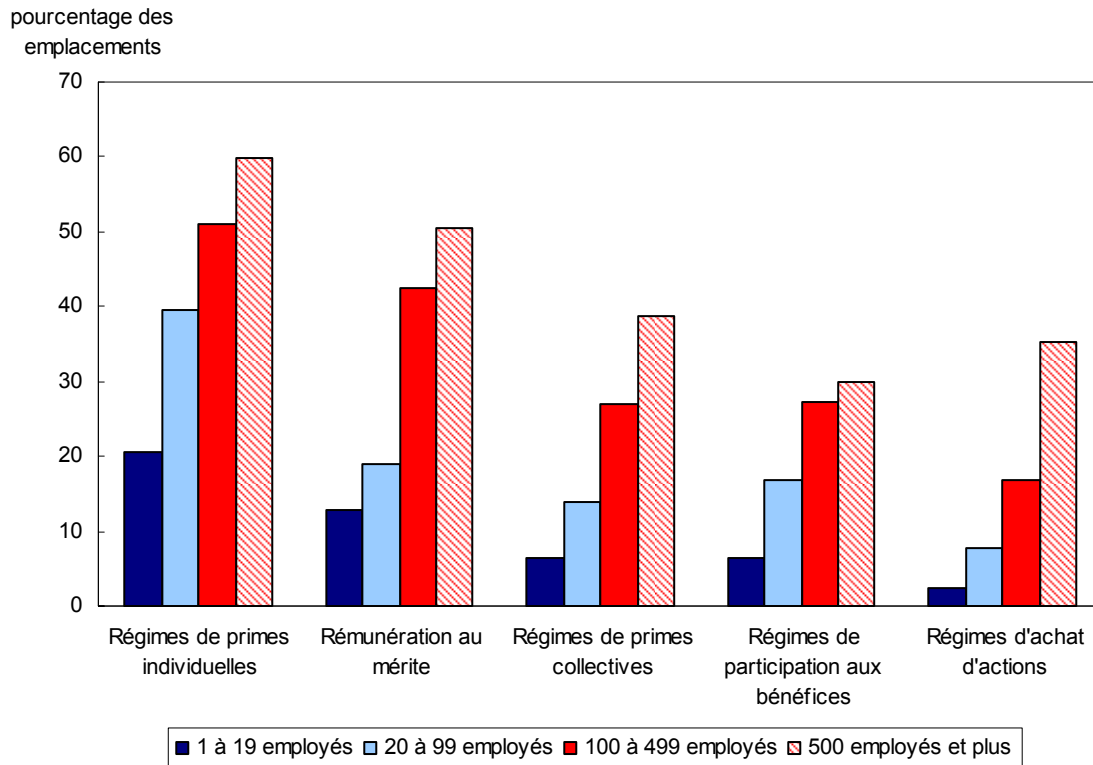
^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

F trop peu fiable pour être publié en raison d'un CV > 33,0 %

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

Graphique 4.5
Fournisseurs de régimes de rémunération au rendement, selon la taille de l'emplacement, 2005



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employeur.

La participation des employés aux régimes d'achat d'actions offerts par l'employeur a diminué, passant de 10,0 % en 1999 à 7,0 % en 2005. (Tableau 4.6)

Les femmes enregistraient un taux de participation à ces régimes systématiquement inférieur à celui de leurs collègues du sexe masculin. C'étaient les jeunes qui avaient le taux de participation le plus bas aux régimes d'achat d'actions. Les diplômés universitaires, les professionnels et les gestionnaires prenaient la tête du peloton à ce chapitre.

Des travailleurs à temps plein et à temps partiel avaient accès à des programmes d'achat d'actions. Les travailleurs à temps plein participaient plus que ceux à temps partiel (7,0 % comparativement à 1,0 %). La participation des employés aux régimes d'achat d'actions offerts par l'employeur augmente avec la taille de l'emplacement.

Tableau 4.6
Participation des employés dans les régimes d'actionnariat privilégiés en 1999, 2001, 2003
et 2005

	1999	2001	2003	2005
	pourcentage			
Tous les travailleurs	9,7	8,3	7,4	7,1
Sexe				
Hommes	10,3	8,9	8,1	7,9
Femmes	8,9	7,5	6,8	6,2
Âge				
Moins de 25 ans	3,3 ^E	2,7 ^E	F	F
25 à 44 ans	10,4	9,1	8,2	7,3
45 ans et plus	10,7	9,3	8,3	8,6
Niveau de scolarité				
Sans diplôme d'études secondaires	3,4	2,7	2,8	2,1
Études secondaires	7,5	5,9	5,5	5,4
Études postsecondaires ou diplôme	9,8	8,3	7,3	6,8
Études universitaires	17,2	17,1	14,0	13,5
Catégorie professionnelle¹				
Gestionnaires	14,7	13,0	10,4	12,3
Professionnels	19,6	16,8	14,8	15,5
Personnel technique/métiers	8,5	7,2	6,3	5,6
Commercialisation/ventes	3,6 ^E	3,2 ^E	3,5	1,0 ^E
Personnel de bureau/administratif	8,0	8,1	8,2	7,4
Travailleurs de la production	5,2	2,5	2,5 ^E	2,2 ^E
Catégorie d'emploi				
Temps partiel	2,1	1,6 ^E	1,9	1,3
Temps plein	10,8	9,4	8,4	8,1
Syndicalisation				
Syndiqué	9,6	6,5	6,7	7,8
Non syndiqué	9,7	8,7	7,6	7,0

Voir les notes à la fin du tableau.

Tableau 4.6 (suite)
Participation des employés dans les régimes d'actionariat privilégiés en 1999, 2001, 2003 et 2005

	1999	2001	2003	2005
	pourcentage			
Secteur d'activité²				
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	25,3	15,1 ^E	12,5	17,5
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	6,8	7,3	6,5	5,2
Fabrication primaire	12,0	7,0	9,2	8,7
Fabrication secondaire	6,7	6,7 ^E	7,8 ^E	5,9
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	15,4	10,9	7,8	6,8
Construction	3,6 ^E	F	F	3,3 ^E
Transport, entreposage et commerce de gros	7,8	11,3	6,0	6,4
Communication et autres services publics	14,4	12,6	10,3	12,9
Commerce de détail et services aux consommateurs	6,3	4,6	4,0	3,5
Finance et assurances	17,8	25,2	27,4	21,3
Services immobiliers, services de location et de location à bail	3,2 ^E	2,2 ^E	F	F
Services aux entreprises	13,4	7,1	9,4	10,8
Enseignement, services de soins de santé et organismes sans but lucratif	F	F	F	F
Information et industries culturelles	20,1	20,4	17,3	16,9
Taille de l'emplacement				
1 à 19 employés	4,5	3,0	2,0	2,1
20 à 99 employés	8,7	7,3	6,6	5,0
100 à 499 employés	14,1	12,9	11,0	11,7
500 employés et plus	21,2	19,9	18,6	18,8

^E à utiliser avec prudence (coefficient de variation (CV) se situant entre 25,0 % et 33,0 %)

F trop peu fiable pour être publié en raison d'un CV > 33,0 %

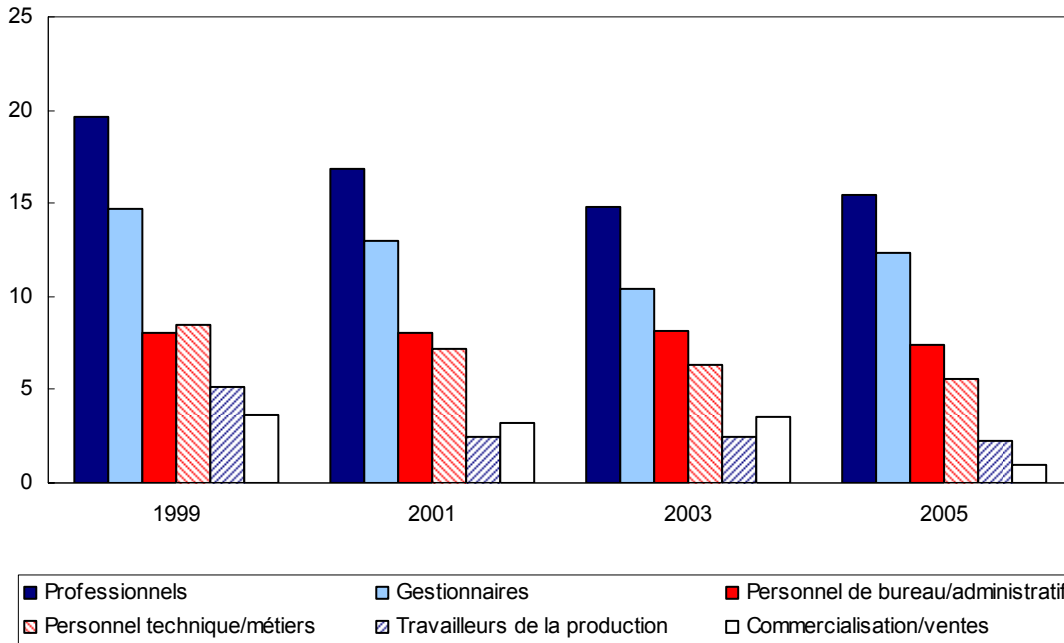
1. Ce groupement est basé sur la Classification type des professions (CTP) 1991 - Canada.

2. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Graphique 4.6
Participation des employés aux régimes d'achat d'actions selon la catégorie professionnelle, 1999, 2001, 2003 et 2005

pourcentage des
 employés



Source: Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail et les employés, composante employé.

Sommaire et remarques finales

Les relations présentées tout au long du compendium sont indubitablement affectées par un grand nombre de variables dont les influences ne sont pas prises en compte dans l'approche descriptive adoptée dans ce recueil. L'Enquête sur le milieu de travail et les employés fournit une vaste gamme de caractéristiques des employeurs et des employés qui peuvent être utilisées en vue d'éclairer les nombreuses hypothèses jalonnant ce recueil. Dans ce compendium, nous avons seulement souligné quelques exemples montrant ce qu'on peut apprendre de l'enquête.

Le nombre d'emplois créés a dépassé celui des emplois perdus en 1999, 2001, 2003 et 2005, ce qui s'est traduit par un bilan net positif de l'emploi. La création d'emplois a représenté une plus forte proportion du roulement de l'emploi que la suppression d'emplois.

Les industries qui tendent à avoir des coûts considérables d'entrée et de sortie, notamment celles de la fabrication à forte intensité de capital, de la fabrication primaire et de la fabrication secondaire, tendent à avoir des taux plus faibles de création et de roulement d'emplois. Dans le même ordre d'idées, les secteurs d'activité qui tendent à avoir des coûts moins importants d'entrée et de sortie, notamment celles du commerce de détail, des services aux consommateurs et des services aux entreprises, tendent à avoir des taux relativement plus élevés de création et de roulement d'emplois.

La plupart des emplacements ont évolué dans un environnement caractérisé par une concurrence d'intensité moyenne à intensité élevée et ont vendu leurs produits et services à un prix comparable à celui de leurs principaux concurrents. La portée géographique du marché, peu importe le secteur d'activité et la taille de l'emplacement, était surtout locale; venaient ensuite les marchés canadiens, puis américains et, au dernier rang, les marchés internationaux. Plus la taille de l'emplacement augmente, plus l'importance relative des marchés locaux décroît alors que celle des autres marchés s'accroît.

Les emplacements qui n'étaient pas des exportateurs en 1999, mais qui l'étaient devenus en 2005 ont surclassé ceux qui étaient des exportateurs en 1999, mais n'avaient pas exporté en 2005. L'expansion dans les marchés internationaux était plus forte que le retranchement.

Les emplacements qui avaient adopté un ensemble de pratiques de travail à haut rendement ou des pratiques de rémunération au rendement faisaient une évaluation plus positive de leur productivité, de la qualité de leurs produits et de la satisfaction de leurs clients. Les résultats semblent indiquer que l'adoption de pratiques de travail à haut rendement est de nature à améliorer la productivité et à créer un environnement favorable à l'effort et à l'engagement de la part des travailleurs.

Dans les emplacements qui avaient mis en œuvre des changements organisationnels ou des pratiques de rémunération au rendement, ou qui avaient lancé de nouveaux produits, les employés ont travaillé plus d'heures que ceux d'emplacements qui n'avaient pas adopté aucune de ces mesures. L'attribution d'avantages sociaux est associée à un nombre moyen supérieur d'heures travaillées par travailleur. Les travailleurs qui se trouvaient dans les emplacements qui n'avaient pas de convention collective ont travaillé plus d'heures que leurs homologues qui se trouvaient dans les emplacements où il y avait une convention collective.

Les femmes, les jeunes, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs de la commercialisation et des ventes, de même que les travailleurs de la production ont eu les gains horaires moyens les plus bas, tandis que les hommes, les travailleurs plus âgés, les travailleurs à temps plein, les gestionnaires et les professionnels ont obtenu les gains horaires les plus élevés. Ces écarts, toutefois, tendent à diminuer à mesure qu'augmente la taille de l'emplacement et en présence de la couverture syndicale ou en présence de mobilité de l'emploi ou de la mobilité professionnelle. Tandis qu'en général il existe un avantage salarial associé à la mobilité, dans quelques cas elle a mené à une diminution des gains horaires.

Les avantages sociaux étaient largement répandus, environ 3 travailleurs sur 4 y avaient accès en 2005. Les avantages sociaux relatifs à la santé étaient les plus fréquents : régimes d'assurance-vie et d'assurance-invalidité, régimes de soins dentaires et régimes complémentaires d'assurance-maladie. Le roulement de l'emploi a réplié là où les avantages sociaux et la rémunération au rendement ont prévalu. Le roulement de l'emploi dans les milieux de travail qui n'avaient pas offert d'avantages sociaux était remarquablement plus élevé que dans ceux qui en avaient offert à leurs employés.

Annexe A Concepts et méthodes

Objectifs

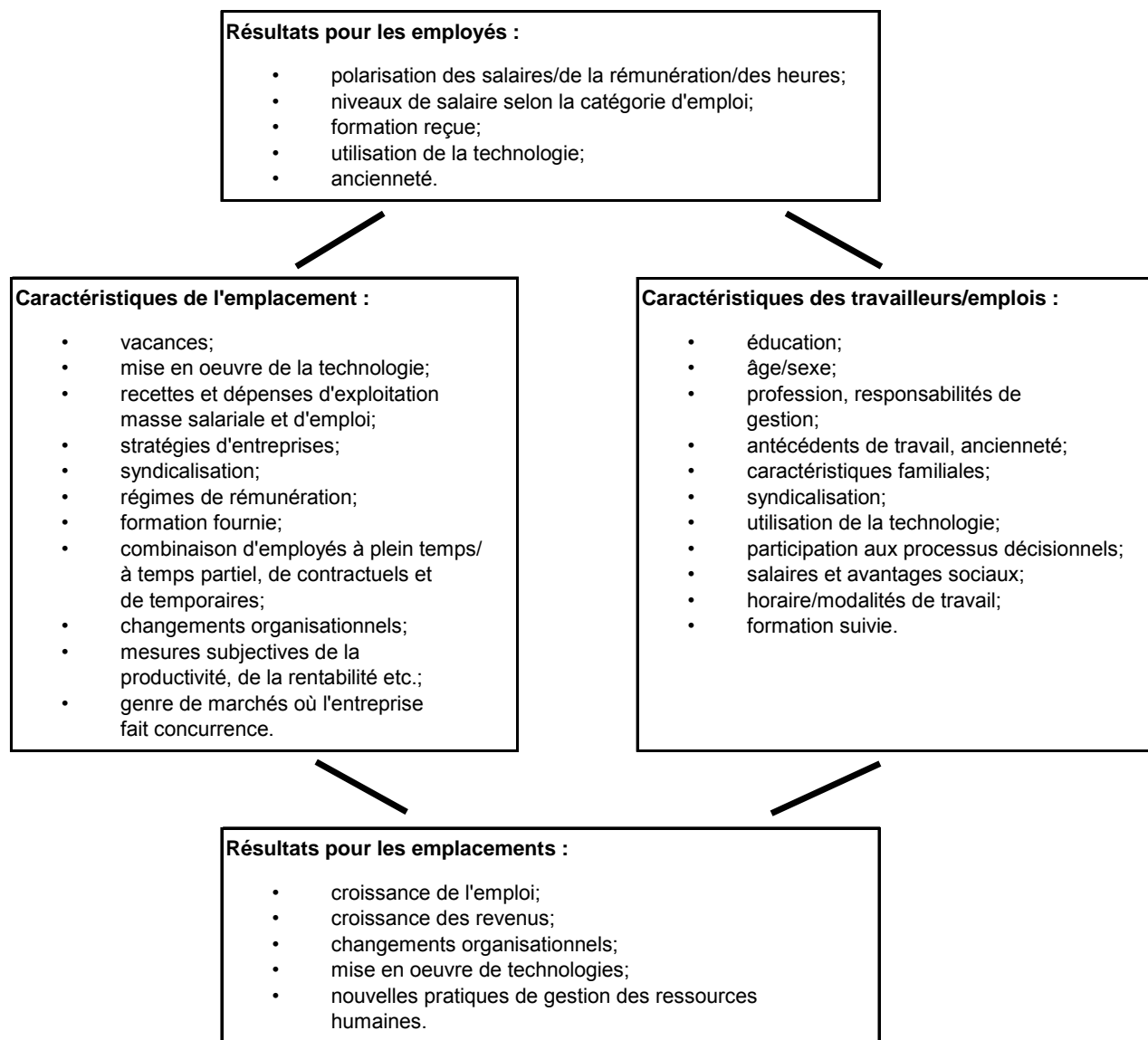
On peut recueillir, à partir d'une vaste gamme d'enquêtes, une masse de renseignements sur la situation des travailleurs, et plus précisément sur les salaires et les disparités salariales, la stabilité d'emploi et les mises à pied, la formation, la création d'emplois et le chômage. En règle générale, les chercheurs comprennent bien la situation des employés et des employeurs. Ce qui manque, c'est le couplage de ces deux niveaux d'analyse au moyen de microdonnées. L'EMTE est la seule source de données au pays qui permet d'étudier les changements touchant les employés et de lier ces changements à ce qui se produit dans les entreprises, et vice-versa. Nous devons établir un tel lien si nous voulons comprendre la relation entre la transformation du marché du travail et les pressions qui émanent de la concurrence mondiale, des changements organisationnels, des progrès technologiques et des efforts visant à accroître le capital humain.

L'objectif premier de l'EMTE est donc de faire le lien entre ce qui se passe dans les milieux de travail et la situation des travailleurs. Le deuxième objectif de l'enquête est de nous permettre de mieux comprendre les forces qui façonnent les entreprises en cette période de profonde mutation. Par sa conception même, l'EMTE comporte deux volets :

- une enquête sur les milieux de travail, qui couvre diverses questions comme l'adoption de technologies, les changements organisationnels, la formation et d'autres pratiques en matière de ressources humaines, les stratégies d'entreprise et la dynamique du marché du travail, pour n'en citer que quelques-unes;
- une enquête auprès des employés au sein de ces mêmes milieux de travail, qui couvre notamment les salaires, les heures de travail, le genre de travail, le capital humain, l'utilisation des technologies et la formation.

Le schéma qui suit illustre le lien entre les caractéristiques des emplacements et celles des employés ainsi que les résultats obtenus par les emplacements et les employés.

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



Taille des échantillons et taux de réponse

La première collecte de l'EMTE s'est déroulée à l'été 1999 (pour la composante des employeurs) et à l'automne (pour la composante des employés). Globalement, 6 351 emplacements et 24 597 employés ont pris part à l'enquête, ce qui représente des taux de réponse de 94 % et de 83 % respectivement. Les emplacements échantillonnés sont suivis au fil des ans, et l'ajout périodique de nouveaux emplacements à l'échantillon permet de maintenir un profil représentatif. Les employés sont suivis pendant deux ans, et un nouvel échantillon d'employés est prélevé tous les deux cycles d'enquête (c'est-à-dire lors du premier cycle de l'enquête, du troisième, du cinquième). Cette dimension longitudinale permet aux chercheurs de cerner à la fois la situation des employeurs et celle des employés au fil du temps dans un milieu de travail en

évolution. Pour 2005, le tableau A.1 fait état de la taille des échantillons et de l'effectif estimatif des populations, et le tableau A.2 présente les taux de réponse obtenus.

Tableau A.1
Taille des échantillons et effectif estimatif des populations, 2005

	Milieux de travail			Employés		
	Répondants	Population		Répondants	Population	
		nombre	estimée		Pourcentage	nombre
Ensemble	6 693	670 812	100,0	24 197	12 215 309	100,0
Secteur d'activité¹						
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	243	7 893	1,0	899	206 623	1,7
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	349	19 878	3,0	1 117	522 141	4,3
Fabrication primaire	270	7 026	1,0	1 164	365 682	3,0
Fabrication secondaire	293	10 653	1,6	1 066	391 604	3,2
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	330	13 662	2,0	1 314	560 001	4,6
Construction	804	52 815	7,9	2 524	586 504	4,8
Transport, entreposage et commerce de gros	810	71 672	10,7	3 016	1 199 556	9,8
Communications et autres services publics	386	9 463	1,4	1 106	260 009	2,1
Commerce de détail et services aux consommateurs	680	211 247	31,5	2 142	2 972 193	24,3
Finance et assurances	479	33 256	5,0	1 941	576 408	4,7
Services immobiliers et location	354	31 612	4,7	955	228 514	1,9
Services aux entreprises	599	85 629	12,8	2 011	1 287 516	10,5
Enseignement et services de soins de santé	755	100 805	15,0	3 628	2 665 530	21,8
Information et industries culturelles	341	15 200	2,3	1 314	393 029	3,2
Taille de l'emplacement						
Moins de 20 employés	2 683	551 811	82,3	5 043	3 280 115	26,9
20 à 99 employés	2 149	104 004	15,5	8 816	4 075 215	33,4
100 à 499 employés	1 351	13 074	1,9	6 240	2 349 942	19,2
500 employés et plus	510	1 923	0,3	4 098	2 510 038	20,5
Région						
Atlantique	773	51 408	7,7	2 524	777 053	6,4
Québec	1 504	152 859	22,8	5 672	2 892 121	23,7
Ontario	1 813	239 251	35,7	6 606	4 753 536	38,9
Manitoba	412	21 071	3,1	1 478	460 816	3,8
Saskatchewan	332	27 879	4,2	1 181	352 016	2,9
Alberta	898	81 428	12,1	3 274	1 402 991	11,5
Colombie-Britannique	961	96 916	14,4	3 462	1 576 777	12,9

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

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

Tableau A.2
Taux de réponse obtenus, 2005

	Taux de réponse du milieu de travail	Taux de réponse des employés
	pourcentage	
Ensemble	77,7	81,2
Secteur d'activité¹		
Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	71,8	83,4
Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'oeuvre	69,9	74,6
Fabrication primaire	79,5	80,2
Fabrication secondaire	78,8	80,7
Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	72,8	83,1
Construction	79,5	77,1
Transport, entreposage et commerce de gros	77,3	81,5
Communications et autres services publics	70,1	80,0
Commerce de détail et services aux consommateurs	74,6	76,8
Finance et assurances	74,6	87,2
Services immobiliers et location	72,7	81,4
Services aux entreprises	76,9	81,8
Enseignement et services de soins de santé	83,9	84,5
Information et industries culturelles	78,4	83,6

1. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2002.

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

Population cible

La population cible de la composante des employeurs est formée de tous les emplacements exploités au Canada et ayant des employés rémunérés, à l'exception des suivants :

- les emplacements au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest;
- les emplacements des secteurs de la culture agricole et de l'élevage; de la pêche, de la chasse et du piégeage; les organismes religieux; les ménages privés; et les administrations publiques.

La population cible de la composante des employés est constituée de tous les employés travaillant dans les emplacements visés et qui reçoivent un feuillet T-4 supplémentaire de l'Agence canadienne des douanes et du revenu.

Population observée

La population observée est le regroupement de toutes les unités pour lesquelles l'enquête peut, de façon réaliste, fournir de l'information. Des difficultés opérationnelles quant à l'identification de toutes les unités appartenant à la population cible peuvent entraîner des écarts entre la population observée et la population cible.

L'échantillon de l'EMTE est tiré du Registre des entreprises (RE), tenu par Statistique Canada, et de listes d'employés fournies par les employeurs visés par l'enquête. Le Registre des entreprises est une liste de

toutes les entreprises au Canada. Il est mis à jour chaque mois, à l'aide de données provenant de diverses enquêtes, de profils d'entreprises et de sources administratives.

Période référence

La période de référence de l'EMTE correspond essentiellement à la période de 12 mois se terminant au mois de mars de l'année d'enquête. Certaines questions dans la composante des employeurs couvrent la dernière période de rémunération du mois de mars de l'année d'enquête.

Plan de sondage

L'EMTE s'appuie sur deux bases de sondage. La base de sondage, soit la liste de toutes les unités pertinentes, sert à la conception et à la sélection de l'échantillon; elle fournit également les coordonnées des unités sélectionnées.

Composante des employeurs

La base de sondage de la composante des employeurs de l'EMTE a été créée à partir des renseignements figurant dans le Registre des entreprises de Statistique Canada.

Avant la sélection de l'échantillon, les emplacements apparaissant dans la base de sondage sont stratifiés en groupes relativement homogènes. Ces groupes, appelés strates, servent à la répartition et à la sélection de l'échantillon. La base de sondage de l'EMTE a été stratifiée selon les secteurs d'activité (14), les régions (6) et la taille des emplacements (3), laquelle est déterminée en fonction du nombre estimatif d'employés. Les limites des strates varient généralement d'une combinaison « secteur d'activité-région » à l'autre. 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.

Chaque unité d'échantillonnage se voit attribuer un poids d'échantillonnage (c'est-à-dire un facteur d'extension associé à chaque unité échantillonnée et permettant d'obtenir des estimations pour la population, à partir d'un échantillon). Par exemple, si deux unités sont sélectionnées aléatoirement en fonction de probabilités égales de sélection à partir d'une population de dix unités, alors chaque unité sélectionnée représente cinq unités de la population et se voit attribuer un poids d'échantillonnage de cinq.

Au premier cycle de l'EMTE, des données ont été recueillies auprès de 6 351 des 9 144 employeurs échantillonnés. Il s'agissait dans les autres cas d'emplacements ayant cessé leurs activités, d'emplacements en situation d'inactivité saisonnière, de sociétés de portefeuille ou d'unités hors du champ d'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.

Composante des employés

La base de sondage de la composante des employés de l'EMTE est créée à partir des listes d'employés mises à la disposition des intervieweurs par les employeurs sélectionnés. Vingt-quatre employés au maximum sont échantillonnés par une méthode probabiliste. Dans les emplacements comptant trois ou quatre employés, tous les employés sont sélectionnés.

Collecte des données

Toutes les opérations de collecte des données, de saisie des données, de vérification préliminaire et de suivi des non-répondants sont effectuées dans les bureaux régionaux de Statistique Canada. Les intervieweurs recueillent les données auprès des employeurs et des employés par des interviews téléphoniques assistées par ordinateur.

Vérification statistique et imputation

On s'emploie, dans le cadre de l'EMTE, à prévenir les erreurs ou l'enregistrement incorrect de valeurs pendant le processus de collecte des données. On procède, pour ce faire, à une vérification rigoureuse des données saisies dans l'application du questionnaire informatisé. À la suite de la collecte, les données sont soumises à une analyse poussée et à une vérification des rapports qui permettent de repérer les observations aberrantes au moyen de programmes robustes de détection de telles valeurs.

Les répondants qui ont choisi de ne pas participer à l'enquête (les cas de non-réponse totale) sont retirés, et les poids des autres unités sont révisés à la hausse pour préserver la représentativité de l'échantillon. Dans le cas des répondants qui n'ont pas fourni une réponse dans tous les champs à remplir (les cas de non-réponse partielle), une technique statistique appelée « imputation » permet d'attribuer des données en remplacement des valeurs manquantes tant pour les employeurs que pour les employés. Trois méthodes d'imputation sont utilisées : la méthode « hot deck » pondérée, la méthode des tendances, la méthode des rapports et la méthode déterministique.

Estimation

Les valeurs déclarées (ou imputées) pour chaque emplacement et chaque employé retenus dans l'échantillon sont multipliées par le poids qui leur est attribué, et la somme de ces valeurs pondérées sert à produire les estimations. Un poids initial correspondant à l'inverse de la probabilité initiale de sélection est attribué à chaque unité. Ces poids initiaux sont ensuite calibrés en fonction des totaux connus de la population. Ces poids ajustés sont ensuite utilisés pour calculer les estimations de moyennes ou de totaux pour diverses variables faisant l'objet de l'enquête.

Les variables pour lesquelles les totaux de la population sont connus sont appelées « variables auxiliaires ». Elles servent à calibrer les estimations de l'enquête pour en accroître la précision. Les données de chaque emplacement sont calibrées en fonction des totaux connus au niveau du secteur d'activité et de la région. La variable auxiliaire dans le cadre de l'EMTE est le nombre total d'employés, établi à partir des données de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures.

Qualité des données

Toutes les enquêtes sont sujettes à l'erreur. Bien que des efforts considérables soient déployés pour assurer le respect de normes élevées dans toutes les opérations de l'enquête, les estimations sont inévitablement entachées d'une certaine marge d'erreur. Les erreurs sont attribuables à diverses causes et peuvent prendre diverses formes : recours à un échantillon plutôt qu'à un recensement complet, erreurs commises par le répondant ou l'intervieweur au moment de la collecte des données, erreurs de saisie des données, imputation d'une valeur cohérente mais inexacte, et d'autres encore.

Erreurs d'échantillonnage

L'importance réelle de l'erreur d'échantillonnage est inconnue; on peut cependant l'estimer à partir de l'échantillon à l'aide d'une mesure statistique appelée « erreur-type ». Lorsque l'erreur-type est exprimée en pourcentage de l'estimation, on l'appelle « erreur-type relative » ou « coefficient de variation ».

Erreurs non dues à l'échantillonnage

Certaines erreurs non dues à l'échantillonnage s'annulent d'elles-mêmes lorsqu'elles s'appliquent à un grand nombre d'observations, mais les erreurs systématiques (c'est-à-dire celles qui ne tendent pas à s'annuler) introduisent un biais dans les estimations. Par exemple, si les répondants tendent systématiquement à sous-estimer leurs ventes, l'estimation des ventes totales sera inférieure à la valeur réelle dans la population. Un tel biais ne se reflète pas dans les estimations de l'erreur-type. Lorsque la taille de l'échantillon augmente, l'erreur due à l'échantillonnage diminue. Il n'en va pas nécessairement de même pour l'erreur non due à l'échantillonnage.

Erreurs de couverture

Les erreurs de couverture surviennent lorsque la base de sondage ne représente pas adéquatement la population cible. Cela se produit lorsque certaines unités appartenant à la population cible sont exclues (sous-dénombrement) ou sont comptées plus d'une fois (surdénombrement). Par ailleurs, des unités hors du champ d'observation peuvent se retrouver dans la base de sondage (surdénombrement).

Erreurs de réponse

Les erreurs de réponse sont commises lorsqu'un répondant fournit des renseignements erronés parce qu'il interprète mal la question d'enquête ou parce qu'il ne dispose pas de l'information correcte, lorsqu'il donne de mauvais renseignements par inadvertance ou lorsqu'il hésite à fournir l'information juste. Les erreurs flagrantes risquent fort d'être détectées lors de la 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 lorsque les non-répondants sont systématiquement différents des répondants quant aux caractéristiques de l'enquête, lorsque le taux de non-réponse est élevé, ou lorsque ces deux situations se combinent.

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 se produire lors de la saisie des données, du codage, de la vérification, de l'imputation, du traitement des valeurs aberrantes ou lors d'autres opérations de manipulation de données. Les erreurs de codage se produisent lorsqu'on attribue un code erroné à un champ, soit en raison d'une mauvaise interprétation des procédures de codage, soit en raison d'une erreur de jugement. Les erreurs de saisie surviennent lorsque des données sont mal interprétées ou lorsqu'elles sont saisies incorrectement.

Interprétation simultanée des mesures d'erreur

L'évaluation de la qualité des estimations doit se fonder sur un examen simultané de la mesure de l'erreur due à la non-réponse et du coefficient de variation. Plus le coefficient de variation est petit et plus la fraction de réponse est grande, plus la qualité de l'estimation publiée sera élevée.

Confidentialité

Les renseignements dont fait état la présente publication sont soumis à une vérification permettant d'assurer la confidentialité des réponses fournies par les répondants. Toute estimation susceptible de révéler l'identité d'un répondant particulier est déclarée confidentielle et n'est donc pas publiée.

Réponse et non-réponse

Le **taux de réponse** couvre toutes les unités répondantes qui ont fourni des renseignements utilisables à l'étape de la collecte des données.

Le **taux de refus** couvre les unités jointes, mais qui ont refusé de prendre part à l'enquête.

Annexe B Définitions des secteurs d'activité

Tableau B.1
Définitions des secteurs d'activité

Code de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés	Description des secteurs d'activité	Système de Classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN 2000)
Activités économiques incluses dans l'EMTE¹		
1	Foresterie, extraction minière, de pétrole et de gaz	113, 115 (except 1151, 1152), 211, 212, 213
2	Fabrication tertiaire à forte intensité de main-d'œuvre	311, 312, 313, 314, 315, 316, 337, 339
3	Fabrication primaire	321, 322, 324, 327, 331
4	Fabrication secondaire	325, 326, 332
5	Fabrication tertiaire à forte intensité de capital	323, 333, 334, 335, 336
6	Construction	231, 232
7	Transport, entreposage et commerce de gros	411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 493
8	Communications et autres services publics	221, 491, 492, 562
9	Commerce de détail et services aux consommateurs	441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 451, 452, 453, 454, 713, 721, 722, 811, 812
10	Finance et assurances	521, 522, 523, 524, 526
11	Services immobiliers et de location	531, 532
12	Services aux entreprises	533, 541, 551, 561
13	Enseignement et services de soins de santé	611, 621, 622, 623, 624, 813 (except 8131)
14	Information et industries culturelles	511, 512, 513, 514, 711, 712
Activités économiques exclues de l'EMTE		
1	Cultures agricoles, élevage	111, 112, 1151, 1152
1	Pêche, chasse et piégeage	114
13	Organisations religieuses	8131
9	Ménages privés	814
	Administration publique fédérale	911
	Administrations publiques provinciales et territoriales	912
	Administrations publiques locales, municipales et régionales	913
	Administrations publiques autochtones	914

1. Sur la base de son activité principale, chaque établissement est assigné un code d'industrie. Pour des fins analytiques, ce groupement d'industries, basé sur l'homogénéité entre les industries et le nombre d'unités échantillonnées, est, à l'exception de la fabrication, en conformité avec le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 1997 et de 2002.

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