



Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Travail



Profil des milieux de travail de compétence fédérale

Résultats de l'Enquête sur les milieux de travail
de compétence fédérale 2008

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage
Portage IV, 10e étage
Gatineau, Québec
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260

En ligne : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2011

Papier

N° de cat. : HS24-89/2011F

ISBN : 978-1-100-97743-0

PDF

N° de cat. : HS24-89/2011F-PDF

ISBN : 978-1-100-97744-7

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwsgc.gc.ca.



**Profil des milieux de travail
de compétence fédérale :**

Résultats de l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale de 2008

Division de la recherche et du développement de données

**Direction de la politique stratégique, de l'analyse
et de l'information sur les milieux de travail**

Programme du travail

**Ressources humaines et Développement
des compétences Canada (RHDCC)**

Juin 2010

Table des matières

Faits saillants	1
Introduction	3
1. Information sur l'enquête	4
1.1 Couverture de l'enquête	4
1.2 Unité d'échantillonnage	4
1.3 Classification des industries de l'EMTCF	5
1.4 Remarque sur l'EMTCF de 2004	5
2. Répartition des employés et des employeurs des milieux de travail de compétence fédérale	7
2.1 Employés	7
2.2 Entreprises et lieux de travail.....	9
3. Sexe et profession	11
4. Temps de travail.....	13
4.1 Heures de travail	13
4.2 Horaire de travail	15
5. Convention collective	17
6. Salaires, congés et avantages	20
6.1 Distribution des salaires	20
6.2 Vacances annuelles payées	21
6.3 Autres congés	23
6.4 Autres avantages	25
7. Politiques et programmes pour les travailleurs âgés et la retraite	27
7.1 Distribution selon l'âge	27
7.2 Arrangements en milieu de travail pour les employés qui ont l'âge de la retraite ou qui approchent de cet âge.....	28
8. Environnement de travail et pratiques en milieu de travail	30
8.1 Principales préoccupations relativement à l'environnement de travail	30
8.2 Programmes destinés à améliorer les conditions de travail	30
9. Productivité	37
Annexe Méthodologique	39
Population cible et base de sondage	39
Stratégie d'échantillonnage	39
Collecte des données	39
Processus d'estimation	41
Assurance de la qualité	41
Non-réponse	41
Confidentialité	41
Annexe Statistique	45

Liste des tableaux

Tableau 2.1 : Répartition des employés, des employeurs et des lieux de travail	8
Tableau 2.2 : Répartition des employés selon la taille d'entreprise dans chaque secteur.....	9
Tableau 3.1 : Répartition des employés selon le sexe.....	11
Tableau 3.2 : Répartition des employés de sexe féminin et masculin selon la profession	12
Tableau 4.1 : Répartition des heures de travail (à l'exception des heures supplémentaires) selon le sexe.....	14
Tableau 4.2 : Répartition des horaires de travail selon le sexe.....	15
Tableau 5.1 : Protection syndicale (convention collective)	17
Tableau 5.2 : Proportion des employés selon la qualité des rapports entre la direction et le personnel	19
Tableau 6.1 : Répartition des employés selon le taux de salaire horaire	20
Tableau 6.2 : Proportion des employés dans les entreprises offrant aux employés permanents à plein temps au moins trois semaines de vacances annuelles payées après 1, 3, 5 et 10 ans de service.....	22
Tableau 6.3 : Proportion des employés dans les entreprises où le congé demandé est souvent accordé aux employés permanents à temps plein.....	24
Tableau 6.4 : Proportion des employés dans les entreprises offrant des régimes de pension et d'assurance aux employés permanents à temps plein	25
Tableau 7.1 : Répartition des employés selon l'âge	27
Tableau 7.2 : Proportion des employés dans des entreprises offrant des arrangements afin de maintenir les travailleurs en poste après l'âge d'admissibilité à la retraite	28
Tableau 7.3 : Proportion des employés dans les entreprises offrant des arrangements de préparation à la retraite	29
Tableau 8.1 : Répartition des employés selon les trois enjeux les plus importants pour le succès de l'entreprise.....	31
Tableau 8.2a : Proportion des employés dans les entreprises disposant d'un programme.....	33
Tableau 8.2b : Proportion des employés dans les entreprises disposant d'un programme (suite)	35
Tableau 9.1 : Proportion des employés dans les entreprises qui ont adopté ou prévoient adopter des pratiques favorisant la productivité.....	37
Tableau 9.2 : Productivité dans le dernier exercice financier comparativement à l'exercice précédent	38
Tableau A-1 : Taux de réponse à l'enquête (proportion des entreprises régionales ayant répondu).....	40
Tableau A-2 : Groupes sectoriels de l'EMTCF de 2008.....	42
Tableau A-3 : Nombre d'employés de sexe féminin et masculin, d'employeurs et de lieux de travail ^a	45

Faits saillants

Employés

- La partie III du *Code canadien du travail* couvre environ 820 000 employés, ce qui représente 6 % de l'ensemble des employés du secteur non gouvernemental (en date de septembre 2008).
- Quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des employés des milieux de travail de compétence fédérale (CF) travaillent pour des entreprises comptant 100 employés ou plus.

Entreprises et lieux de travail

- On compte 8 220 entreprises de CF; 80 % d'entre elles ont moins de 20 employés.
- Les employeurs ayant 100 employés ou plus représentent uniquement 7 % des entreprises mais 63 % des 29 890 lieux de travail de CF.

Sexe

- Représentant 43 % des employés, les femmes sont plus susceptibles de travailler pour de grandes entreprises, en particulier les banques.
- Elles occupent la majorité des emplois en ventes et marketing et des postes de bureau et administratifs, mais ne sont qu'une minorité dans les postes de gestionnaires et de superviseures.
- Elles sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel et selon un horaire régulier (c.-à-d. entre 6 h et 18 h, du lundi au vendredi).

Négociation collective

- Deux employés sur cinq sont couverts par une convention collective.
- Environ 8 % des entreprises ont des employés couverts par une convention collective.

Salaires, congés et avantages

- Soixante-six pour cent (66 %) des travailleurs gagnent 20 \$ ou plus l'heure; 1 % seulement gagnent moins de 10 \$ l'heure.
- Certaines entreprises n'accordent pas trois semaines de vacances annuelles payées après six années de service, comme l'exige le *Code canadien du travail*.
- Deux employés sur cinq travaillent pour des entreprises qui leur offrent de la formation sur la préparation à la retraite et la possibilité de prendre une retraite anticipée sans pénalité à l'égard de la pension de retraite.

Environnement de travail et productivité

- La majorité des employés des milieux de travail de CF travaillent pour des entreprises qui proposent un programme de santé et sécurité au travail (88 %) et des mesures de prévention du harcèlement (87 %) et de promotion de la santé ou de la bonne forme physique (65 %).
- Une grande proportion d'employés travaillent pour des entreprises qui appliquent des pratiques d'amélioration de la productivité comme l'évaluation du rendement des employés (90 %), des mesures disciplinaires progressives (88 %), des mesures incitatives individuelles (83 %) et des pratiques d'échange de l'information (79 %).

- Quarante et un pour cent (41 %) des employés des milieux de travail de CF travaillent pour une entreprise dont la productivité est meilleure ou bien meilleure pendant l'exercice en cours par rapport à l'exercice précédent.

Introduction

L'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF) de 2008 couvre la partie des travailleurs d'entreprises de compétence fédérale (CF) qui relève de la partie III du *Code canadien du travail*. L'EMTCF est une enquête menée auprès des employeurs qui, conformément aux instructions, doit être remplie par un responsable des ressources humaines.

La section 1 du rapport fournit des renseignements généraux sur l'enquête, notamment sur le champ de l'enquête, son unité d'échantillonnage, et la classification des industries utilisée. On y explique aussi pourquoi la première EMTCF (menée en 2004) n'a pas été utilisée pour ce profil, par exemple aux fins de comparaison dans le temps. L'enquête de 2008 constitue la deuxième EMTCF.

Dans les sections suivantes du rapport, on examine les résultats de l'enquête. La section 2 porte sur la répartition des employeurs et des employés; la section 3 sur la distribution selon le sexe et la profession; la section 4 sur le temps de travail; la section 5 sur le degré de couverture des employés par une convention collective et les relations de travail; la section 6 sur les salaires, les congés et les avantages sociaux; la section 7 sur les politiques et programme de retraite; la section 8 sur l'environnement de travail et les programmes visant à l'améliorer; et la section 9 sur la productivité.

Ce rapport ne présente pas l'ensemble des résultats de l'EMTCF de 2008. On a par exemple omis les données sur la formation offerte aux employés, les méthodes de fixation des salaires, l'embauche et les départs, et les caractéristiques des entreprises comme les revenus bruts d'exploitation.

1. L'enquête

1.1 Couverture de l'enquête

Le *Code canadien du travail* comprend trois parties : la partie I porte sur les relations industrielles; la partie II, sur la santé et la sécurité au travail; et la partie III, sur les normes du travail. Les secteurs suivants sont assujettis aux trois parties du *Code* :

- le transport par pipelines et les services interprovinciaux et internationaux de transport (p. ex. les chemins de fer; le transport routier; les réseaux de téléphone, de télégraphe et de câble; les canaux; les transbordeurs, les tunnels et les ponts; le transport maritime et les services connexes);
- le transport aérien, les aéronefs et les aéroports;
- la radiodiffusion et la télédiffusion, y compris la câblodistribution;
- les institutions financières;
- les entreprises dont la raison d'être est de protéger le secteur de la pêche en tant que ressource naturelle;
- certaines entreprises que le Parlement a déclarées d'intérêt national pour le Canada, dont la plupart des silos à grain; les meuneries, entrepôts de provendes et usines de nettoyage des semences; les entreprises d'extraction et de transformation de l'uranium; et certaines entreprises particulières comme la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée;
- les gouvernements et services sociaux des Premières nations.

La partie III du *Code* vise seulement les entreprises de ces secteurs. Les parties I et II visent également d'autres entreprises : la partie I couvre les administrations locales dans les trois territoires du Nord ainsi que les entreprises privées qui n'entrent pas dans les catégories énumérées ci-dessus, tandis que la partie II couvre les employés de la fonction publique.

L'EMTCF cible les entreprises assujetties à la partie III, lesquelles sont aussi assujetties aux deux autres parties du *Code*. Les gouvernements et services sociaux des Premières nations font figure d'exceptions : ils ont été exclus de l'enquête car il aurait fallu adopter une autre méthodologie pour obtenir des résultats probants. Autrement, les taux de réponse auraient été faibles.

1.2 Unité d'échantillonnage

L'unité d'échantillonnage de l'enquête – c.-à-d. l'entité échantillonnée et faisant l'objet de l'enquête – est l'« entreprise régionale », concept conçu aux fins de l'enquête. Une entreprise régionale est la partie d'une entreprise, c'est-à-dire l'ensemble des établissements et installations, située dans l'une des quatre régions désignées : l'Atlantique, le Québec, l'Ontario et l'Ouest (y compris les territoires)¹. Aux fins de l'enquête, une entreprise qui compte des établissements dans une seule région constitue une seule entreprise régionale, une entreprise qui en compte dans deux régions représente deux entreprises régionales distinctes, et ainsi de suite.

¹ Dans la mesure du possible, l'enquête a été menée auprès de l'ensemble des établissements ou installations de chaque entreprise de l'échantillon.

Il aurait été possible d'utiliser l'entreprise elle-même (et non seulement la partie régionale) comme unité d'échantillonnage. Cependant, le concept d'entreprise régionale offre deux avantages : 1) il permet une ventilation par région; et 2) il permet d'obtenir un échantillon plus large. En effet, certains secteurs comptent peu d'entreprises (p. ex. les services bancaires et le transport ferroviaire). Si l'entreprise en entier avait servi d'unité d'échantillonnage, le nombre d'unités d'échantillonnage aurait été beaucoup moins important dans certains secteurs, ce qui aurait réduit la fiabilité des résultats. Il y aurait aussi eu plus de problèmes de confidentialité, car la *Loi sur la statistique* ne permet pas de publier des données fondées sur un nombre limité d'observations sous-jacentes.

Le concept d'entreprise régionale présente aussi des inconvénients. D'une part, étant donné que certaines entreprises sont établies dans plusieurs régions, elles sont représentées plus d'une fois lorsque chacune de leurs composantes régionales a été interrogée. Il n'est donc pas possible de dénombrer les entreprises de façon exacte. D'autre part, le classement par taille pose problème. Par exemple, certaines entreprises régionales se retrouvent dans la catégorie des entreprises de 20 à 99 employés, alors qu'elles comptent en réalité 100 employés ou plus. Ainsi, la classification par taille d'*entreprise régionale* qui a été retenue dans le cadre de l'enquête donne des résultats différents de la classification par taille d'*entreprise*.

Pour simplifier, on utilisera désormais le mot « entreprise » pour désigner l'entreprise régionale. Toutefois, dans quelques cas – notamment dans les tableaux 2.1, 2.2, 3.1 et A-3 de l'annexe statistique –, les statistiques présentées sont basées sur le concept d'entreprise et non sur celui d'entreprise régionale. Ce changement d'unités est clairement indiqué dans le texte.

L'annexe méthodologique présente plus de renseignements sur la méthode d'échantillonnage, y compris le taux de réponse à l'enquête.

1.3 Classification des industries de l'EMTCF

La base d'échantillonnage de l'EMTCF se divise en neuf groupes d'industries menant diverses activités économiques, auxquelles sont rattachés des codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Les groupes, les activités et les codes du SCIAN (2007) qui s'y rattachent figurent au tableau A-2 de l'annexe méthodologique.

Deux des groupes sectoriels présentent un intérêt particulier : « services postaux et transport par pipelines » et « industries diverses ». Le secteur du transport par pipelines compte un nombre relativement petit d'entreprises et d'employés. Comme il n'était pas possible de le considérer comme un secteur distinct, on l'a fusionné avec les services postaux. Le secteur des « industries diverses » comprend les entreprises qui ne cadrent pas dans les huit autres groupes sectoriels, par exemple les entreprises de protection des pêches en tant que ressource naturelle et les sociétés minières ou productrices d'électricité d'origine nucléaire. Le groupe « industries diverses » comprend également des entreprises d'État qui n'entrent dans aucune autre catégorie (p. ex. les musées).

1.4 Remarque sur l'EMTCF de 2004

Statistique Canada a mené la première EMTCF en 2004. Il pourrait donc paraître indiqué de comparer les résultats de cette première enquête avec ceux de l'EMTCF de 2008.

Cependant, en comparant les deux enquêtes, on constate que le nombre total d'employés dans les milieux de travail de CF est passé de 840 103 en 2004 à 820 216 en 2008, alors que la croissance économique a entraîné une progression de l'emploi. La Division de la recherche et du développement de données a fait une analyse de la question en faisant appel, entre autres sources, aux données de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH). L'analyse a confirmé que l'emploi aurait dû progresser de 2004 à 2008 dans la plupart

des secteurs de CF pris individuellement ainsi que dans l'ensemble des secteurs de CF. Pourtant, la comparaison montre une baisse de l'emploi de 2004 à 2008 dans plusieurs secteurs clés, soit les télécommunications, les services bancaires, le transport routier et le transport aérien. On constate également d'autres anomalies. Par exemple, la proportion des employés couverts par une convention collective s'élevait à 41 % en 2008, alors qu'elle était de 32 % seulement en 2004. Une analyse plus approfondie de l'EERH et des données du programme d'équité en matière d'emploi laisse entendre que les problèmes proviennent de l'enquête de 2004.

Une analyse subséquente menée par Statistique Canada a indiqué que la méthodologie sous-jacente ayant servi pour l'enquête de 2008 était plus rigoureuse que celle qui a été utilisée pour l'enquête de 2004. Par exemple, le taux de non-réponse de 2004 était anormalement élevé dans les neuf groupes d'industries. Le taux de réponse non pondéré était de 23 % pour l'ensemble de la population visée² et de 26 % pour la population visée comptant 100 employés ou plus. Par ailleurs, certaines des entreprises dominantes de chaque groupe d'industries n'ont pas répondu à l'enquête. En effet, 77 % des entreprises de l'échantillon de 2004 qui comptaient 2 500 employés ou plus n'ont pas répondu à l'enquête, c'est-à-dire 30 entreprises (représentant 81 entreprises régionales) sur 39 (représentant 121 entreprises régionales). À la lumière de ces faits, il est clair que l'enquête de 2004 présentait d'importantes lacunes. De plus, toute tentative d'améliorer la qualité de l'enquête est vaine (de l'avis de Statistique Canada).

Il serait donc inutile de comparer les enquêtes de 2004 et de 2008.

² La « population visée » est l'ensemble des unités de la population sur laquelle porte l'enquête.

2. Répartition des employés et des employeurs des milieux de travail de compétence fédérale³

2.1 Employés

En date de septembre 2008⁴, la partie III du *Code canadien du travail* couvrait 820 000 employés, alors que le secteur non gouvernemental au Canada comptait 13 666 000 employés⁵. Ainsi, la partie III couvre 6 % de l'ensemble des employés du secteur non gouvernemental au Canada⁶ et 7,6 % des employés des entreprises à vocation commerciale (c.-à-d. exception faite des soins de santé et de l'assistance sociale, des services d'enseignement et de l'administration publique).

Les entreprises comptant 100 employés ou plus emploient 90 % des employés visés par l'enquête (tableau 2.1). Seulement 4 % des employés travaillent pour des entreprises de moins de 20 employés.

L'industrie la plus importante est le secteur bancaire, qui compte 27 % des employés, suivi des télécommunications et de la radiodiffusion (18 %), des services postaux et du transport par pipelines (17 %), du transport aérien (12 %) et du transport routier (11 %).

Dans les secteurs du transport aérien, des services bancaires, et des télécommunications et de la radiodiffusion, les entreprises comptant 100 employés ou plus emploient à peu près 90 % ou plus des employés de l'industrie (tableau 2.2). On observe vraisemblablement la même chose dans les services postaux et le transport par pipelines et dans le transport ferroviaire, mais les données ne sont pas fournies par souci de confidentialité. Environ 35 % des employés de deux secteurs, soit le transport routier et les aliments pour animaux, la farine, les semences et les grains, travaillent pour des entreprises comptant de 6 à 99 employés. Dans le secteur du transport par eau, 25 % des employés se trouvent aussi dans des entreprises de cette taille.

En ce qui concerne la répartition des employés par secteur dans les diverses catégories d'effectif, le transport routier domine dans les trois catégories d'effectif de moins de 100 employés : il emploie 41 % des employés d'entreprises de 1 à 5 employés, 48 % des employés d'entreprises de 6 à 19 employés, et 42 % des employés d'entreprises de 20 à 99 employés (aucun tableau). Les banques, quant à elles, comptent à leur effectif 30 % des employés d'entreprises de 100 employés ou plus. Les services postaux et le transport par pipelines et les télécommunications et la radiodiffusion en emploient chacun 19 %.

En ce qui concerne la répartition régionale des employés des milieux de travail de CF, 39 % travaillent en Ontario, 32 % dans l'Ouest et les territoires, 20 % au Québec et 8 % dans l'Atlantique (tableau 2.1). Par rapport à la répartition de l'ensemble des employés au Canada

³ Les statistiques présentées dans la section 2 sont basées sur le concept d'entreprise plutôt que sur celui d'entreprise régionale, à l'exception de la répartition des lieux de travail dans le tableau 2.1.

⁴ La question de l'enquête est : « Combien d'employés fédéraux à temps plein et à temps partiel aviez-vous le 30 septembre 2008? »

⁵ Selon l'Enquête sur la population active (données non désaisonnalisées; tableau CANSIM 282-0011).

⁶ L'Enquête sur la population active ne vise pas les personnes habitant dans une réserve des Premières nations. De son côté, l'EMTCF ne couvre pas les employeurs des gouvernements et des services sociaux des Premières nations. Elle vise donc les entreprises établies dans les réserves, mais leur taux de réponse peuvent être faibles. Ainsi, en raison de cet écart, l'enquête couvre un peu moins que le 6 % indiqué.

(ceux des milieux de travail de CF et de compétence provinciale que nous désignons désormais par CP), les employeurs de CF sont surreprésentés de 2 à 3 points de pourcentage dans la région de l'Atlantique et sous-représentés de 2 à 3 points de pourcentage au Québec⁷. La proportion d'employés dans les milieux de travail de CF en Ontario et dans l'Ouest et les territoires est semblable à celle qu'on observe dans l'ensemble du Canada.

Tableau 2.1 : Répartition des employés, des employeurs et des lieux de travail

	Répartition des employés	Répartition des employeurs	Répartition des lieux de travail
Taille			
De 1 à 5 employés	1 %	54 %	14 %
De 6 à 19 employés	3 %	25 %	11 %
De 20 à 99 employés	6 %	14 %	12 %
100 employés ou plus	90 %	6 %	63 %
Secteur			
Transport aérien	12 %	11 %	9 %
Transport ferroviaire	5 %	< 1 %	1 %
Transport routier	11 %	45 %	16 %
Transport par eau	2 %	4 %	3 %
Services postaux et transport par pipelines	17 %	5 %	21 %
Secteur bancaire	27 %	1 %	24 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	2 %	6 %	5 %
Télécommunications et radiodiffusion	18 %	9 %	11 %
Industries diverses	6 %	19 %	9 %
Région			
Atlantique	8 %	9 %	10 %
Québec	20 %	21 %	22 %
Ontario	39 %	29 %	33 %
Ouest et territoires	32 %	41 %	35 %
Tous les employeurs (CF)	100 %	100 %	100 %

⁷ Selon l'Enquête sur la population active de 2008 (données non désaisonnalisées; tableau CANSIM 282-0011).

Tableau 2.2 : Répartition des employés selon la taille d'entreprise dans chaque secteur

	De 1 à 5 employés	De 6 à 19 employés	De 20 à 99 employés	100 employés ou plus
Transport aérien	1 %	2 %	8 %	89 %
Transport ferroviaire	x	x	x	X
Transport routier	5 %	12 %	25 %	59 %
Transport par eau	2 %	5 %	20 %	73 %
Services postaux et transport par pipelines	1 %	< 1 %	x	X
Secteur bancaire	x	x	x	99 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	3 %	14 %	22 %	61 %
Télécommunications et radiodiffusion	< 1 %	2 %	4 %	94 %
Industries diverses	5 %	4 %	9 %	82 %
Tous les employeurs (CF)	1 %	3 %	6 %	90 %

Nota : Les rangées totalisent chacune 100 %, abstraction faite des erreurs d'arrondissement. Les « x » indiquent que les données ont été supprimées par souci de confidentialité comme l'exige la *Loi sur la statistique*.

L'annexe statistique présente le nombre d'employés par taille d'entreprises, par secteur et par région retenus pour l'EMTCF.

2.2 Entreprises et lieux de travail

Selon les résultats de l'enquête, 8 220 entreprises sont des milieux de travail de CF. Il faut se rappeler qu'il s'agit du nombre d'entreprises régionales; le nombre réel d'entreprises est légèrement inférieur.

Presque 80 % des entreprises comptent moins de 20 employés : les entreprises de 1 à 5 employés représentent 54 % de l'ensemble des entreprises, tandis que les entreprises de 6 à 19 employés en représentent 25 % (tableau 2.1).

Le transport routier est le secteur d'activité principale de 45 % des entreprises, suivi des industries diverses (19 %) et du transport aérien (11 %).

Même si à peine 6 % des entreprises comptent 100 employés ou plus, ces entreprises exploitent plus de 60 % des lieux de travail⁸. Une proportion particulièrement grande des lieux de travail se trouve dans le secteur bancaire (24 %), les services postaux et le transport par

⁸ Nous utilisons ici le terme « lieu de travail » plutôt que « milieu de travail » pour reprendre l'expression utilisée dans l'enquête. La question posée était : « Pendant votre dernier exercice financier complet, quel était le nombre maximal de vos lieux de travail en exploitation? »

pipelines (21 %) et le transport routier (16 %). Dans l'ensemble, 29 890 lieux de travail sont de compétence fédérale.

L'annexe méthodologique (tableau A-3) présente le nombre d'entreprises et les lieux de travail par taille, par secteur et par région.

3. Sexe et profession

Les femmes sont sous-représentées dans les milieux de travail de CF : 43 % des employés sont des femmes, alors qu'elles représentent 50 % des employés dans les milieux de travail de CP. Par ailleurs, la proportion de femmes employées dans les entreprises de CP à vocation commerciale – c'est-à-dire tous les secteurs sauf l'administration publique, les soins de santé et services sociaux et les services éducatifs – est de 46 % (tableau 3.1)⁹.

Dans les milieux de travail de CF, les entreprises comptant 100 employés ou plus emploient 94 % des employés de sexe féminin, mais seulement 87 % des employés de sexe masculin. La forte proportion de femmes dans les grandes entreprises est, dans une certaine mesure, liée à leur présence dans le secteur bancaire : 43 % des femmes des milieux de travail de CF travaillent dans ce secteur.

Tableau 3.1 : Répartition des employés selon le sexe

	Répartition des femmes	Répartition des hommes	Proportion de femmes
Taille			
De 1 à 5 employés	1 %	1 %	37 %
De 6 à 19 employés	2 %	3 %	26 %
De 20 à 99 employés	3 %	8 %	22 %
100 employés ou plus	94 %	87 %	45 %
Secteur			
Transport aérien	9 %	13 %	35 %
Transport ferroviaire	1 %	8 %	12 %
Transport routier	4 %	16 %	16 %
Transport par eau	1 %	3 %	26 %
Services postaux et transport par pipelines	17 %	17 %	43 %
Secteur bancaire	43 %	14 %	70 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	1 %	3 %	26 %
Télécommunications et radiodiffusion	18 %	19 %	42 %
Industries diverses	5 %	7 %	34 %
Région			
Atlantique	9 %	8 %	48 %

⁹ Les statistiques présentées dans le tableau 3.1 sont basées sur le concept d'entreprise plutôt que sur celui d'entreprise régionale.

Québec	21 %	20 %	44 %
Ontario	39 %	39 %	43 %
Ouest et territoires	31 %	33 %	42 %
Tous les employeurs (CF)	100 %	100 %	43 %
CP (secteur non gouvernemental)^a	100 %	100 %	50 %
CP (entreprises non gouvernementales à vocation commerciale)^a	100 %	100 %	46 %

^a Source : Enquête sur la population active, septembre 2008 (données non désaisonnalisées; tableau CANSIM 282-0011).

Les employés de sexe féminin sont majoritaires dans un seul secteur, les services bancaires, où les femmes forment 70 % de l'ensemble de l'effectif. Par ailleurs, 43 % des employés des services postaux et du transport par pipelines sont des femmes. Dans les télécommunications et la radiodiffusion, elles représentent 42 % de l'effectif. Enfin, dans le transport routier et le transport ferroviaire, les femmes représentent respectivement 16 % et 12 % de l'effectif.

En ce qui a trait à la répartition par profession, 42 % des femmes occupent des postes administratifs et de bureau (tableau 3.2). Les autres professions comprennent au plus 15 % des femmes. En revanche, 32 % des hommes sont des ouvriers sans métier et 20 %, des techniciens ou des gens de métier.

Les femmes sont majoritaires dans les postes administratifs et de bureau (74 %) et dans les ventes et le marketing (64 %). Elles représentent également 47 % des professionnels, 40 % des gestionnaires et 37 % des superviseurs.

Tableau 3.2 : Répartition des employés de sexe féminin et masculin selon la profession

	Répartition des femmes	Répartition des hommes	Proportion de femmes
Profession			
Gestionnaires	9 %	10 %	40 %
Superviseurs	4 %	5 %	37 %
Professionnels	15 %	14 %	47 %
Personnel technique / Métiers	5 %	20 %	15 %
Marketing / Ventes	9 %	4 %	64 %
Personnel de bureau/administratif	42 %	12 %	74 %
Ouvriers sans métier	15 %	32 %	26 %
Autres	2 %	4 %	28 %
Tous les employeurs (CF)	100 %	100 %	43 %

4. Temps de travail

4.1 Heures de travail

Dans l'ensemble, 21 % des femmes travaillent à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), par comparaison avec 9 % des hommes (tableau 4.1). En revanche, 2 % seulement des femmes travaillent plus de 40 heures par semaine par rapport à 11 % des hommes, heures supplémentaires non comprises. Ces chiffres se réfèrent à la dernière semaine complète du mois de septembre et peuvent fluctuer dans l'année.

Selon toute probabilité, la majorité des employés qui travaillent plus de 40 heures par semaine ne sont pas visés par les dispositions de la partie III du *Code canadien du travail* sur les heures supplémentaires. Les groupes non visés sont les gestionnaires, les chefs de service et les employés qui assument des fonctions de direction; les architectes, les dentistes, les ingénieurs, les avocats et les médecins; les vendeurs à commission dans le secteur bancaire et la radiodiffusion; certaines catégories d'employés du secteur ferroviaire (comme les mécaniciens de locomotive, les chefs de train et les agents de triage); et les employés des installations nucléaires d'Ontario Hydro. Par ailleurs, les employés du transport maritime et les conducteurs de véhicules automobiles sont assujettis à une réglementation particulière. Pour ces employés, le seuil en matière d'heures supplémentaires peut être supérieur à 40 heures par semaine. Par exemple, il est de 60 heures par semaine pour les routiers.

Dans les milieux de travail de CP (en dehors du secteur gouvernemental), 32 % des femmes travaillent à temps partiel et 17 % des hommes travaillent plus de 40 heures par semaine (heures normales de travail, excluant les heures supplémentaires). Ainsi, les hommes comme les femmes dans les milieux de travail de CP sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et de travailler plus de 40 heures que les employés des milieux de travail de CF.

Chez les employeurs comptant de 1 à 5 employés, 43 % des employés de sexe féminin travaillent à temps partiel. Cette proportion chute à 21 % ou moins dans les catégories d'effectif supérieur. Si environ 37 % des hommes travaillant pour des entreprises de moins de 100 employés font plus de 40 heures par semaine, ils ne sont que 7 % dans les entreprises comptant 100 employés ou plus.

Si l'on examine les résultats par secteur, 42 % des femmes dans le transport aérien, 39 % des femmes dans les services postaux et le transport par pipelines et 22 % des femmes dans le transport par eau travaillent à temps partiel. Dans les autres secteurs, cette proportion chute à 16 % ou moins. La proportion d'hommes qui travaillent 40 heures ou plus est particulièrement élevée dans le transport routier (48 %) et par eau (34 %); dans les autres secteurs, ils sont 15 % ou moins.

Une proportion élevée d'employés travaillent plus de 40 heures par semaine dans le transport routier et le transport par eau, car bon nombre de ces travailleurs sont visés par une réglementation particulière qui recule le seuil des heures supplémentaires¹⁰.

Tableau 4.1 : Répartition des heures de travail (à l'exception des heures supplémentaires) selon le sexe

	Femmes			Hommes		
	Temps partiel	Temps plein		Temps partiel	Temps plein	
	Moins de 30	De 30 à 40	Plus de 40	Moins de 30	De 30 à 40	Plus de 40
Taille						
De 1 à 5 employés	43 %	49 %	8 %	12 %	50 %	38 %
De 6 à 19 employés	20 %	74 %	6 %	10 %	51 %	39 %
De 20 à 99 employés	13 %	78 %	9 %	8 %	56 %	36 %
100 employés ou plus	21 %	77 %	2 %	9 %	84 %	7 %
Secteur						
Transport aérien	42 %	56 %	2 %	12 %	83 %	5 %
Transport ferroviaire	6 %	90 %	4 %	2 %	95 %	3 %
Transport routier	15 %	74 %	11 %	6 %	47 %	48 %
Transport par eau	22 %	64 %	13 %	12 %	54 %	34 %
Services postaux et transport par pipelines	39 %	60 %	2 %	19 %	77 %	4 %
Secteur bancaire	16 %	83 %	1 %	5 %	94 %	1 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	10 %	85 %	5 %	6 %	79 %	15 %
Télécommunications et radiodiffusion	11 %	86 %	2 %	8 %	89 %	3 %
Industries diverses	9 %	87 %	4 %	5 %	91 %	4 %
Tous les employeurs (CF)	21 %	77 %	2 %	9 %	79 %	11 %
CP (secteur non gouvernemental)^a	32 %	63 %	5 %	14 %	69 %	17 %

¹⁰ En vertu des dispositions du Code relatives au calcul de la durée moyenne du travail dans les établissements où la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail et aux dispositions sur la modification de l'horaire de travail, un employé pourrait travailler plus de 40 heures par semaine sans toucher une rémunération pour les heures supplémentaires. Il se peut aussi que, pendant la période visée, soit la dernière semaine complète de septembre, certains secteurs aient connu une augmentation des heures de travail.

CP (entreprises non gouvernementales à vocation commerciale)^a	32 %	62 %	6 %	13 %	69 %	18 %
---	------	------	-----	------	------	------

Nota : Les rangées totalisent chacune 100 % pour les femmes et les hommes, abstraction faite des erreurs d'arrondissement. Les employés ayant indiqué qu'aucune heure n'a été travaillée sont exclus du tableau.

^a Source : Enquête sur la population active, septembre 2008; données fondées sur les fichiers de microdonnées à grande diffusion (FMGD). La question posée est : « En ne tenant pas compte des heures supplémentaires, combien d'heures payées en moyenne [nom de la personne] travaille-t-[il/elle] habituellement par semaine? »

4.2 Horaire de travail

Parmi les femmes, 71 % ont un horaire de travail régulier (c.-à-d. entre 6 h et 18 h, du lundi au vendredi) comparativement à 54 % des hommes (tableau 4.2). Chez l'autre 46 % des hommes, la moitié a un autre type d'horaire régulier, c.-à-d. des heures à l'extérieur de la période de 6 h à 18 h du lundi au vendredi, et l'autre moitié a un horaire irrégulier (p. ex. quarts rotatifs).

Tableau 4.2 : Répartition des horaires de travail selon le sexe

	Femmes			Hommes		
	Régulier (en semaine de 6 h à 18 h)	Autre régulier	Non régulier	Régulier (en semaine de 6 h à 18 h)	Autre régulier	Non régulier
Taille						
De 1 à 5 employés	66 %	7 %	27 %	50 %	8 %	42 %
De 6 à 19 employés	82 %	5 %	13 %	49 %	11 %	40 %
De 20 à 99 employés	79 %	7 %	14 %	48 %	16 %	36 %
100 employés ou plus	71 %	17 %	12 %	55 %	25 %	21 %
Secteur						
Transport aérien	27 %	29 %	43 %	21 %	40 %	39 %
Transport ferroviaire	70 %	24 %	7 %	32 %	37 %	31 %
Transport routier	71 %	7 %	22 %	39 %	16 %	45 %
Transport par eau	44 %	x	x	32 %	x	X
Services postaux et transport par pipelines	55 %	25 %	20 %	57 %	30 %	12 %
Secteur bancaire	86 %	10 %	4 %	89 %	9 %	2 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	90 %	x	x	69 %	x	X
Télécommunications	70 %	20 %	10 %	66 %	22 %	13 %

et radiodiffusion						
Industries diverses	84 %	3 %	13 %	65 %	7 %	29 %
Tous les employeurs (CF)	71 %	16 %	13 %	54 %	23 %	23 %

Nota : Les rangées totalisent chacune 100 % pour les femmes et les hommes, abstraction faite des erreurs d'arrondissement. Les « x » indiquent que les données ont été supprimées par souci de confidentialité comme l'exige la *Loi sur la statistique*.

Les horaires non réguliers sont communs dans certaines catégories d'effectif et certains secteurs, et ils fluctuent parfois en fonction du sexe. Par exemple, 27 % des femmes qui travaillent pour une entreprise de 1 à 5 employés ont un horaire non régulier, tandis qu'elles sont entre 12 % et 14 % dans les autres catégories d'effectif. Chez les hommes, les horaires non réguliers sont beaucoup plus communs dans les entreprises comptant moins de 100 employés.

Les horaires non réguliers sont courants dans le transport aérien et le transport routier, tant pour les hommes que pour les femmes. Ils sont également pratique courante dans le transport ferroviaire et les services postaux et le transport par pipelines pour les femmes seulement et dans les industries diverses pour les hommes seulement. De plus, bien que les données soient incomplètes, les horaires non réguliers sont vraisemblablement communs chez les employés des deux sexes dans le transport par eau, étant donné que seulement 44 % des femmes et 32 % des hommes ont un horaire régulier dans ce secteur.

5. Convention collective

Dans l'ensemble, 41 % des employés des milieux de travail de CF sont couverts par une convention collective (tableau 5.1). Dans environ 8 % des entreprises, certains des employés sont également couverts.

Le régime de négociation collective est plutôt courant dans les milieux de travail de CF comparativement aux milieux de travail de CP. En effet, dans les milieux de travail de CP, 28 % des employés en dehors du secteur gouvernemental sont couverts par une convention collective, alors que seulement 18 % des employés dans les entreprises non gouvernementales à vocation commerciale sont couverts.

Tableau 5.1 : Protection syndicale (convention collective)

	Entreprises dont les employés sont syndiqués	Entreprises dont certains employés sont syndiqués
Taille		
De 1 à 5 employés	1 %	1 %
De 6 à 19 employés	4 %	5 %
De 20 à 99 employés	12 %	16 %
100 employés ou plus	45 %	52 %
Secteur		
Transport aérien	66 %	13 %
Transport ferroviaire	78 %	80 %
Transport routier	27 %	4 %
Transport par eau	63 %	24 %
Services postaux et transport par pipelines	84 %	12 %
Secteur bancaire	x	x
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	x	x
Télécommunications et radiodiffusion	40 %	14 %
Industries diverses	41 %	2 %
Région		
Atlantique	41 %	11 %
Québec	43 %	11 %
Ontario	42 %	6 %
Ouest et territoires	39 %	6 %
Tous les employeurs (CF)	41 %	8 %

CP (secteur non gouvernemental)^a	28 %	Non disponible
CP (entreprises non gouvernementales à vocation commerciale)^a	18 %	Non disponible

Nota : Les « x » indiquent que les données ont été supprimées par souci de confidentialité comme l'exige la *Loi sur la statistique*.

^a Source : Enquête sur la population active, septembre 2008 (données non désaisonnalisées; tableau CANSIM 282-0073).

Dans un peu plus de la moitié (52 %) des entreprises comptant 100 employés ou plus, il existe une certaine protection syndicale. En fait, 45 % des employés des entreprises de cette taille sont couverts par une convention collective. En revanche, seulement 12 % des employés d'entreprises comptant entre 20 et 99 employés sont couverts par une convention collective. Les pourcentages sont encore moins élevés dans les catégories d'effectif inférieur.

La protection syndicale des employés est forte dans les services postaux et le transport par pipelines (84 %), le transport ferroviaire (78 %), le transport aérien (66 %) et le transport par eau (63 %). Les données pour le secteur bancaire et l'industrie des aliments pour animaux, de la farine, des semences et des grains ont été supprimées par souci de confidentialité, mais on peut croire que la protection syndicale est très faible dans le secteur bancaire. Dans la plupart des autres secteurs, à l'exception du transport routier et des banques, le taux de protection est d'environ 40 %.

À l'exception du secteur bancaire, où l'on présume que 1 % des employés sont protégés, 56 % des employés des milieux de travail de CF sont couverts par une convention collective.

Dans le cadre de l'enquête, on a demandé au répondant – en l'occurrence le responsable des ressources humaines de l'entreprise – de qualifier les rapports entre la direction et le personnel de son entreprise. Dans l'ensemble, 42 % des entreprises ont indiqué que les relations employés-employeur étaient très bonnes et 43 %, bonnes (tableau 5.2). La plupart des employés restants (15 %) les jugeaient passables.

Les très bonnes cotes étaient plus fréquentes dans les petites entreprises. Si on compare les cotes par secteur, il faut mentionner que 72 % des employés des services postaux et du transport par pipelines considèrent les relations employeur-employés dans leur entreprise comme passables. Cela pourrait s'expliquer par l'évaluation d'une seule grande entreprise ou d'un petit nombre de grandes entreprises.

Lorsque la protection syndicale est faible, l'évaluation des relations employeur-employés est généralement meilleure. En effet, 69 % des employés d'entreprises dont moins de 20 % des employés sont protégés par une convention collective considèrent les rapports employeur-employés comme très bons, comparativement à 35 % des employés d'entreprises dont le taux de syndicalisation est de 60 % ou plus.

Tableau 5.2 : Proportion des employés selon la qualité des rapports entre la direction et le personnel

	Très bons	Bons	Passables	Mauvais	Très mauvais
Taille					
De 1 à 5 employés	69 %	27 %	3 %	0 %	< 1 %
De 6 à 19 employés	58 %	34 %	7 %	< 1 %	< 1 %
De 20 à 99 employés	50 %	46 %	5 %	0 %	0 %
100 employés ou plus	41 %	43 %	17 %	0 %	0 %
Secteur					
Transport aérien	61 %	24 %	15 %	0 %	0 %
Transport ferroviaire	x	97 %	x	0 %	0 %
Transport routier	49 %	45 %	6 %	< 1 %	0 %
Transport par eau	x	63 %	x	0 %	0 %
Services postaux et transport par pipelines	18 %	10 %	72 %	0 %	0 %
Secteur bancaire	61 %	39 %	< 1 %	0 %	0 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	32 %	64 %	3 %	0 %	< 1 %
Télécommunications et radiodiffusion	35 %	64 %	1 %	0 %	0 %
Industries diverses	36 %	60 %	5 %	0 %	< 1 %
Protection syndicale					
Moins de 20 % des employés	69 %	31 %	0 %	0 %	0 %
De 20 % à 60 % des employés	56 %	44 %	0 %	0 %	0 %
60 % ou plus des employés	35 %	22 %	43 %	0 %	0 %
Tous les employeurs (CF)	42 %	43 %	15 %	< 1 %	< 1 %

Nota : Les « x » indiquent que les données ont été supprimées par souci de confidentialité comme l'exige la *Loi sur la statistique*.

6. Salaires, congés et avantages

6.1 Distribution des salaires

Seul 1 % des employés des milieux de travail de CF gagnent moins de 10 \$ l'heure comparativement à 17 % des employés des milieux de travail de CP en dehors de l'administration publique (tableau 6.1). La proportion des employés qui gagnent entre 10 \$ et 12,49 \$ l'heure est de 4 %, soit moins de la moitié de ce qui prévaut dans les milieux de travail de CP. À l'inverse, une plus grande proportion d'employés des milieux de travail de CF se trouvent dans les échelles de salaires les plus élevés (de 20 \$ à 39,99 \$ et 40 \$ ou plus), toujours par comparaison aux milieux de travail de CP.

Tableau 6.1 : Répartition des employés selon le taux de salaire horaire

	Moins de 10 \$	De 10 \$ à 12,49 \$	De 12,50 \$ à 19,99 \$	De 20 \$ à 39,99 \$	40 \$ et plus
Taille					
De 1 à 5 employés	9 %	17 %	34 %	30 %	10 %
De 6 à 19 employés	4 %	8 %	44 %	36 %	8 %
De 20 à 99 employés	2 %	8 %	38 %	43 %	9 %
100 employés ou plus	1 %	3 %	28 %	50 %	18 %
Secteur					
Transport aérien	1 %	6 %	19 %	53 %	22 %
Transport ferroviaire	0 %	0 %	5 %	74 %	21 %
Transport routier	2 %	6 %	45 %	45 %	2 %
Transport par eau	2 %	3 %	15 %	66 %	13 %
Services postaux et transport par pipelines	< 1 %	2 %	24 %	47 %	26 %
Secteur bancaire	< 1 %	5 %	43 %	40 %	12 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	3 %	7 %	41 %	41 %	8 %
Télécommunications et radiodiffusion	2 %	3 %	26 %	56 %	12 %
Industries diverses	0 %	0 %	9 %	50 %	41 %
Tous les employeurs (CF)	1 %	4 %	30 %	49 %	17 %
CP (secteur non gouvernemental)^a	17 %	9 %	31 %	37 %	7 %
CP (entreprises non gouvernementales à vocation commerciale)^a	20 %	10 %	31 %	33 %	6 %

Nota : Les rangées totalisent chacune 100 %, abstraction faite des erreurs d'arrondissement.

^a Source : Enquête sur la population active, septembre 2008; données fondées sur les FMGD.

En ce qui concerne le rapport entre la taille de l'entreprise et les salaires, les travailleurs ayant un faible salaire horaire sont beaucoup plus nombreux dans les petites entreprises. Par exemple, 9 % des employés des entreprises comptant de 1 à 5 employés gagnent moins de 10 \$ l'heure, par comparaison avec 1 % seulement des employés d'entreprises comptant 100 employés ou plus. Ainsi, en général, la proportion d'employés qui font moins de 20 \$ l'heure augmente à mesure que diminue la taille de l'entreprise. On observe l'effet inverse pour les salaires de 20 \$ l'heure ou plus.

Le salaire par secteur dépend, dans une certaine mesure, de la taille de l'entreprise. On le voit bien dans le transport routier et dans le secteur des aliments pour animaux, de la farine, des semences et des grains, où un fort pourcentage d'employés travaille dans de petites entreprises (tableau 2.2). Ainsi, un peu plus de la moitié des employés dans ces deux secteurs gagnent moins de 20 \$ l'heure. Le secteur bancaire, malgré la prépondérance des grandes entreprises (99 % des employés travaillent dans des entreprises comptant 100 employés ou plus), est l'unique industrie ayant un profil semblable : environ 48 % des employés des banques gagnent moins de 20 \$ l'heure. Il s'agit toutefois d'une exception puisque, dans les télécommunications, où il y a beaucoup de grandes entreprises, seulement 31 % des employés gagnent moins de 20 \$ l'heure. Dans les autres secteurs où l'on compte en majorité de grandes entreprises, comme le transport ferroviaire et les services postaux et transport par pipelines, la proportion est encore plus faible.

Il est à noter que les salaires dans les industries diverses ont tendance à être très élevés : 91 % des employés y gagnent plus de 20 \$ l'heure, dont 41 % gagnent 40 \$ ou plus l'heure. Dans ce secteur, 76 % des employés sont des gestionnaires, des superviseurs, des professionnels, des techniciens et des gens de métier dont la vaste majorité gagnent plus de 20 \$ l'heure.

Dans les milieux de travail de CF, seuls 416 employés gagnent le salaire minimum légal et 44 % d'entre eux travaillent pour des entreprises de 100 employés ou plus (aucun tableau).

6.2 Vacances annuelles payées

Dans l'ensemble, 44 % des employés travaillent pour des entreprises où les employés permanents à temps plein ont droit à trois semaines de vacances annuelles payées après un an de service continu, 83 % se voient offrir trois semaines de vacances après trois ans, et 95 % ont ce droit après 5 ans (tableau 6.2).

Tableau 6.2 : Proportion des employés dans les entreprises offrant aux employés permanents à plein temps au moins trois semaines de vacances annuelles payées après 1, 3, 5 et 10 ans de service

	Années de service continu			
	Après 1 an	Après 3 ans	Après 5 ans	Après 10 ans ou plus
Taille				
De 1 à 5 employés	11 %	20 %	36 %	40 %
De 6 à 19 employés	11 %	25 %	65 %	78 %
De 20 à 99 employés	16 %	31 %	78 %	92 %
100 employés ou plus	47 %	89 %	98 %	100 %
Secteur				
Transport aérien	12 %	77 %	95 %	98 %
Transport ferroviaire	77 %	100 %	100 %	100 %
Transport routier	13 %	23 %	71 %	92 %
Transport par eau	52 %	73 %	89 %	93 %
Services postaux et transport par pipelines	79 %	82 %	99 %	100 %
Secteur bancaire	30 %	100 %	100 %	100 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	15 %	50 %	91 %	95 %
Télécommunications et radiodiffusion	55 %	94 %	98 %	99 %
Industries diverses	63 %	89 %	94 %	95 %
Tous les employeurs (CF)	44 %	83 %	95 %	98 %

Les chiffres comprennent l'ensemble des employés, y compris les employés temporaires et à temps partiel, de chaque entreprise qui offre à ses employés permanents à temps plein trois semaines de vacances annuelles payées après une période donnée. Toutefois, les employés temporaires ou à temps partiel pourraient ne pas avoir ce droit, ce qui veut dire que la proportion d'employés ayant droit aux trois semaines de vacances dans les délais indiqués est moins élevée que ce que montre le tableau.

Les entreprises comptant 100 employés ou plus sont beaucoup plus généreuses relativement aux vacances annuelles payées que les entreprises des autres catégories d'effectif. En effet, dans cette catégorie, 47 % des employés travaillent pour des entreprises qui offrent trois semaines de vacances annuelles payées après un an de service continu; cette proportion chute à 16 % dans les entreprises comptant de 20 à 99 employés et à 11 % dans les entreprises de 20 employés ou moins.

Beaucoup d'entreprises comptant moins de 100 employés déclarent ne pas offrir trois semaines de vacances annuelles payées après 10 ans ou plus de service continu. En effet, dans les entreprises de 1 à 5 employés, 40 % seulement des employés se voient offrir trois semaines

après 10 ans ou plus; même dans les entreprises de 20 à 99 employés, la proportion n'est que de 92 %.

Le *Code canadien du travail* (partie III) stipule pourtant que les employés doivent avoir droit à trois semaines de vacances annuelles payées après 6 ans de service continu. Donc, si les résultats de l'enquête sont exacts, il existe un certain niveau de non-conformité au *Code* dans les entreprises de moins de 100 employés et un niveau élevé de non-conformité chez les employeurs comptant moins de 20 employés.

Pour valider cette conclusion, il faut néanmoins considérer l'éventualité d'une erreur de réponse. Premièrement, nous pouvons écarter la possibilité que la question soit ambiguë. La question posée était la suivante : « Dans le cas des employés travaillant 30 heures ou plus par semaine seulement, à combien de jours de vacances annuelles payés ces employés ont-ils droit? Veuillez indiquer le nombre de jours ACCORDÉS LE PLUS SOUVENT (p. ex. accordés au plus grand nombre d'employés) dans chacune des catégories suivantes d'années de service continu¹¹. » Il s'agit d'une question sans équivoque. Il est cependant possible que la majorité de l'effectif de certaines entreprises soit composée d'employés saisonniers. Comme les vacances annuelles payées de ces employés sont calculées au prorata, il se peut que les réponses fournies soient fondées sur ces données proportionnelles. Toutefois, il est invraisemblable que de telles entreprises soient aussi nombreuses. Autre hypothèse : le répondant ne connaît peut-être pas suffisamment les politiques de l'entreprise. Il est difficile de répondre à la question posée, mais, dans l'enquête, on indique clairement que le questionnaire doit être rempli par « le directeur des ressources humaines, un gestionnaire du personnel ou une personne qui est familière avec les ressources humaines et les activités du personnel de l'entreprise ». Ces autres explications sont crédibles dans une certaine mesure, mais il est peu probable qu'elles puissent justifier un aussi grand écart de conformité.

6.3 Autres congés

Dans l'ensemble, 56 % des employés travaillent pour des entreprises où des congés de maladie payés sont habituellement offerts aux employés permanents à temps plein. Trente-six pour cent (36 %) bénéficient de congés payés pour raisons personnelles ou pour obligations familiales et 71 %, de congés parentaux et de compléments à l'assurance-emploi (tableau 6.3). Seulement 11 % travaillent pour des entreprises où il est pratique courante d'offrir des congés d'études payés ou non payés.

Une analyse distincte laisse entendre que la majorité des employés permanents à temps partiel ont droit à chaque type de congés payés, alors que seulement une minorité des employés surnuméraires ont ce droit¹².

¹¹ Suit une énumération des catégories suivantes : « employés ayant 1 an de service continu », « employés ayant 3 ans de service continu », « employés ayant 5 ans de service continu », « employés ayant 10 ans de service continu » et « employés ayant 20 ans de service continu ».

¹² Cette conclusion se fonde sur les réponses fournies à une question sur l'admissibilité aux congés des employés à temps partiel et des employés surnuméraires.

Tableau 6.3 : Proportion des employés dans les entreprises où le congé demandé est souvent accordé aux employés permanents à temps plein

	Congé payé demandé			Congé d'études payé ou non payé
	Maladie	Obligations familiales / personnel	Parental (complément à l'assurance-emploi)	
Taille				
De 1 à 5 employés	28 %	15 %	5 %	10 %
De 6 à 19 employés	35 %	19 %	6 %	12 %
De 20 à 99 employés	50 %	23 %	13 %	9 %
100 employés ou plus	58 %	38 %	78 %	11 %
Secteur				
Transport aérien	39 %	22 %	56 %	15 %
Transport ferroviaire	x	x	58 %	x
Transport routier	34 %	10 %	11 %	5 %
Transport par eau	63 %	45 %	16 %	12 %
Services postaux et transport par pipelines	95 %	72 %	78 %	19 %
Secteur bancaire	x	x	98 %	x
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	47 %	16 %	29 %	6 %
Télécommunications et radiodiffusion	47 %	15 %	79 %	16 %
Industries diverses	81 %	55 %	79 %	16 %
Tous les employeurs (CF)	56 %	36 %	71 %	11 %

Nota : Les « x » indiquent que les données ont été supprimées par souci de confidentialité comme l'exige la *Loi sur la statistique*.

Les entreprises comptant 100 employés ou plus ont tendance à être plus généreuses que les petites entreprises. Néanmoins, même parmi les entreprises plus imposantes, seulement 58 % des employés travaillent pour des employeurs qui offrent habituellement des congés de maladie payés à leurs employés permanents à temps plein. Les grandes entreprises offrent aussi plus souvent un complément à l'assurance-emploi lors d'un congé parental : 71 % des employés bénéficient de ce complément. Il s'agit d'une pratique vraisemblablement moins coûteuse pour l'employeur que le congé de maladie.

Par secteur, les services postaux et le transport par pipelines ainsi que les industries diverses ont tendance à être plus généreux en matière de congés de maladie que la plupart des autres

secteurs. Notez que les données sur le secteur bancaire et le transport ferroviaire ont été supprimées pour des raisons de confidentialité.

6.4 Autres avantages

Environ 92 % des employés des milieux de travail de CF travaillent pour des entreprises où les employés permanents à temps plein bénéficient habituellement d'un régime de pension, à savoir un régime de pension à prestations déterminées, un régime de retraite à cotisation déterminée, un REER collectif ou une combinaison de ces régimes (tableau 6.4). On observe des pourcentages encore plus élevés (entre 96 % et 98 %) pour l'assurance-vie, l'assurance-invalidité et l'assurance complémentaire pour soins de santé et soins dentaires

Tableau 6.4 : Proportion des employés dans les entreprises offrant des régimes de pension et d'assurance aux employés permanents à temps plein

	Régime de pension ^a	Assurance-vie	Assurance-invalidité	Soins de santé	Soins dentaires
Taille					
De 1 à 5 employés	16 %	28 %	26 %	31 %	28 %
De 6 à 19 employés	27 %	63 %	57 %	63 %	56 %
De 20 à 99 employés	≤ 95 %	92 %	87 %	94 %	85 %
100 employés ou plus	≥ 95 %	100 %	100 %	100 %	99 %
Secteur					
Transport aérien	91 %	96 %	96 %	97 %	96 %
Transport ferroviaire	99 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Transport routier	65 %	89 %	85 %	90 %	82 %
Transport par eau	91 %	95 %	94 %	95 %	95 %
Services postaux et transport par pipelines	99 %	99 %	99 %	99 %	99 %
Secteur bancaire	99 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	82 %	94 %	93 %	94 %	89 %
Télécommunications et radiodiffusion	94 %	99 %	99 %	99 %	98 %
Industries diverses	87 %	95 %	94 %	96 %	93 %
Tous les employeurs (CF)	92 %	98 %	97 %	98 %	96 %

^a On a demandé aux répondants si le droit est habituellement accordé aux employés permanents à temps plein.

La quasi-totalité des entreprises comptant 100 employés ou plus offre l'ensemble des avantages non salariaux indiqués. Il est à noter que la proportion exacte des employés dans les entreprises de 100 employés ou plus qui offrent un régime de pension n'est pas fournie pour

des motifs de confidentialité. Il est cependant possible de déduire qu'au moins 95 % des employés permanents à temps plein de ces entreprises bénéficient d'un tel régime¹³.

Dans les entreprises comptant de 20 à 99 employés, 85 % des employés ou plus se voient habituellement offrir une assurance-vie, une assurance-invalidité et une assurance pour les soins de santé et dentaires. En revanche, dans les entreprises de 1 à 5 employés, moins d'un tiers du personnel a droit à ces avantages et 16 % seulement bénéficie d'un régime de pension.

Par secteur, la proportion d'employés qui se voient habituellement offrir des avantages non salariaux autres qu'un régime de pension est de 93 % ou plus, sauf dans le transport routier. En effet, dans ce secteur, entre 82 % et 90 % des employés bénéficient de ces avantages, selon l'avantage en question.

Seulement 62 % des employés du transport routier travaillent pour des entreprises qui offrent habituellement un régime de pension à leurs employés permanents à temps plein. Dans chacun des autres secteurs, cette proportion grimpe à 82 % ou plus.

¹³ Il s'agit d'une estimation prudente fondée sur l'hypothèse que la proportion des employés des entreprises comptant de 20 à 99 employés ayant accès à un régime de pension est la même que celle des entreprises de 100 employés ou plus. La proportion pour ces dernières serait en fait plus élevée.

7. Politiques et programmes pour les travailleurs âgés et la retraite

7.1 Distribution selon l'âge

Seulement 8 % des employés des milieux de travail de CF ont moins de 25 ans par comparaison avec 18 % des milieux de travail de CP (dans le secteur non gouvernemental) (tableau 7.1). Seulement 1 % des employés ont 65 ans ou plus par comparaison avec 2 % des milieux de travail de CP dans le secteur non gouvernemental. Par ailleurs, une proportion beaucoup plus élevée d'employés du groupe d'âge le plus actif (de 45 à 54 ans) travaillent dans un milieu de travail de CF.

Tableau 7.1 : Répartition des employés selon l'âge

	Moins de 25 ans	De 25 à 44 ans	De 45 à 54 ans	De 55 à 64 ans	65 ans et plus
Taille					
De 1 à 5 employés	8 %	41 %	34 %	13 %	4 %
De 6 à 19 employés	12 %	48 %	26 %	11 %	2 %
De 20 à 99 employés	11 %	47 %	27 %	13 %	2 %
100 employés ou plus	7 %	47 %	32 %	13 %	1 %
Secteur					
Transport aérien	8 %	47 %	33 %	13 %	1 %
Transport ferroviaire	6 %	33 %	49 %	12 %	< 1 %
Transport routier	7 %	42 %	31 %	16 %	3 %
Transport par eau	8 %	39 %	34 %	18 %	2 %
Services postaux et transport par pipelines	4 %	41 %	37 %	16 %	2 %
Secteur bancaire	10 %	50 %	28 %	11 %	< 1 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	12 %	42 %	31 %	14 %	2 %
Télécommunications et radiodiffusion	8 %	55 %	25 %	11 %	1 %
Industries diverses	7 %	50 %	31 %	12 %	1 %
Tous les employeurs (CF)	8 %	47 %	31 %	13 %	1 %
CP (secteur non gouvernemental)^a	18 %	46 %	23 %	12 %	2 %
CP (entreprises non gouvernementales à vocation commerciale)^a	21 %	45 %	21 %	11 %	2 %

Nota : Les rangées totalisent chacune 100 %, abstraction faite des erreurs d'arrondissement.

^a Source : Enquête sur la population active, septembre 2008; données fondées sur les FMGD.

Dans l'ensemble, il n'y a pas de fluctuation significative liée à l'âge dans la répartition des employés selon la catégorie d'effectif et le secteur. Il faut cependant noter que 4 % des employés des très petites entreprises (comptant de 1 à 5 employés) ont 65 ans ou plus, alors que, dans les autres catégories d'effectif, ils sont à peine 1 % ou 2 %. De plus, 10 % des employés du secteur bancaire et 12 % des employés du secteur des aliments pour animaux, de la farine, des semences et des grains ont moins de 25 ans. Ces pourcentages sont plus élevés que dans les autres secteurs, dont la plupart ont tendance à se rapprocher de la moyenne de 8 % observée pour l'ensemble des employeurs de CF.

7.2 Arrangements en milieu de travail pour les employés qui ont l'âge de la retraite ou qui approchent de cet âge

On a posé aux employeurs certaines questions sur les arrangements permettant de maintenir les travailleurs en poste quand ils ont atteint l'âge de la retraite. L'arrangement le plus souvent offert est la possibilité de travailler une semaine plus courte sans pénalité à l'égard des futures prestations de retraite : 32 % des employés travaillent pour des entreprises qui offrent un tel arrangement (tableau 7.2). Les entreprises qui permettent à l'employé d'adopter un horaire de travail plus intéressant, d'occuper un poste moins exigeant ou de travailler à temps partiel tout en touchant une prestation de pension partielle emploient chacune environ 10 % des travailleurs.

Compte tenu du niveau de mise en œuvre actuelle, une proportion relativement grande d'employés travaille pour des entreprises qui prévoient adopter, au cours des 12 prochains mois, deux arrangements : la mutation à un poste moins exigeant (6 %) et à un horaire plus intéressant (5 %). Certains répondants pourraient être trop optimistes quant à ces échéanciers.

Tableau 7.2 : Proportion des employés dans des entreprises offrant des arrangements afin de maintenir les travailleurs en poste après l'âge d'admissibilité à la retraite

	Actuellement proposé	Prévu ^a
Semaine de travail plus courte sans pénalité à l'égard des futures prestations de retraite	32 %	2 %
Mutation à un horaire de travail plus intéressant	10 %	5 %
Mutation à un poste moins exigeant	10 %	6 %
Travail à temps partiel pendant que le travailleur touche une pension partielle	9 %	4 %
Congé de maladie supplémentaire payé	4 %	< 1 %
Vacances supplémentaires payées	< 1 %	< 1 %
Autres arrangements	3 %	2 %

^a Dans la question de l'enquête, on demandait si l'entreprise prévoyait mettre en place l'arrangement au cours des 12 prochains mois.

On a également interrogé les employeurs sur les arrangements visant à préparer les employés à la retraite. Comme le montre le tableau 7.3, une minorité d'employés travaillent pour des entreprises offrant une formation sur la préparation à la retraite (41 %), l'occasion de prendre une retraite anticipée sans pénalité à l'égard des futures prestations de retraite (40 %), et la possibilité de travailler une semaine plus courte sans pénalité (32 %). Il faut noter, comme l'indiquent les tableaux 7.2 et 7.3, le chevauchement de certaines réponses entre la présente question d'enquête et la question sur les arrangements visant à encourager les travailleurs à continuer de travailler après l'âge auquel ils prendraient normalement leur retraite.

Tableau 7.3 : Proportion des employés dans les entreprises offrant des arrangements de préparation à la retraite

	Actuellement proposé	Prévu ^a
Formation sur la préparation à la retraite	41 %	15 %
Retraite anticipée sans pénalité à l'égard des prestations de retraite	40 %	1 %
Semaine de travail plus courte sans pénalité à l'égard des futures prestations de retraite	32 %	5 %
Travail à temps partiel pendant que le travailleur touche une pension partielle	9 %	8 %
Autres arrangements	< 1 %	< 1 %

^a Dans l'enquête, on demandait si l'entreprise prévoyait mettre en place l'arrangement au cours des 12 prochains mois.

8. Environnement de travail et pratiques en milieu de travail

8.1 Principales préoccupations relativement à l'environnement de travail

Dans le cadre de l'enquête, on a posé aux employeurs la question suivante en fournissant une liste d'enjeux : « Parmi les éléments suivants qui sont liées [sic] aux conditions de travail, veuillez indiquer les trois plus importants pour la réussite de votre entreprise [sic]. » Les enjeux les plus souvent choisis sont la santé et sécurité au travail (60 % des employés travaillent pour des entreprises préoccupées par cet enjeu), la gestion des limitations fonctionnelles/retour au travail (50 %) et la conciliation travail-vie (40 %) (tableau 8.1). Pris séparément, les autres enjeux touchaient, tout au plus, un quart de tous les employés.

La gestion des limitations fonctionnelles/retour au travail devient un enjeu de plus en plus prioritaire à mesure que la taille de l'entreprise augmente. Dans les petites entreprises, cet enjeu ne revêt pas autant d'importance : seulement 8 % des employés d'entreprises comptant de 6 à 19 employés l'ont retenu. Par comparaison, 54 % des employés d'entreprises comptant 100 employés ou plus ont indiqué que cet enjeu faisait partie des trois premières préoccupations de leur entreprise.

En général, les employeurs ont tendance à accorder beaucoup d'importance à la question de la santé et sécurité au travail. Deux secteurs font exceptions : le secteur bancaire, où 6 % seulement des employés travaillent pour des entreprises qui classent cet enjeu parmi les trois premiers, et le secteur des télécommunications et de la radiodiffusion (43 %). Dans les autres industries, la proportion est de 81 % ou plus.

La conciliation travail-vie est particulièrement importante dans le transport ferroviaire (89 % des employés) et dans le secteur bancaire (73 % des employés). Dans le secteur des services postaux et du transport par pipelines, 91 % des employés travaillent pour un employeur qui considère la gestion des limitations fonctionnelles/retour au travail comme l'une de ses trois premières préoccupations.

8.2 Programmes destinés à améliorer les conditions de travail

L'enquête comprenait des questions sur la mise en œuvre de divers programmes et politiques visant à améliorer les conditions de travail (outre les congés et les avantages dont il a déjà été question).

À l'exception du soutien pour la garde d'enfants, la majorité des employés des milieux de travail de CF travaillent pour des entreprises ayant mis en place chacun des programmes énumérés aux tableaux 8.2a et 8.2b. Les programmes les plus courants sont ceux visant la santé et sécurité au travail (88 %), la prévention du harcèlement (87 %), et la promotion de la santé ou de la bonne forme physique (65 %).

Les entreprises comptant 100 employés ou plus sont plus susceptibles d'avoir en place chacun des types de programme, comparativement aux entreprises plus petites. En fait, sauf pour les programmes de santé et sécurité au travail, la proportion des employés qui se voient offrir les programmes diminue de façon assez importante lorsqu'on passe d'entreprises comptant 100 employés ou plus à des entreprises comptant de 20 à 99 employés.

La proportion d'employés bénéficiant de ces programmes tend à être élevée dans le transport ferroviaire, les services postaux et le transport par pipelines, le secteur bancaire, et les télécommunications et la radiodiffusion. Il est à noter qu'à l'exception du transport aérien, à seulement 48%, toutes les industries ont au moins 84% de salariés couverts par un programme de santé et de sécurité au travail.

Tableau 8.1 : Répartition des employés selon les trois enjeux les plus importants pour le succès de l'entreprise

	Santé et sécurité au travail	Conciliation travail-vie	Possibilités de choisir son horaire de travail	Gestion des limitations fonctionnelles/ retour au travail	Promotion de la santé mentale	Promotion de la santé physique	Prévention du harcèlement
Taille							
De 1 à 5 employés	52 %	32 %	33 %	1 %	16 %	17 %	10 %
De 6 à 19 employés	68 %	39 %	38 %	8 %	17 %	27 %	12 %
De 20 à 99 employés	83 %	32 %	28 %	27 %	14 %	16 %	23 %
100 employés ou plus	59 %	40 %	23 %	54 %	22 %	22 %	24 %
Secteur							
Transport aérien	92 %	12 %	14 %	24 %	54 %	3 %	20 %
Transport ferroviaire	100 %	89 %	47 %	53 %	x	< 1 %	11 %
Transport routier	89 %	29 %	21 %	41 %	10 %	16 %	29 %
Transport par eau	94 %	13 %	14 %	62 %	7 %	23 %	18 %
Services postaux et transport par pipelines	99 %	4 %	2 %	91 %	5 %	16 %	2 %
Secteur bancaire	6 %	73 %	49 %	45 %	x	48 %	5 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	88 %	49 %	30 %	28 %	14 %	17 %	34 %
Télécommunications et radiodiffusion	43 %	36 %	7 %	47 %	18 %	15 %	59 %
Industries diverses	81 %	46 %	37 %	30 %	8 %	9 %	52 %
Tous les employeurs (CF)	60 %	40 %	24 %	50 %	21 %	22 %	23 %

Nota : Outre les enjeux indiqués dans le tableau, on a présenté d'autres choix aux répondants : soutien pour la garde d'enfants (0 %), processus d'appel des décisions liées au harcèlement (1 %), processus d'appel à l'égard d'une mise en disponibilité (0 %), processus d'examen des différends ou griefs (10 %), employés des services de conseil (12 %), autres (22 %), et aucun de ces éléments (2 %). Les « x » indiquent que les données ont été supprimées par souci de confidentialité comme l'exige la *Loi sur la statistique*.

Tableau 8.2a : Proportion des employés dans les entreprises disposant d'un programme

	Santé et sécurité au travail	Promotion de la santé et de la condition physique	Promotion de la santé mentale	Conciliation travail-vie	Soutien pour la garde d'enfants	Possibilités de choisir son horaire de travail
Taille						
De 1 à 5 employés	29 %	5 %	5 %	7 %	1 %	17 %
De 6 à 19 employés	56 %	9 %	5 %	5 %	1 %	20 %
De 20 à 99 employés	80 %	18 %	14 %	14 %	1 %	25 %
100 employés ou plus	90 %	70 %	63 %	63 %	42 %	62 %
Secteur						
Transport aérien	48 %	10 %	17 %	19 %	x	24 %
Transport ferroviaire	100 %	64 %	x	64 %	0 %	41 %
Transport routier	84 %	29 %	20 %	16 %	x	29 %
Transport par eau	84 %	29 %	53 %	18 %	0 %	36 %
Services postaux et transport par pipelines	99 %	98 %	94 %	91 %	x	78 %
Secteur bancaire	99 %	85 %	x	83 %	x	90 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	87 %	38 %	28 %	28 %	x	35 %
Télécommunications et radiodiffusion	84 %	65 %	64 %	45 %	x	36 %
Industries diverses	89 %	70 %	50 %	49 %	20 %	76 %
Tous les employeurs (CF)	88 %	65 %	57 %	57 %	38 %	58 %

Nota : Les « x » indiquent que les données ont été supprimées par souci de confidentialité comme l'exige la *Loi sur la statistique*.

Tableau 8.2b : Proportion des employés dans les entreprises disposant d'un programme (suite)

	Prévention du harcèlement	Services de counselling pour les employés	Gestion des limitations professionnelles	Processus d'appel des décisions liées au harcèlement	Processus d'appel à l'égard d'une mise en disponibilité	Processus d'examen des différends ou griefs
Taille						
De 1 à 5 employés	11 %	5 %	3 %	4 %	3 %	4 %
De 6 à 19 employés	23 %	10 %	13 %	10 %	7 %	9 %
De 20 à 99 employés	59 %	35 %	43 %	35 %	23 %	33 %
100 employés ou plus	92 %	88 %	87 %	83 %	69 %	82 %
Secteur						
Transport aérien	42 %	32 %	33 %	x	x	29 %
Transport ferroviaire	x	100 %	x	x	x	x
Transport routier	66 %	44 %	60 %	x	x	34 %
Transport par eau	78 %	x	70 %	x	52 %	x
Services postaux et transport par pipelines	99 %	98 %	98 %	x	x	93 %
Secteur bancaire	x	x	x	x	87 %	95 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	75 %	x	x	x	x	35 %
Télécommunications et radiodiffusion	96 %	92 %	93 %	x	x	89 %
Industries diverses	88 %	84 %	74 %	82 %	x	65 %

Tous les employeurs (CF)	87 %	82 %	81 %	77 %	64 %	76 %
-------------------------------------	------	------	------	------	------	------

Nota : Les « x » indiquent que les données ont été supprimées par souci de confidentialité comme l'exige la *Loi sur la statistique*.

9. Productivité

Certaines questions de l'enquête portaient sur les politiques ou les programmes en milieu de travail destinés à améliorer la productivité. Les résultats ont révélé que la majeure partie des employés travaille pour des sociétés qui évaluent le rendement des employés (90 %) et appliquent des mesures disciplinaires progressives (88 %) ou incitatives individuelles (83 %) et des pratiques d'échange de l'information (79 %).

Tableau 9.1 : Proportion des employés dans les entreprises qui ont adopté ou prévoient adopter des pratiques favorisant la productivité

	Adoptée	Prévue ^a
Évaluation du rendement des employés	90 %	2 %
Mesures disciplinaires progressives	88 %	2 %
Mesures incitatives individuelles	83 %	1 %
Échange d'information avec les employés	79 %	2 %
Programme de suggestions des employés	62 %	3 %
Comités mixtes patronaux-syndicaux	56 %	1 %
Équipes de résolution de problèmes	51 %	1 %
Conception flexible des tâches	37 %	8 %
Utiliser plus de main-d'œuvre temporaire et à temps partiel	31 %	2 %
Groupes de travail autogérés	20 %	< 1 %

^a Dans la question de l'enquête, on demandait si l'entreprise prévoyait mettre en place la pratique au cours des 12 prochains mois.

On a demandé aux répondants de comparer la productivité pendant le dernier exercice financier complet avec l'exercice précédent. Dans l'ensemble, 19 % des employés se trouvent dans une entreprise qui fait état d'une bien meilleure productivité et 32 %, dans une entreprise qui signale une meilleure productivité (tableau 9.2).

Tableau 9.2 : Productivité dans le dernier exercice financier comparativement à l'exercice précédent

	Bien meilleure	Meilleure	Plus ou moins semblable	Pire ou bien pire ^a	Ne sais pas
Taille					
De 1 à 5 employés	7 %	27 %	42 %	15 %	9 %
De 6 à 19 employés	12 %	33 %	42 %	9 %	5 %
De 20 à 99 employés	12 %	32 %	45 %	6 %	5 %
100 employés ou plus	20 %	32 %	19 %	24 %	5 %
Secteur					
Transport aérien	4 %	17 %	73 %	2 %	3 %
Transport ferroviaire	0 %	89 %	11 %	0 %	0 %
Transport routier	9 %	29 %	45 %	14 %	3 %
Transport par eau	5 %	14 %	74 %	6 %	0 %
Services postaux et transport par pipelines	72 %	3 %	2 %	19 %	3 %
Secteur bancaire	4 %	26 %	9 %	62 %	0 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	10 %	33 %	34 %	6 %	17 %
Télécommunications et radiodiffusion	14 %	63 %	7 %	1 %	15 %
Industries diverses	21 %	45 %	21 %	11 %	3 %
Tous les employeurs (CF)	19 %	32 %	21 %	23 %	5 %

Nota : Les rangées totalisent chacune 100 %, abstraction faite des erreurs d'arrondissement.

^a Aucune entreprise comptant 100 employés ou plus n'a déclaré une productivité « bien pire ».

Annexe Méthodologique

Population cible et base de sondage

La population cible de l'EMTCF est l'ensemble des entreprises canadiennes comptant au moins un établissement visé par la partie III du *Code canadien du travail* (voir l'examen de la couverture de l'enquête à la section 2 du présent rapport).

Statistique Canada a utilisé comme base de sondage son Registre des entreprises et son cadre Univers du secteur public – Entreprises publiques fédérales. Ainsi, la base de sondage inclut toutes les entreprises inscrites dans le Registre des entreprises sous les codes du SCIAN pertinents (voir le tableau A-2) et toutes les sociétés d'État fédérales du secteur public (c.-à-d. les entreprises publiques fédérales de l'Univers du secteur public). La base comptait près de 39 000 entreprises régionales.

Stratégie d'échantillonnage

L'EMTCF est une enquête transversale. On a recensé l'ensemble des entreprises comptant 100 employés ou plus et les sociétés d'État fédérales¹⁴. Pour le reste de la population, une stratégie d'échantillonnage stratifié a été utilisée pour diviser la population en groupes homogènes s'excluant mutuellement appelés « strates ». Les variables de stratification sont neuf secteurs économiques définis par un groupe de codes du SCIAN, quatre régions, et quatre tailles d'entreprise déterminées selon le nombre d'employés. Il existe une cinquième catégorie réservée au secteur du transport routier : entreprises comptant un employé.

On a créé au total 296 strates¹⁵. On a choisi un échantillon aléatoire dans chaque strate et on a rassemblé les échantillons pour former l'échantillon général de l'enquête. L'échantillon d'entreprises avec qui on a communiqué au préalable par téléphone comprenait 12 000 entreprises, ce qui constitue un nombre encore plus grand d'entreprises régionales.

Collecte des données

Avant de procéder à la collecte des données pour l'enquête de 2008, on a communiqué par téléphone avec toutes les entreprises faisant partie de l'échantillon. Il s'agissait d'établir, à l'aide d'une série de questions filtres, si l'entreprise était réglementée par le gouvernement fédéral et d'obtenir le nom de la personne-ressource la mieux placée pour répondre au questionnaire. Cette étape a été effectuée par interviews téléphoniques assistées par ordinateur.

On a ensuite posté les questionnaires aux entreprises qui se sont avérées réglementées par le gouvernement fédéral. On a fait un suivi téléphonique auprès des entreprises qui n'avaient pas répondu au questionnaire dans un délai d'un mois. La saisie des données des questionnaires remplis s'est faite de façon électronique.

Il est obligatoire en vertu de la loi de répondre à cette enquête. À cette fin, le questionnaire comprend la mention suivante : « En vertu de la *Loi sur la statistique*, il est obligatoire de remplir le présent questionnaire. »

¹⁴ Pour les entreprises de 100 employés ou plus, on a défini la base d'échantillonnage à partir de données administratives recueillies conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

¹⁵ Il devrait y avoir 148 strates selon les regroupements par secteur, région et taille. Chacune des strates a cependant été divisée en deux catégories : une sous-strate où il y a une forte probabilité de trouver des unités de compétence fédérale et une sous-strate où il y a une faible probabilité de trouver des unités de compétence fédérale. Il y a donc au total 296 (=148 * 2) strates.

Les taux de réponse sont indiqués dans le tableau ci-dessous. Parmi toutes les entreprises régionales, 35,6 % ont retourné le questionnaire rempli. Il s'agit d'une mesure non pondérée. Selon la pondération originale du plan de l'enquête (c.-à-d. avant correction pour défaut de réponse), le taux de réponse était de 59,5 %. En utilisant les données sur l'emploi du Registre des entreprises comme facteur de pondération, on avait obtenu un taux de réponse de 56,6 %.

Tableau A-1 : Taux de réponse à l'enquête (proportion des entreprises régionales ayant répondu)

	Non pondéré	Pondération originale du plan de l'enquête ^a	Données sur l'emploi (Registre des entreprises)
Taille			
1 à 5 employés	30,1 %	57,3 %	74,1 %
6 à 19 employés	38,3 %	64,9 %	69,4 %
20 à 99 employés	38,4 %	61,8 %	65,0 %
100 employés ou plus	42,4 %	57,9 %	53,8 %
Secteur			
Transport aérien	33,3 %	61,6 %	63,7 %
Transport ferroviaire	36,4 %	66,7 %	45,9 %
Transport routier	41,3 %	49,6 %	56,0 %
Transport par eau	39,7 %	65,9 %	76,1 %
Services postaux et transport par pipelines	31,7 %	61,9 %	86,8 %
Secteur bancaire	56,0 %	69,5 %	50,5 %
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	51,1 %	71,3 %	66,1 %
Télécommunications et radiodiffusion	55,9 %	67,2 %	36,1 %
Industries diverses	18,2 %	31,3 %	58,1 %
Région			
Atlantique	36,0 %	61,2 %	64,4 %
Québec	35,4 %	66,2 %	51,4 %
Ontario	35,9 %	58,8 %	62,9 %
Ouest et territoires	35,2 %	56,4 %	48,2 %
Tous les employeurs	35,6 %	59,5 %	56,6 %

^a Les facteurs de pondération établis se fondent sur les facteurs originaux du plan d'enquête (c.-à-d. qu'ils ne tiennent pas compte des non-réponses).

Processus d'estimation

La correction pour la non-réponse a été fondée sur les résultats du premier contact et les résultats finaux de l'enquête. Elle a été faite au niveau de la strate de l'échantillon ou à un niveau de regroupement supérieur au besoin. Les estimations et les variances ont été calculées au moyen du Système généralisé d'estimations de Statistique Canada pour un échantillon stratifié.

Assurance de la qualité

On a procédé à la validation des données pour déceler et corriger les incohérences ou les chiffres inhabituels. La Division de la recherche et du développement de données du Programme du travail (à RHDC) et la Division des enquêtes-entreprises spéciales et de la statistique de la technologie de Statistique Canada ont fait la validation des données.

Non-réponse

L'EMTCF comprend deux types de non-réponses : la non-réponse des unités et la non-réponse à des questions. Il y a non-réponse des unités (c.-à-d. enregistrements non répondants) lorsqu'il est impossible d'obtenir des données d'enquête pour toutes les variables d'une unité donnée (entreprise régionale) en raison d'un refus ou de l'impossibilité d'entrer en communication avec le répondant. Pour cette enquête, on a traité les non-réponses en corrigeant la pondération attribuée aux enregistrements répondants.

D'autre part, il y a non-réponse à des questions lorsque Statistique Canada est incapable d'obtenir certaines données d'enquête d'une unité d'échantillonnage donnée. Cela se produit lorsqu'un répondant refuse de répondre à une question particulière, est incapable d'y répondre ou fournit sa réponse trop tard. Dans ces cas, les données sont imputées.

En général, on a recouru à l'imputation pour remplacer les données partiellement manquantes et les entrées non valides ou discordantes. L'imputation a été faite selon la méthode « hot deck » au moyen du logiciel Banff ainsi que d'autres données auxiliaires. Dans l'ensemble, on a imputé 4,36 % des cellules de données découlant de toutes les questions et sous-questions du questionnaire.

Des mesures ont été prises afin de réduire au minimum les erreurs qui surviennent à diverses étapes du traitement des données, notamment la saisie, la modification et la mise en ordre des données.

Confidentialité

En vertu de la loi, Statistique Canada ne peut divulguer d'information susceptible de dévoiler l'identité d'une personne, d'une entreprise ou d'une organisation sans que cette personne, entreprise ou organisation le sache ou y consente par écrit. Diverses règles de confidentialité s'appliquent pour toutes les données diffusées ou publiées afin d'empêcher la publication ou la divulgation de toute information jugée confidentielle. Au besoin, des données sont supprimées pour empêcher la divulgation directe ou par recoupement de données susceptibles de dévoiler l'identité.

Tableau A-2 : Groupes sectoriels de l'EMTCF de 2008

Secteur	SCIAN (2007)
<i>Transport aérien</i>	
Transport aérien régulier	481110
Transport aérien d'affrètement non régulier	481214
Services de vols spécialisés non réguliers	481215
Contrôle de la circulation aérienne	488111
Autres opérations aéroportuaires	488119
Autres activités de soutien au transport aérien	488190
Services de garde et de patrouille	561612
Écoles techniques et écoles de métiers	611510
Services d'ambulance aérienne	621912
<i>Transport ferroviaire</i>	
Transport ferroviaire de marchandises sur de courtes distances	482112
Transport ferroviaire de marchandises sur ligne principale	482113
Transport ferroviaire de voyageurs	482114
<i>Transport routier</i>	
Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances, charge complète	484121
Transport par camion de marchandises diverses sur de longues distances, charge partielle	484122
Déménagement de biens usagés de maison et de bureau	484210
Transport par camion de vrac liquide sur de longues distances	484231
Transport par camion de vrac solide sur de longues distances	484232
Transport par camion de produits forestiers sur de longues distances	484233
Transport par camion de marchandises spéciales sur de longues distances (sauf les biens usagés)	484239
Services urbains de transport en commun	485110
Transport interurbain et rural par autocar	485210
Services d'autobus nolisés	485510

Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	485990
Services de voitures blindées	561613

Transport par eau

Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs, sauf le transport par traversier	483115
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs par traversier	483116
Transport sur les eaux intérieures (sauf le transport par traversier)	483213
Transport sur les eaux intérieures par traversier	483214
Transport par eau de tourisme et d'agrément	487210
Opérations portuaires	488310
Manutention du fret maritime	488320
Sauvetage maritime	488331
Pilotage de navire	488332
Autres services de navigation pour le transport par eau	488339
Autres activités de soutien au transport par eau	488390

Services postaux et transport par pipelines

Services postaux	491110
Messageries	492110
Transport du pétrole brut par oléoduc	486110
Transport du gaz naturel par gazoduc	486210
Transport par pipeline de produits pétroliers raffinés	486910

Secteur bancaire

Autorités monétaires - banque centrale	521110
Activités bancaires aux particuliers et aux entreprises	522111
Services bancaires aux grandes entreprises et aux institutions	522112

Aliments pour animaux, farine, semences et grains

Fabrication d'autres aliments pour animaux	311119
Minoterie	311211
Usinage du riz et malterie	311214
Mouture humide du maïs	311221

Grossistes-distributeurs de graines oléagineuses et de céréales	411120
Grossistes-distributeurs de semences	418320
Agents et courtiers de produits agricoles	419120
Entreposage de produits agricoles	493130

Télécommunications et radiodiffusion

Radiodiffusion	515110
Télédiffusion	515120
Télévision payante et spécialisée	515210
Fournisseurs de services de télécommunications par fil (sauf câblodistribution)	517111
Câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision	517112
Télécommunications sans fil (sauf par satellite)	517210
Télécommunications par satellite	517410
Autres services de télécommunications	517910

Industries diverses

Extraction de minerais d'uranium	212291
Production d'électricité d'origine nucléaire	221113
Extraction de pétrole et de gaz par des méthodes classiques CAN	211113
Services d'arpentage et de cartographie (sauf les levés géophysiques)	541370
Laboratoires d'essai	541380
Services de conseils en environnement	541620
Autres services de conseils scientifiques et techniques	541690
Recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie	541710
Tous les autres services professionnels, scientifiques et techniques	541990
Autres services de protection fédéraux	911290
Sociétés d'État fédérales ne relevant pas d'un ou l'autre des huit secteurs	Divers

Annexe Statistique

Tableau A-3 : Nombre d'employés de sexe féminin et masculin, d'employeurs et de lieux de travail^a

	Nombre d'employés			Nombre d'entreprises	Nombre de lieux de travail
	Femmes	Hommes	Total		
Taille					
De 1 à 5 employés	3 700	6 200	9 900	4 470 ^b	4 200 ^c
De 6 à 19 employés	5 500	15 300	20 800	2 080	3 350
De 20 à 99 employés	11 100	38 300	49 400	1 180	3 530
100 employés ou plus	335 700	404 400	740 000	480	18 820
Secteur					
Transport aérien	33 400	61 700	95 100	870	2 680
Transport ferroviaire	4 700	35 800	40 500	10	440
Transport routier	14 200	73 400	87 600	3 700	4 900
Transport par eau	4 600	13 300	17 800	340	860
Services postaux et transport par pipelines	60 200	80 600	140 700	390	6 390
Secteur bancaire	153 900	66 600	220 500	90	7 240
Aliments pour animaux, farine, semences et grains	4 100	11 900	16 000	520	1 390
Télécommunications et radiodiffusion	63 900	87 700	151 700	720	3 350
Industries diverses	17 000	33 400	50 400	1 580	2 650
Région					
Atlantique	33 200	36 400	69 700	740	3 020
Québec	73 900	93 300	167 200	1 760	6 650
Ontario	138 400	183 000	321 400	2 490	9 860
Ouest et territoires	110 500	151 500	261 900	3 480	10 370
Tous les employeurs (CF)	356 000	464 200	820 200	8 210	29 890

^a À l'exception des statistiques sur les lieux de travail, qui sont basées sur le concept d'entreprise régionale, ce tableau est basé sur le concept d'entreprise.

^b La somme du nombre d'entreprises dans les régions donne 8 470. Ce chiffre diffère de la somme de toutes les entreprises au niveau national (c.-à-d. 8 210) parce que certaines entreprises sont présentes dans plus d'une région.

^c Étant donné que le nombre de lieux de travail des entreprises comptant de 1 à 5 employés est inférieur au nombre d'entreprises, des entreprises de cette catégorie ont dû répondre qu'elles ne comptaient aucun lieu de travail. De plus, une proportion particulièrement élevée d'entreprises dans le transport routier n'ont signalé aucun lieu de travail.