



Documents de recherche

Direction des études analytiques

*Une enquête expérimentale canadienne visant à établir le lien
entre les pratiques au lieu de travail et la condition des employés :
Raisons de sa nécessité et description de son fonctionnement*

par Garnett Picot et Ted Wannell

N° 100

**DIRECTION DES ÉTUDES ANALYTIQUES
DOCUMENTS DE RECHERCHE**

La série de documents de recherche de la Direction des études analytiques permet de faire connaître, avant leur publication, les travaux de recherche effectués par le personnel de la direction, les boursiers invités et les universitaires associés. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, la dynamique des entreprises commerciales, les pensions, l'agriculture, la mortalité, la langue, l'immigration, la statistique informatique et la simulation. On incite les lecteurs à faire part aux auteurs de leurs commentaires, critiques ou suggestions. Une liste des titres figure à l'arrière de ce document.

Les documents de la série sont distribués aux bureaux régionaux de Statistique Canada, aux représentants statistiques des provinces, aux instituts de recherche et aux bibliothèques spécialisées. Vous pouvez vous procurer une copie du document par internet: www.statcan.ca.

Pour obtenir un ensemble de résumés des documents de la série ou un exemplaire des documents (en français ou en anglais), veuillez communiquer avec:

Comité de révision des publications
Direction des études analytiques, Statistique Canada
24^e étage, Immeuble R.-H. Coats
Ottawa, Ontario, K1A 0T6
(613) 951-6325

Une enquête expérimentale canadienne visant à établir le lien entre les pratiques au lieu de travail et la condition des employés : Raisons de sa nécessité et description de son fonctionnement

par Garnett Picot et Ted Wannell

N° 100

11F0019MPF N°100
ISSN: 1200-5231
ISBN: 0-660-95580-6

Prix: 5 \$ l'exemplaire, 25 \$ par année

Analyse des entreprises et du marché du travail
24-F, Immeuble R.-H. Coats, Ottawa, K1A 0T6

*Statistique Canada (613) 951-8214

**Statistique Canada (613) 951-3546

Télécopieur: (613) 951-5403

Mai 1997

Présenté à la conférence de l'INSEE sur les comparaisons internationales de salaires tenue à Paris du 1^{er} au 3 février 1996. Les auteurs assument seuls la responsabilité des opinions dans le présent document qui ne représente pas nécessairement le point de vue de Statistique Canada.

Also available in English

Table des Matières

<i>I. Introduction</i>	<i>1</i>
<i>II. La polarisation des gains au Canada et l'Enquête sur le milieu de travail et les employés</i>	<i>2</i>
<i>II.i. Tendances récentes</i>	<i>2</i>
<i>II.ii. Conséquences en ce qui concerne le développement des données</i>	<i>8</i>
<i>III. Stratégie et contenu</i>	<i>11</i>
<i>III.i. Stratégie en deux volets</i>	<i>11</i>
<i>III.ii. Contenu</i>	<i>12</i>
<i>III.ii.a. Questionnaire à l'intention de l'employeur</i>	<i>12</i>
<i>III.ii.b. Questionnaire destiné aux employés</i>	<i>13</i>
<i>IV. Problèmes opérationnels rencontrés lors de la mise au point de l'EMTE</i>	<i>13</i>
<i>V. Possibilités offertes dans le domaine de la recherche</i>	<i>16</i>
<i>VI. État actuel de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés</i>	<i>19</i>
<i>Bibliographie</i>	<i>20</i>

Résumé

Des changements fondamentaux ont pris place dans le marché du travail et au sein des entreprises au cours des années 1980 et 1990. Dans certains cas, on comprend ce qui s'est produit, sans toutefois en connaître les causes. Dans d'autres cas, on ne dispose pas des données qui permettraient de faire la lumière sur ce qui se passe exactement, et encore moins sur les causes. Les changements qui se produisent sur le marché du travail sont souvent liés à l'évolution des méthodes que les entreprises utilisent pour embaucher et rémunérer la main-d'oeuvre, à l'adoption de nouvelles technologies, à des changements dans les types de marchés sur lesquels les entreprises sont en concurrence, ainsi qu'à d'autres événements qui prennent place dans les entreprises, p. ex. l'évolution de l'élément demande du marché du travail. Toutefois, on ne dispose pas de données permettant d'établir des liens entre de tels événements et la condition des employés. La présente étude donne un aperçu des raisons pour lesquelles de telles données sont nécessaires. L'exemple de l'augmentation de l'inégalité des gains sert à démontrer la nécessité d'une enquête de ce type. On présente aussi une vue d'ensemble de la façon dont on pourra fournir les nouvelles données en adoptant une nouvelle méthode d'enquête. L'enquête proposée porte d'abord sur des établissements, puis sur les travailleurs qui y sont employés. On établit ainsi un lien direct entre les activités qui prennent place dans l'établissement et les résultats pour les travailleurs. Inversement, on établit un lien direct entre les événements qui se produisent dans l'entreprise et les caractéristiques des travailleurs – un autre domaine de recherche où sévit une pénurie de microdonnées. La présente étude donne une vue d'ensemble des raisons qui justifient une telle enquête, de son contenu éventuel et des sujets de recherche que ces données pourraient permettre de traiter.

Mots-clés : demande du marché du travail, enquête, technologie, salaires, lacunes statistiques

I. Introduction

Tout porte à croire que va se poursuivre la transformation fondamentale du marché du travail observée dans la plupart des pays occidentaux depuis la récession du début des années 80. Au Canada, les économistes qui se penchent sur les dossiers d'intérêt public ayant trait à l'emploi s'efforcent de comprendre plusieurs phénomènes importants (réels ou perçus) dont :

- l'augmentation de la durée du chômage;
- la stagnation de la rémunération et des gains moyens;
- la polarisation des gains;
- la diminution rapide des gains des travailleurs les moins bien rémunérés;
- la diminution du salaire réel et relatif des travailleurs de moins de 35 ans;
- l'évolution spectaculaire de la répartition des heures de travail;
- le ralentissement apparent de la création d'emplois à temps plein;
- la crainte que la sécurité et l'instabilité de l'emploi n'augmentent;
- le rôle joué par le progrès technique dans bon nombre de ces situations;
- le rôle de l'intensification de la concurrence internationale.

Parallèlement, nombre de personnes partagent le sentiment que la nature du travail et la relation entre employeur et employés en milieu de travail sont en train de subir de profondes modifications. Par conséquent, presque tous les aspects de la vie de travail font désormais l'objet d'un examen minutieux qui a donné naissance à un jargon riche et imagé comptant des expressions au goût du jour : nouvel environnement concurrentiel, lieu de travail ultra-performant, travailleur habilité, travailleur jetable, travailleurs principaux et auxiliaires, entreprise souple, entreprise adaptable et ainsi de suite.

Ces images évoquent toutes le fait que le lieu de travail est un milieu dynamique où se manifestent, à un rythme encore jamais vu, des changements qui ont une incidence significative sur la conjoncture du marché du travail. Afin de comprendre pourquoi des changements aussi fondamentaux ont lieu, les analystes examinent plus que jamais l'élément demande du marché du travail, c'est-à-dire les événements qui prennent place dans les entreprises et les établissements.

Statistique Canada a répondu à la demande de nouvelles données permettant de mieux comprendre les changements susmentionnés, donc, du moins l'espère-t-on, de mieux y faire face. Au cours des dix dernières années, le Bureau a notamment reconnu la nécessité de produire des données axées sur la dynamique des transformations du marché du travail et a pris des mesures en conséquence. Ainsi, il a augmenté régulièrement sa capacité d'étudier longitudinalement la situation des travailleurs, tant au moyen de données administratives que de données d'enquête. Les enquêtes-ménages longitudinales, comme l'Enquête sur l'activité et la nouvelle Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, visent avant tout à recueillir des données sur la dynamique de la mobilité de l'emploi, des gains et du chômage.

Par ailleurs, Statistique Canada a cherché à produire de nouvelles données sur les entreprises et les établissements. C'est ainsi qu'ont été créées des sources de données longitudinales grâce au couplage longitudinal d'enquêtes (p. ex., le recensement des manufactures) et de données administratives (souvent fiscales). Ces sources ont permis de se faire une idée plus précise de la dynamique des entreprises, de la création et de l'élimination de l'emploi, de la productivité et ainsi

de suite. Qui plus est, certains clients soucieux d'en savoir plus sur la position concurrentielle de l'industrie canadienne ont parrainé des enquêtes sur le recours à la technologie, l'innovation et les facteurs de succès des petites et des moyennes entreprises. Grâce à ces enquêtes, on commence à mieux saisir le rôle que joue la capacité d'adaptation et d'innovation dans le succès des entreprises.

Or, malgré ces activités récentes de collecte de données, une lacune fondamentale persiste. En effet, aucune enquête ou source administrative¹ existante ne relie, au niveau des microdonnées, les activités de l'entreprise et la condition des travailleurs. Autrement dit, aucun lien direct n'est établi entre les éléments offre et demande du marché du travail. Au Canada, cette lacune a entravé l'analyse. Rares sont les pays qui, à ce jour, ont élaboré de telles sources de microdonnées. Parmi ces pays, il convient de mentionner spécialement la France, où les données sur les travailleurs et sur les entreprises ont été couplées à l'INSEE et utilisées dans de nombreuses études (voir Abowd, Kramarz et Margolis, 1994; Enforf et Kramarz, 1994). Or, il serait essentiel d'effectuer ce type de couplage de données dans de nombreux domaines de recherche si l'on veut arriver à vraiment mieux comprendre les événements importants qui surviennent sur le marché du travail. On examinera ce point plus en profondeur plus loin.

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) est un nouveau projet de Statistique Canada. Parrainée par Développement des ressources humaines Canada, elle est conçue pour broser un tableau intégré des activités des employeurs et de leurs employés. Il s'agit d'une enquête expérimentale, actuellement au stade de l'essai pilote. La question des gains et de la rémunération, à laquelle on accordera une très grande importance à la présente conférence, est sans aucun doute l'une de celles que la collecte de telles données permettrait d'éclaircir. Au Canada, comme dans d'autres pays industrialisés, les courbes salariales ont subi des changements fondamentaux, pour des raisons qui ne sont pas toutes bien comprises.

Le reste du document est présenté comme suit. Après un examen de la tendance récente à la polarisation des gains, nous décrivons la stratégie et le contenu de l'enquête, les travaux de mise au point accomplis jusqu'à présent, les questions qu'il faut résoudre pour mettre en oeuvre ce type d'enquête et les sujets que les données résultantes permettent d'aborder.

II. La polarisation des gains au Canada et l'Enquête sur le milieu de travail et les employés

Ce sont, entre autres, les travaux de Statistique Canada sur la polarisation des gains qui nous ont amenés à penser sérieusement à l'EMTE, car les changements importants observés dans ce domaine demeurent mal compris.

II.i. Tendances récentes

¹ Le couplage des données sur les travailleurs et sur les entreprises effectué pour certaines sources de données administratives a permis d'effectuer des analyses très innovatrices. Malheureusement, ces sources de données ne comptent qu'un assez petit nombre de variables et ne permettent donc d'étudier qu'un nombre limité de questions.

Comme aux États-Unis, l'inégalité des gains a augmenté considérablement au Canada. Selon la mesure utilisée², l'augmentation de l'inégalité des gains annuels varie de 12 % à 28 % entre 1979 et 1989, deux années correspondant à peu près à la même position du cycle économique (tableau 1, Morissette, Myles et Picot, 1994; Beach et Slotsve, 1994). Cette accentuation de l'inégalité semble s'être poursuivie durant les années 90³.

Tableau 1
Tendances de quatre mesures de l'inégalité du revenu, variation en pourcentage de la mesure entre 1979 et 1989

Mesure de l'inégalité	Coefficient de variation	Coefficient de Gini	Indice d'entropie de Theil	Indice de Theil-Bernoulli
Hommes				
Tous les salariés	18	11	22	16
Travailleurs occupés à temps plein toute l'année	22	12	28	20
Femmes				
Toutes les salariées	0	-1	-1	-4
Travailleuses occupées à temps plein toute l'année	12	12	22	21

Source : Calculs effectués par les auteurs d'après des données tirées de l'Enquête sur les finances des consommateurs.

Au Canada, l'augmentation de l'inégalité des gains est associée à une baisse spectaculaire des gains réels des travailleurs les moins bien rémunérés. En ce qui concerne les hommes⁴ de 25 à 54 ans, population dont la participation au marché du travail et à l'emploi est très forte, les gains annuels réels des travailleurs du quintile inférieur de la répartition des gains ont chuté de 40 % entre 1975, année où ils ont atteint un sommet, et 1993 (graphique 1a). Par contre, les gains des travailleurs des quintiles médian et supérieur sont demeurés stables durant la même période. Le fait de limiter l'analyse aux travailleurs occupés à temps plein toute l'année réduit l'amplitude des changements, mais non les tendances. Dans ce cas, la diminution des gains réels des travailleurs du quintile inférieur est de l'ordre de 20 % (graphique 1b).

Deux faits sont manifestes. Premièrement, la diminution des gains des travailleurs économiquement faibles est très importante, même chez les hommes de 25 à 54 ans, population pour laquelle on s'attend normalement à observer des courbes d'emploi assez stables. Deuxièmement, la stabilité de

² Puisque la sensibilité des diverses mesures varie selon le segment de la courbe de répartition des salaires touché par les changements, nous avons utilisé quatre mesures, à savoir le coefficient de variation, le coefficient de Gini, l'indice d'entropie de Theil et l'indice de Theil-Bernoulli.

³ Par exemple, la variance du logarithme des gains annuels observés pour l'ensemble des hommes occupés est passée de 0,914 en 1988 à 0,986 en 1993.

⁴ La présente description de l'évolution des courbes de salaires et de la polarisation de ces derniers sera en grande partie axée sur les hommes, simplement parce que les courbes sont moins complexes dans leur cas que dans celui des femmes. En ce qui concerne ces dernières, l'inégalité des gains s'est accentuée pour les travailleuses occupées à temps plein toute l'année, mais pas pour l'ensemble des femmes. Cette situation tient en grande partie au fait que, le nombre d'heures de travail des femmes occupées à temps partiel ou une partie de l'année seulement ayant augmenté, le nombre annuel d'heures de travail des femmes est plus élevé et leurs gains se rapprochent de la moyenne, phénomène qui a tendance à réduire l'inégalité.

l'emploi au cours de l'année semble changer (mouvement de l'emploi toute l'année vers l'emploi saisonnier ou de l'emploi à temps plein vers l'emploi à temps partiel), phénomène qui a une incidence considérable sur les gains annuels.

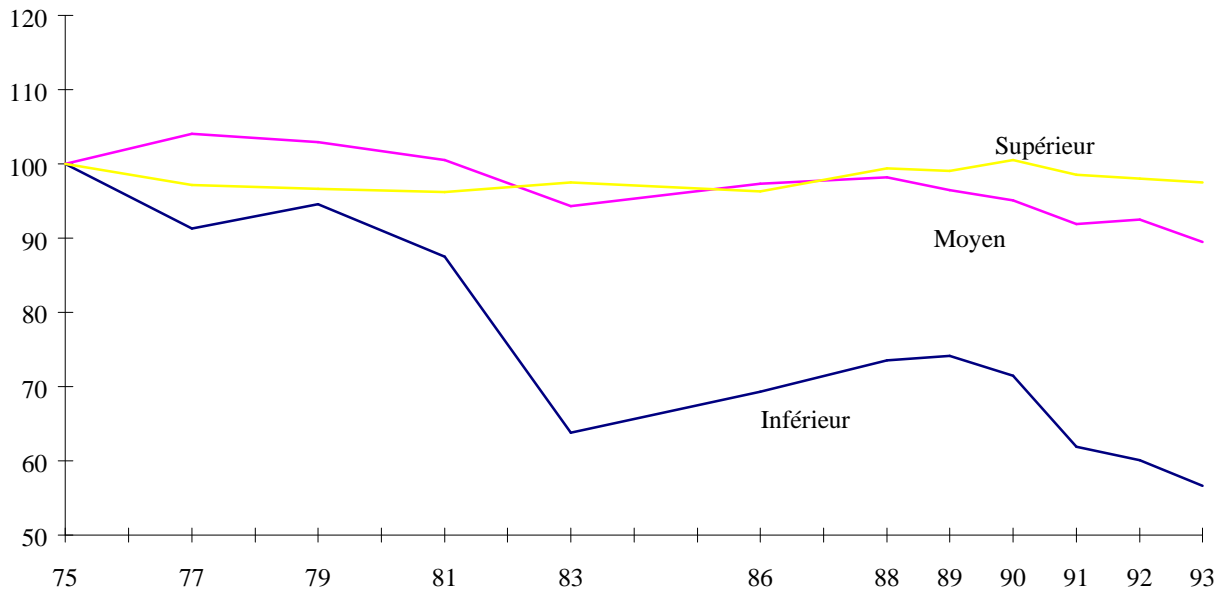
Une analyse plus poussée indique qu'au Canada, la répartition du nombre annuel d'heures de travail a effectivement subi d'importantes modifications qui entraînent une polarisation croissante des gains annuels. Étant le produit final du nombre d'heures de travail et du taux de rémunération horaire, les gains sont évidemment influencés par la variation de l'un ou l'autre de ces paramètres.

Au Canada, on observe une polarisation importante du nombre d'heures de travail. Alors que les personnes qui travaillent un plus grand nombre d'heures ou un moins grand nombre d'heures sont de plus en plus nombreuses, celles qui accomplissent une semaine (ou une année) de travail ordinaire, sont moins nombreuses. Par exemple, de 1981 à 1989, la proportion d'hommes travaillant une semaine ordinaire de 35 à 40 heures est passée de 76 % à 66 %, soit une baisse de 9 points. Par contre, les proportions d'hommes qui travaillent un moins grand nombre et un plus grand nombre d'heures ont augmenté, la hausse étant surtout marquée dans le deuxième cas (graphique 2). L'évolution est comparable chez les femmes occupées. La proportion de femmes qui travaillent une semaine régulière de 35 à 40 heures est tombée de 64 % à 59 %. On peut toutefois se demander si cette modification de la répartition des heures de travail est conjuguée à une évolution de la répartition des gains. Il se pourrait, en effet, que les travailleurs les moins bien rémunérés travaillent plus d'heures et que ceux qui touchent un plus haut salaire en travaillent moins. En fait, ce sont les membres des professions libérales et les cadres, c'est-à-dire les travailleurs les mieux rémunérés, qui travaillent un plus grand nombre d'heures.

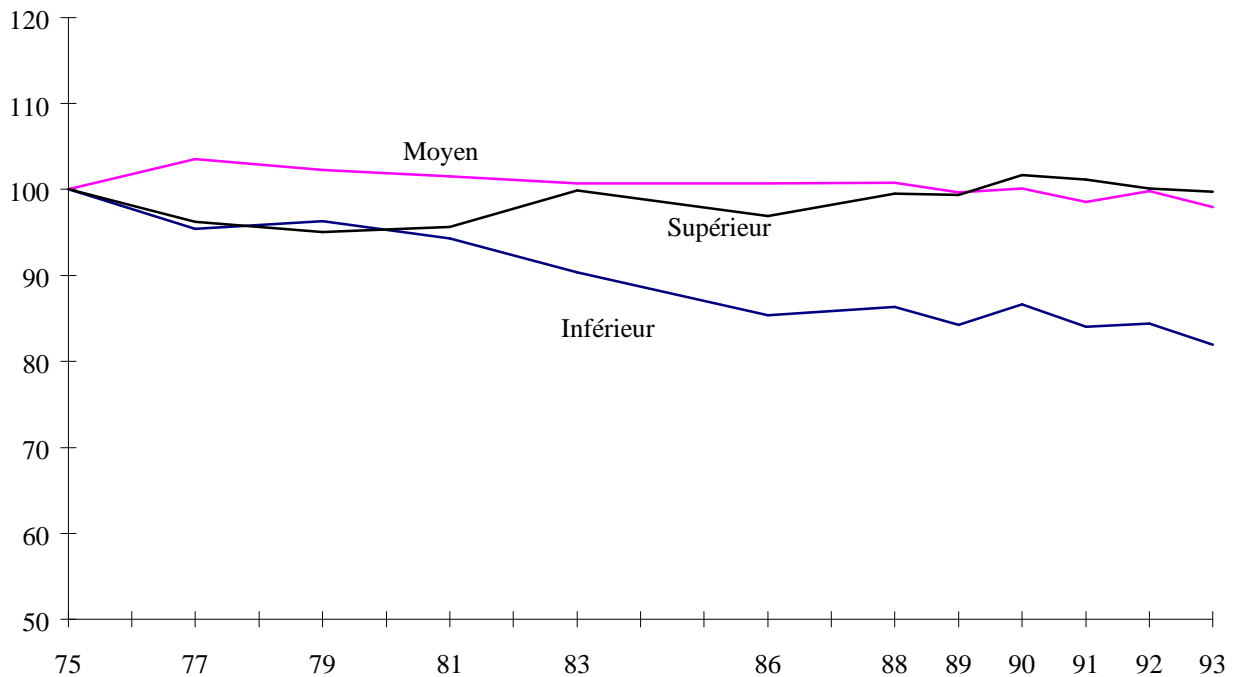
Morissette, Myles et Picot (1994) concluent que la polarisation importante des heures de travail est effectivement associée à l'augmentation de l'inégalité des gains observées durant les années 80. L'examen de données plus récentes illustre aussi le phénomène. L'augmentation de l'inégalité des gains annuels, mesurée par la variance du logarithme des gains, peut être ventilée en trois composantes – celle due à l'augmentation de l'inégalité du nombre annuel d'heures de travail, celle due à l'inégalité croissante des taux de rémunération horaire et celle due à l'interaction (covariance) des deux précédentes. Le tableau 2 montre les résultats enregistrés pour les hommes entre 1975 et 1993. Si l'on se concentre sur la période de 1981 à 1988 (deux années équivalentes du cycle économique) ou sur la période de 1981 à 1993 (cette dernière année correspondant aux données les plus récentes), on note que l'augmentation globale de l'inégalité des gains, qui est passée de 56 % à 68 %, est associée à l'augmentation de l'inégalité des heures travaillées, qui est passée de 15 % à 32 %, elle-même en corrélation avec l'inégalité croissante des salaires horaires, et que le reste de la variation est liée au terme de covariance. Ces résultats, confirmés par les données de deux sources indépendantes, s'observent qu'on examine les gains et les heures de travail hebdomadaires ou annuels, quoique l'amplitude des variations diffère (voir Morissette, 1995).

Graphique 1a
Variation moyenne des salaires réels pour les quintiles inférieur, moyen et supérieur 1975 = 100

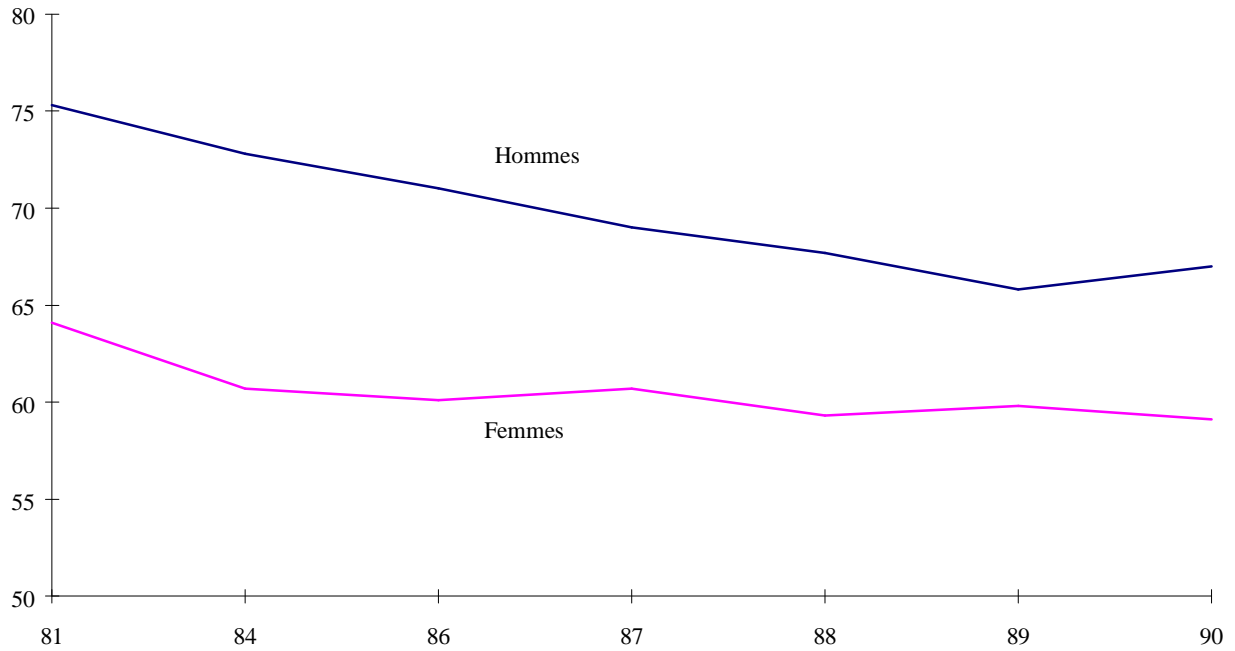
Tous les hommes de 25 à 54 ans



Graphique 1b
Hommes de 25 à 54 ans occupés à temps plein toute l'année



Graphique 2
Proportion de l'ensemble du travail rémunéré attribuable à des
travailleurs occupés de 35 à 40 heures par semaine



Proportion de l'ensemble du travail attribuable à des travailleurs occupés
moins de 35 heures et plus de 40 heures par semaine, hommes

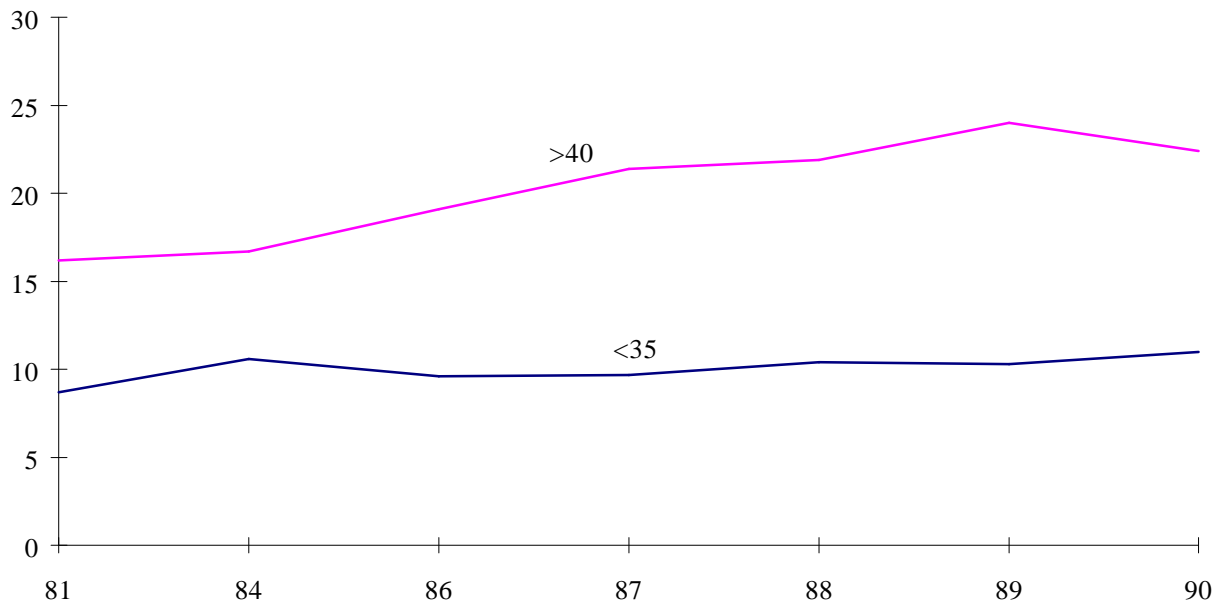


Tableau 2
Variance du logarithme des gains annuels, du nombre annuel d'heures de travail et du taux de rémunération horaire

Année	Gains annuels	Nombre annuel d'heures de travail	Rémunération horaire	Covariance des salaires et des heures de travail
1975	0,781	0,344	0,535	-0,098
1977	0,807	0,318	0,576	-0,087
1979	0,772	0,296	0,527	-0,051
1981	0,777	0,311	0,506	-0,040
1986	0,949	0,385	0,614	-0,050
1988	0,914	0,388	0,551	-0,025
1991	0,920	0,406	0,538	-0,024
1993	0,986	0,453	0,540	-0,007
Variation de la variance des logarithmes, de 1981 à 1993	0,209	0,142	0,034	0,033
Part de la variation totale	100 %	68 %	16 %	16 %
Variation de la variance des logarithmes, de 1981 à 1988	0,137	0,077	0,045	0,015
Part de la variation totale	100 %	56 %	33 %	11 %

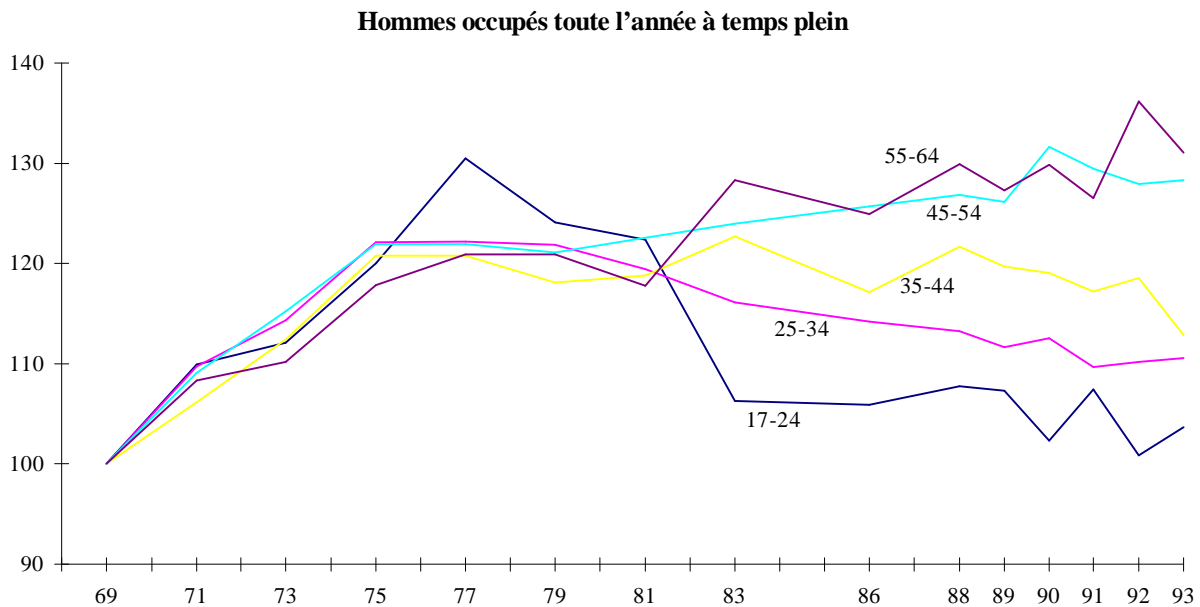
Source des données : Enquête sur les finances des consommateurs.

Il s'est donc produit au Canada une polarisation des heures de travail, associée à l'accentuation de l'inégalité des gains.

Un autre facteur de l'inégalité croissante des gains dans certains pays tient à l'augmentation de la prime salariale accordée aux travailleurs dont le niveau de scolarité est le plus élevé. Le phénomène s'observe, de façon limitée, au Canada, mais son effet est moins important qu'aux États-Unis (Myles, Picot et Wannell, 1988; Freeman et Needles, 1991; Bar-Or et coll., 1993; Morissette, Myles et Picot, 1994). Le rapport entre les salaires des titulaires d'un diplôme collégial et des titulaires d'un diplôme d'études secondaires, par exemple, n'a pas changé de façon significative au Canada, du moins jusqu'à la fin des années 80.

Le fossé croissant entre les gains des jeunes travailleurs et de leurs homologues plus âgés est un autre aspect important de l'évolution de la répartition des salaires au Canada. La diminution de la rémunération réelle et relative des jeunes, phénomène observé dans de nombreux pays occidentaux (Davis, 1992), est particulièrement préoccupante. Au Canada, les gains réels des travailleurs de 18 à 24 ans occupés à temps plein toute l'année ont baissé de 25 % depuis 1977, et ceux des travailleurs de 25 à 34 ans ont diminué de 10 % (graphique 3), tandis que ceux de certains travailleurs plus âgés ont augmenté légèrement.

Graphique 3
Gains réels annuels selon le groupe d'âge, de 1969 à 1992



Enfin, à l'instar de ce qui a été observé aux États-Unis, on ne peut expliquer qu'une faible partie de l'inégalité des gains en neutralisant les variables de l'offre, telles que l'âge et le niveau de scolarité; l'inégalité a augmenté au sein des groupes d'âge et de niveau de scolarité (Levy et Murnane, 1992; Morissette, Myles et Picot, 1994). De même, on ne peut justifier qu'une faible partie de l'accroissement global de l'inégalité en tenant compte de l'effet de l'évolution de la structure professionnelle ou industrielle.

II.ii. Conséquences en ce qui concerne le développement des données

Si l'on s'efforce de déterminer les raisons de l'évolution des courbes des gains, on se rend compte qu'il est nécessaire de collecter des données non seulement sur les travailleurs mais aussi sur les événements qui surviennent dans le milieu de travail. Par exemple, l'offre de jeunes travailleurs diminue au Canada depuis 1980 alors que le niveau de scolarité de ces derniers aurait plutôt augmenté. Il semble fort improbable de pouvoir expliquer de façon satisfaisante la baisse des gains relatifs et réels des jeunes durant les années 80 en se fondant sur l'élément offre du marché du travail. Il faut, au contraire, examiner les événements ayant une incidence sur la demande de main-d'oeuvre. D'autres chercheurs sont arrivés à la même conclusion (consulter, par exemple, Katz et Murphy, 1992).

Selon Davis (1992), l'évolution technologique qui donne l'avantage aux travailleurs plus expérimentés (plus âgés) serait partiellement à l'origine de cette baisse. Il se pourrait aussi que, alors que les entreprises s'efforcent de réduire les coûts pour faire face à la concurrence croissante des autres pays, les travailleurs plus âgés souffrent moins que les jeunes de la concurrence salariale croissante, en raison de divers facteurs, dont l'efficacité, les règles d'ancienneté, la formation propre à l'entreprise ou d'autres obstacles «institutionnels» donnant l'avantage aux employés titularisés par rapport aux nouveaux employés. Or, dans tous ces cas, le changement d'attitude des entreprises en ce qui concerne l'adoption des nouvelles technologies, les exigences professionnelles ou les régimes de rémunération est associé à une baisse de la rémunération des jeunes travailleurs. En outre, cette

situation pourrait être propre à certains types d'entreprises (les nouvelles entreprises, celles qui font affaires sur des marchés très concurrentiels ou qui sont exposées au commerce international, celles qui adoptent les nouvelles technologies, etc.). Il convient donc de relier les données concernant les événements qui surviennent dans ces entreprises aux profils salariaux de types particuliers de travailleurs (p. ex., jeunes, âgés, peu spécialisés, très spécialisés) pour mieux comprendre ces processus.

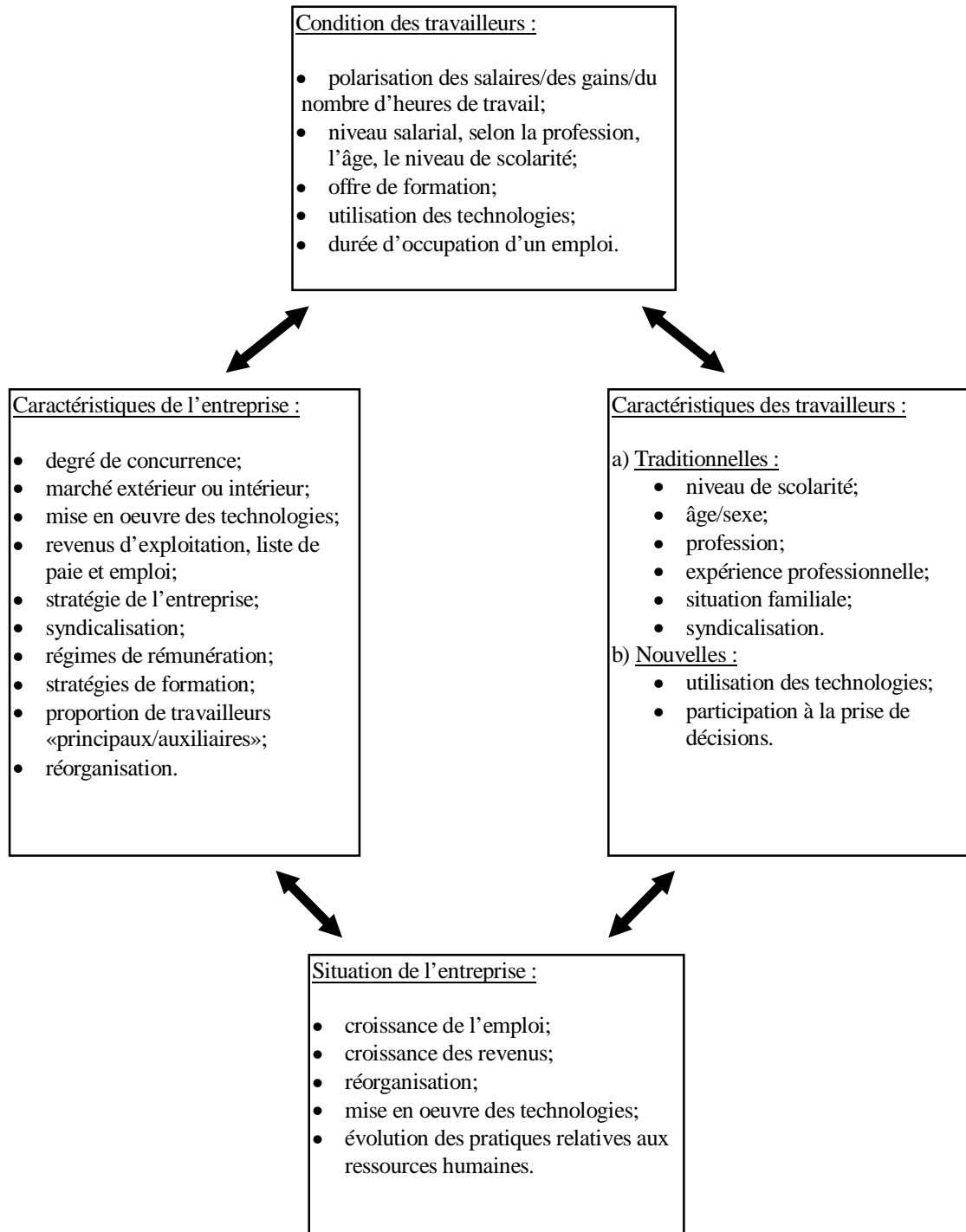
En règle générale, les explications probables de l'augmentation de l'inégalité des gains pointent dans la même direction. À l'heure actuelle, le fait que l'évolution technologique donne l'avantage aux travailleurs les plus compétents est l'explication la plus généralement acceptée de la polarisation croissante des salaires sur le marché du travail, du moins en Amérique du Nord (consulter, par exemple, Bound et Johnston, 1992; Freeman, 1995). En outre, on a tendance à reconnaître que l'introduction de nouvelles technologies pourrait entraîner d'autres changements, tels que les réorganisations, la variation relative de la demande de travailleurs hautement spécialisés et peu spécialisés, et le changement d'attitude quant à l'offre de formation, susceptibles d'avoir une incidence importante sur les salaires et d'autres aspects de la condition des travailleurs. De nouveau, des données sur les événements qui surviennent au sein de l'entreprise aussi bien que sur les salaires et d'autres variables de l'offre de main-d'oeuvre sont nécessaires pour évaluer l'effet de tels changements.

La polarisation observée en ce qui concerne le nombre d'heures de travail semble être un déterminant important de l'inégalité des gains au Canada. S'il n'existe aucune explication convaincante de cette tendance à l'heure actuelle, les résultats confirment la tendance, fréquemment discutée, des entreprises à garder un «noyau» de travailleurs à temps plein, souvent nombreux à fournir un plus grand nombre d'heures de travail, et à le compléter par un nombre croissant de travailleurs à temps partiel, de travailleurs saisonniers, de travailleurs à contrat ou de travailleurs temporaires, qui sont probablement occupés un moins grand nombre d'heures par année. La polarisation croissante de la durée des emplois également observée au Canada est compatible avec cette explication (Heisz, 1996). L'adoption d'une telle stratégie de dotation en personnel donne à l'entreprise plus de souplesse et une meilleure marge de manoeuvre pour modifier ses effectifs en fonction des fluctuations de la demande. Elle permet de réduire les coûts, donc d'augmenter la compétitivité, mais elle pourrait aussi intensifier la polarisation salariale et aboutir à une segmentation plus prononcée du marché du travail. On ne peut toutefois vérifier une telle hypothèse sans savoir dans quelle mesure ce type de stratégie de dotation en personnel est effectivement adoptée et si c'est au sein des entreprises qui l'adoptent qu'on observe la modification du niveau ou de la répartition des gains des travailleurs. De nouveau, la collecte de données sur la demande de main-d'oeuvre est nécessaire pour éclaircir ce genre de question.

Manifestement, le niveau et la répartition des salaires dépendent aussi bien des facteurs de l'offre que de la demande. Toutefois, au Canada, les sources de données sur les établissements ou les entreprises contiennent très peu de renseignements sur les travailleurs, voire aucun. L'inverse est vrai également. Malheureusement, il est peu probable qu'on effectue le couplage des ensembles de données existants sur les travailleurs et sur les entreprises, car, dans les cas où un tel couplage est possible, le nombre de variables explicatives éventuelles figurant dans un ensemble de données ou dans l'autre est très limité. Donc, jusqu'à présent, on n'a pu effectuer aucune analyse de microdonnées tenant compte simultanément des facteurs de l'offre et de la demande. C'est pourquoi nous avons envisagé de mettre sur pied une enquête telle que l'Enquête sur le milieu de travail et les employés.

Graphique 4

Caractéristiques des activités de l'entreprise et du capital humain susceptibles d'avoir une incidence sur la condition des travailleurs et sur la situation de l'entreprise



Le graphique 4 illustre les avantages que pourrait offrir une enquête telle que l'EMTE en ce qui concerne l'analyse des questions salariales. La condition des travailleurs, y compris en ce qui concerne le niveau et la répartition des salaires, peut être reliée aux caractéristiques de l'offre de main-d'oeuvre (capital humain), aussi bien qu'aux événements relatifs à la demande de main-d'oeuvre qui surviennent dans les établissements. Les diverses données sur l'offre et sur la demande de main-d'oeuvre collectées dans le cadre de l'enquête pilote sont décrites dans le graphique. Elles incluent, du côté de la demande, l'introduction des nouvelles technologies, la proportion de travailleurs à temps plein et de travailleurs temporaires ou à temps partiel, la stratégie de l'entreprise et la stratégie de formation, les réorganisations, les ventes, la liste de paie, le type de marché sur lequel l'entreprise est établie et d'autres variables. Du côté de l'offre, on examine les variables habituelles du capital humain (âge, niveau de scolarité, expérience professionnelle, profession, formation reçue) ainsi que de nouvelles variables, telles que l'utilisation des technologies.

Le recours à ces données ne doit toutefois pas se limiter à l'examen de la condition des travailleurs. Les circonstances qui entourent les entreprises, telles que la croissance de l'emploi ou des revenus d'exploitation, les réorganisations et la mise en oeuvre des technologies, peuvent aussi être reliées aux activités qui ont lieu dans l'établissement ainsi qu'aux caractéristiques des travailleurs. Par exemple, la répartition de la main-d'oeuvre selon le niveau de scolarité ou la profession et, peut-être, selon le degré de syndicalisation, pourrait dépendre fortement des activités et de la situation de l'établissement. On peut se servir de ces données pour analyser aussi bien la situation des travailleurs que celle de l'établissement. La production de microdonnées sur de tels facteurs permettra de beaucoup mieux comprendre les changements observés au sein des entreprises et sur le marché du travail au Canada. Les utilisations possibles de ces données dans le domaine de la recherche, qui sont très nombreuses, seront décrites dans un prochain article. Voici maintenant une description de l'enquête pilote en cours.

III. Stratégie et contenu

III.i. Stratégie en deux volets

Les répondants de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) seront sélectionnés selon une méthode à deux degrés. Au premier degré, un échantillon d'employeurs sera tiré de la base de données centrale, au niveau statistique de l'établissement. Cette base de données est un dépôt de renseignements fondamentaux sur toutes les entités du secteur des entreprises du Canada. L'échantillon d'établissements sera stratifié selon la branche d'activité, la région et l'emploi. À l'aide de la base de sondage et d'autres renseignements, les intervieweurs prendront des dispositions pour interviewer directement des représentants de l'employeur -- habituellement le directeur du service des ressources humaines. L'interview aura avant tout pour objectif de permettre à l'intervieweur de sélectionner un échantillon aléatoire de travailleurs à partir d'une liste fournie par l'employeur. Les travailleurs seront interviewés par téléphone, à une heure et à un endroit qu'ils jugent appropriés. Cette méthode fournira donc un échantillon à un degré d'établissements et un échantillon à deux degrés de travailleurs.

Au stade de l'exécution à grande échelle de l'enquête, il est prévu de suivre les mêmes établissements au cours du temps, en complétant l'échantillon d'une façon ou d'une autre pour tenir compte de la disparition de certains établissements et d'autres formes d'érosion de l'échantillon. Les travailleurs seront suivis aussi longtemps qu'ils travaillent pour la même entreprise et pendant une période supplémentaire après leur départ. Ceux qui quittent l'entreprise seront remplacés dans

l'échantillon par d'autres du même établissement, de préférence recrutés récemment. Donc, l'échantillon de travailleurs ne sera pas à un panel au sens strict, mais permettra aux chercheurs d'étudier toutes les transitions qui surviennent d'une période à l'autre. L'enquête pilote est en cours, mais à titre de test transversal.

III.ii. Contenu

Pour atteindre les objectifs de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, on collectera un large éventail de données -- particulièrement auprès des employeurs. Dans de nombreux établissements, il sera nécessaire d'interviewer plus d'un répondant. Afin de poser les questions à la personne qui est le mieux à même d'y répondre, l'enquête est subdivisée en plusieurs modules. La méthode modulaire sera également utile lors de l'exécution de l'enquête longitudinale, car les modules seront recyclés sur de plus longues périodes de façon à diminuer le fardeau de réponse quelle que soit l'année d'enquête.

III.ii.a. Questionnaire à l'intention de l'employeur

Le questionnaire à l'intention de l'employeur est subdivisé en dix modules. Suit une brève description de chaque module. (Le questionnaire complet peut être obtenu sur demande.)

Caractéristiques de la main-d'oeuvre et organisation du travail

Couvre les modalités de travail (temps plein/temps partiel, permanent, saisonnier, sur place/à l'extérieur, etc.), les recrutements et les départs récents, et l'existence de postes vacants. Toutes les questions de cette section sont subdivisées en cinq groupes professionnels.

Rémunération

Couvre les régimes de rémunération, la rémunération brute, les avantages non salariaux et la répartition des gains dans l'entreprise. La plupart des questions fournissent des renseignements au niveau de la profession.

Formation

Couvre l'existence de programmes de formation officiels, les groupes professionnels qui ont reçu une formation l'année précédente, le mode de financement de la formation et le montant consacré à la formation.

Fonction des ressources humaines

Détermine qui est responsable des ressources humaines, le degré de participation des travailleurs à la prise de décisions, ainsi que l'incidence, le type, l'ampleur et les effets des réorganisations récentes.

Négociation collective

Contient des questions sur l'existence de groupes de négociation collective et sur leur effectif (selon la profession), sur le traitement des questions de «souplesse» dans les contrats, sur les arrêts de travail et sur les griefs.

Rendement de l'établissement

Couvre les revenus et les dépenses d'exploitation, l'emploi, les variations par rapport à l'année précédente, la variabilité des revenus d'un trimestre à l'autre et les intérêts étrangers.

Stratégie de l'entreprise

Demande aux répondants d'évaluer l'importance de certains éléments de la stratégie de l'entreprise, d'estimer la répartition des ventes par secteur de marché et de préciser le nombre de concurrents sur leur marché.

Innovation

Cerne les principales innovations introduites au cours des trois dernières années.

Utilisation des technologies

Contient des questions sur l'utilisation globale d'ordinateurs par l'établissement, sur certaines grandes mises en oeuvre technologiques réalisées au cours des trois dernières années (matériel informatique/logiciels, technologies assistées par ordinateur et autres) et sur les effets de ces mises en oeuvre.

Recours aux programmes gouvernementaux

Examine le recours de l'établissement aux subventions et aux prêts, aux programmes axés sur les travailleurs, aux dispositions fiscales et aux services d'information, ainsi que d'autres projets menés avec les gouvernements.

III.ii.b. Questionnaire destiné aux employés

Le questionnaire destiné aux employés n'est pas segmenté aussi clairement que celui destiné à l'employeur, puisqu'il ne sera rempli que par un seul répondant. Il couvre les caractéristiques d'emploi, les critères de recrutement, le nombre d'heures de travail, le salaire et les avantages sociaux, le travail à l'extérieur, les congés, les promotions, l'utilisation des technologies, la formation, la participation à la prise de décisions, les arrêts de travail, les antécédents professionnels récents, le niveau de scolarité, la situation familiale et l'appartenance à un groupe désigné en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Bien que le questionnaire couvre un éventail assez large de sujets, le pré-test indique que le fardeau de réponse n'est pas excessif⁵.

IV. Problèmes opérationnels rencontrés lors de la mise au point de l'EMTE

L'EMTE est une enquête expérimentale au stade de l'étude pilote. De nombreuses difficultés d'ordre opérationnel surgissent évidemment durant la phase de mise au point d'une nouvelle enquête telle que l'EMTE. Il est important que les fournisseurs aussi bien que les utilisateurs de données comprennent ces difficultés, car elles peuvent avoir une incidence sur l'utilisation qui sera faite des données. Suit une brève description de certaines difficultés rencontrées durant l'étude pilote :

⁵ En général, l'interview dure environ 25 minutes.

- Fourniture de la liste des employés par l'employeur... Comme on l'a mentionné plus haut, les établissements sont sélectionnés à partir du Registre des entreprises de Statistique Canada et un échantillon aléatoire de travailleurs employés par ces établissements est sélectionné par l'intervieweur durant l'interview sur place. On choisit ainsi environ six employés par établissement, à moins que l'effectif total de ce dernier soit inférieur à ce chiffre, auquel cas tous les employés font partie de l'échantillon. Au stade actuel de l'enquête pilote, l'obtention de la liste d'employés n'a pas présenté de grandes difficultés.
- S'assurer que la liste correspond à l'établissement pour lequel on collecte des données sur la demande de main-d'oeuvre... Dans certaines entreprises dont la structure est complexe, cette activité pose un problème, car le terme «établissement» peut se rapporter à plusieurs emplacements géographiques. Les intervieweurs ont donc dû établir un «profil» des entreprises afin d'être certains que les entités pour lesquelles ils collectent des données sur les caractéristiques de la demande et de l'offre de main-d'oeuvre sont bien définies.
- Communication avec les employés... En général, les employeurs n'acceptent pas que les employés soient interviewés pendant les heures de travail si l'interview est longue. Donc, on demande aux employeurs de distribuer des formulaires de «contact» à leurs employés qui les retournent au Bureau. Par la suite, l'employé est interviewé par téléphone. Il est trop tôt pour évaluer les résultats de cette méthode, mais, selon les pré-tests, elle serait efficace à condition de rappeler aux employeurs de distribuer les formulaires.
- Obtenir les réponses des employés... Au début de l'exercice, compte tenu de la méthode de prise de contact susmentionnée, cet aspect était le plus préoccupant. Cependant, les commentaires révèlent que dans l'ensemble, la grande majorité des employés ayant reçu le formulaire de prise de contact se trouvent à répondre.
- Méthodes d'estimation à deux degrés... En échantillonnant d'abord les établissements, puis les employés occupés dans ces établissements, on obtient un échantillon à deux degrés d'employés. Les spécialistes de la méthodologie de Statistique Canada sont en train de mettre au point de nouvelles méthodes qui permettront d'estimer les populations d'employés et de pondérer l'échantillon.
- Fardeau de réponse de l'établissement... Cette question nous préoccupe depuis le début des activités. Durant un pré-test, nous avons consulté des groupes d'employeurs ainsi que des représentants de firmes particulières pour nous assurer, dans la mesure du possible, que les entreprises jugent le questionnaire sensé et en rapport avec les questions qui les préoccupent. Il est évident que nous enregistrerons une certaine non-réponse et que chaque enquête augmentera le fardeau de réponse. Néanmoins, une forte proportion de directeurs des ressources humaines contactés durant le pré-test semblent satisfaits du questionnaire, sans aucun doute parce que celui-ci aborde des questions qui les intéressent. En outre, le questionnaire a été subdivisé en modules de sorte que les réponses puissent être fournies par deux ou trois directeurs de l'établissement, au besoin. Cette méthode réduira le fardeau de réponse d'un directeur particulier et augmentera vraisemblablement la qualité des données. Si l'enquête pilote indique que le fardeau de

réponse pose un problème particulièrement important, certains modules pourront être éliminés du premier cycle de l'enquête et inclus dans le second.

- Traitement des établissements comptant plusieurs emplacements géographiques... Dans les déclarations qu'elles font à Statistique Canada, les entreprises peuvent mentionner des établissements qui comptent en fait plusieurs emplacements. Cette situation se présente surtout dans le cas du secteur financier. Or, l'analyse des données est problématique si les pratiques concernant les ressources humaines, l'adoption des technologies, les régimes de rémunération, etc., diffèrent d'un emplacement à l'autre d'un tel établissement. Le cas échéant, il est difficile de déterminer quels employés échantillonnés sont exposés, par exemple, à une nouvelle technologie particulière. Donc, dans un petit nombre de cas, il est nécessaire d'«établir le profil» des établissements complexes sélectionnés dans l'échantillon, afin de déterminer le niveau (peut-être situé entre celui de l'établissement et de l'emplacement) auquel doit être effectuée l'interview. Pour ces établissements, la question du champ d'observation du questionnaire concernant l'établissement et de la liste d'employés prend beaucoup d'importance. On a donc appris aux intervieweurs à faire particulièrement attention aux questions de couverture et à s'assurer que l'«établissement» auprès duquel est effectuée l'enquête et pour lequel la liste d'employés a été fournie est une entité bien définie et appropriée.
- Conception d'une enquête longitudinale... En dernière analyse, l'EMTE deviendra une enquête longitudinale auprès des établissements. Cependant, en raison de son caractère nouveau, nous avons décidé de la tester, au stade pilote, sous forme d'enquête transversale. L'équipe de projet s'est donc concentrée sur la mise au point d'une enquête transversale satisfaisante et commence seulement à examiner les problèmes que pose la mise au point d'une enquête longitudinale. Ces problèmes incluent :
 - le traitement de l'apparition et de la disparition des établissements, et la reconstitution de l'échantillon au cours du temps;
 - le traitement des départs d'employés;
 - la reconstitution de l'échantillon d'employés des établissements, en raison de nouveaux recrutements;
 - la réduction au minimum de l'érosion par non-réponse aussi bien de l'échantillon d'employeurs que d'employés;
 - la pondération longitudinale de l'échantillon;
 - l'élaboration de stratégies permettant de répondre aux changements de propriété et d'organisation des établissements;
 - le traitement du renouvellement des principales personnes-ressources dans les établissements.

V. Possibilités offertes dans le domaine de la recherche

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés est conçue pour fournir aux chercheurs des données se rapportant à un large éventail de questions. Selon nous, trois points forts de l'enquête tiennent au fait qu'elle offrira aux chercheurs 1) de nouvelles données sur les événements qui surviennent en milieu de travail, 2) la possibilité d'établir la corrélation entre toute une gamme de pratiques adoptées par les établissements et 3) la possibilité de coupler les données sur les employeurs et sur les employés. Ces atouts permettront de faire progresser la recherche dans plusieurs domaines, dont certains ont été décrits plus haut. En voici d'autres :

Pratiques concernant les ressources humaines

- ⇒ Ces dernières années, on s'est beaucoup interrogé sur la stabilité des emplois et sur l'émergence de mains-d'oeuvre «principale» et «auxiliaire». L'enquête auprès des employeurs aborde directement la question des modalités non conventionnelles d'emploi, y compris l'emploi saisonnier, temporaire, à contrat et à domicile. L'enquête de départ permettra d'examiner la variation du ratio entre les employés principaux et auxiliaires au cours de l'année écoulée, tandis que l'enquête longitudinale permettra de collecter des données sur l'évolution des modalités d'emploi.
- ⇒ À l'heure actuelle, on en sait peu sur l'incidence et sur l'efficacité des régimes de rémunération variable. L'enquête fournira des données précises sur les régimes où la rémunération se fonde sur le rendement individuel, le rendement de groupe ou le rendement de l'entreprise, et il sera possible d'établir la corrélation entre ces régimes et la situation de l'établissement aussi bien que la condition des employés.
- ⇒ «Habilitation» est un des mots à la mode dans la presse d'affaires. Aussi avons-nous adapté plusieurs méthodes de mesure de la participation des employés à la prise de décisions qui fourniront des données intéressantes en ce qui concerne l'incidence de cette participation et sa corrélation à d'autres pratiques et résultats observés pour les établissements.

Rendement de l'établissement

- ⇒ Les études récentes montrent à quel point il est important que les entreprises intègrent les politiques suivies dans divers domaines si elles veulent atteindre leurs objectifs à long terme. L'hypothèse fondamentale est celle selon laquelle la technologie de pointe, la formation et les pratiques visant le «haut rendement» des ressources humaines ont un effet synergique sur le rendement de l'entreprise. L'EMTE permettra d'augmenter le nombre et le degré de précision des variables utilisées par les chercheurs pour vérifier cette hypothèse et d'autres comparables.
- ⇒ Par le passé, on s'est surtout efforcé de déterminer la mesure dans laquelle le rendement influence la demande de main-d'oeuvre en effectuant des études de cas ou en posant des questions hypothétiques durant les enquêtes. Le caractère longitudinal de l'EMTE permettra de suivre l'évolution de l'emploi, ainsi que le lien entre cette dernière et les variations du rendement.

Relations industrielles

- ⇒ De l'avis général, les contrats résultant des négociations collectives deviennent moins rigides à cause de l'intensification de la concurrence. L'EMTE fournira des données sur l'incidence des dispositions relatives à la «souplesse» dans les contrats actuels et permettra de suivre l'évolution de cette incidence au fil du temps. Elle permettra aussi d'établir le lien entre ce type de dispositions et l'incidence des arrêts de travail ou des griefs.
- ⇒ Une foule de travaux de recherche ont, certes, été effectués sur l'«avantage syndical» dont bénéficient les travailleurs syndiqués, mais l'EMTE ajoutera une nouvelle dimension à ces études en permettant aux chercheurs de tenir compte des caractéristiques et des pratiques de l'employeur.

Condition des employés

- ⇒ De plus en plus de chercheurs s'intéressent à l'effet du recours à l'informatique et à d'autres technologies sur les salaires. La plupart des études effectuées dans ce domaine n'incluent qu'un simple indicateur de l'utilisation d'ordinateurs au travail. L'EMTE fournira de nouvelles données sur le type (en ce qui concerne les applications) et sur le degré (temps consacré) d'utilisation des ordinateurs et d'autres technologies.
- ⇒ Pareillement, on s'interroge sur le lien entre la formation, le recours à la technologie et la stabilité de l'emploi. Autrement dit, les employés qui reçoivent une formation particulière et/ou qui utilisent fréquemment les technologies offertes sont-ils moins susceptibles de changer d'emploi ou de devenir chômeurs? Pour effectuer ce type d'étude, il faudra utiliser les données de deux périodes de collecte afin de calculer les taux de transition.
- ⇒ Le couplage direct avec les caractéristiques de l'établissement ajoutera une nouvelle dimension à de nombreux modèles des gains et du capital humain. Sont-ce les pratiques de l'entreprise ou les activités de l'employé qui ont la plus forte incidence sur la détermination des salaires? L'investissement intensif d'un établissement dans les technologies a-t-il un effet sur les salaires des employés qui n'utilisent pas les technologies? L'égalité des gains varie-t-elle d'un établissement à l'autre quand on les classe, par exemple, selon le degré d'innovation, le degré de formation, l'existence d'une politique concernant le «haut rendement» des ressources humaines ou l'intensité de l'investissement dans la technologie? La disponibilité de données longitudinales permettra aux chercheurs d'évaluer directement la mesure dans laquelle les progrès technologiques ou le commerce international influent sur l'inégalité des gains. Ces avenues de la recherche et d'autres pourront être poursuivies grâce à la combinaison des données sur les employeurs et sur les employés.

Formation

- ⇒ Quel est le moyen le plus efficace de montrer aux employés à se servir d'applications informatiques et d'autres technologies? L'EMTE permettra d'établir le lien entre des applications particulières et les méthodes et niveaux de formation offerts par l'employeur et/ou recherchés par l'employé.
- ⇒ Les caractéristiques des travailleurs, telles que le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et la durée de l'emploi, ont-elles une incidence sur le niveau de la formation offerte par l'employeur? De façon similaire, les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre d'un établissement ont-elles une incidence sur l'ampleur de la formation et de l'investissement technologique entrepris par ce dernier?

Dynamique des établissements et demande de main-d'oeuvre

- ⇒ Comment les stratégies de l'entreprise en matière de technologie, d'innovation et de développement du marché influent-elles sur l'augmentation ou sur la diminution du nombre d'emplois au niveau de l'établissement? Certaines de ces questions ont été étudiées dans le cas des secteurs de la fabrication et des petites entreprises, mais l'EMTE permettra d'élargir et d'approfondir ce type d'analyse une fois que des données longitudinales seront disponibles.
- ⇒ Il est également important de déterminer les **types** d'emplois éliminés ou créés en raison de la dynamique des établissements. Quelles sont les caractéristiques et les politiques de l'entreprise qui sont associées à l'augmentation du nombre d'emplois stables et bien rémunérés? Voilà un autre exemple d'information qui ne peut être obtenue que grâce à des données longitudinales sur les établissements et sur leurs employés.

Autres questions d'intérêt public

- ⇒ Les politiques relatives à l'adaptation de la main-d'oeuvre et les politiques sociales doivent manifestement tenir compte de la variation de la stabilité des emplois. La hausse des taux de renouvellement pourrait alourdir le fardeau qui pèse sur le régime d'assurance-chômage. Les cas d'emplois saisonniers, ainsi que l'incidence croissante du travail à contrat et du travail indépendant auront sans doute des répercussions sur la politique relative aux pensions et sur les besoins des futurs retraités. L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, enquête longitudinale sur les travailleurs qui a débuté en 1994, est le principal véhicule de l'examen ces questions, mais l'EMTE permettra d'étudier la stabilité de l'emploi sous l'angle des activités au lieu de travail, des conditions d'emploi et des caractéristiques de l'établissement. Ce type de données facilitera l'élaboration de politiques particulières sur les heures de travail, la notification de mise à pied et la gestion des charges sociales, ainsi que de politiques sociales générales en rapport avec la polarisation des gains et du nombre d'heures de travail.
- ⇒ D'aucuns ont émis depuis longtemps l'hypothèse selon laquelle les entreprises offrent un niveau de formation inférieur au niveau optimal car elles courent le risque de perdre cet investissement si les employés décident de changer d'emploi, particulièrement quand les compétences acquises grâce à la formation sont facilement transférables. Les politiques élaborées en réaction à ce phénomène hypothétique vont de la modification des programmes d'enseignement à des mesures fiscales (analogues à celles qui viennent d'être prises récemment au Québec). L'EMTE fournit de nouvelles données sur le degré de formation offert par diverses classes d'employeurs, sur les types de formation dans lesquels ils investissent, sur le lien entre l'investissement dans la technologie et dans la formation, et sur le lien entre la formation et le renouvellement des effectifs, tant du point de vue des employeurs que des employés.
- ⇒ L'EMTE comprend un module particulier sur le recours aux programmes gouvernementaux. Même si l'échantillon n'est pas suffisamment grand pour permettre d'évaluer nombre de programmes particuliers, il permettra probablement de déterminer si certains types de programmes ont l'effet souhaité, par exemple, sur le rendement de l'entreprise, l'utilisation des technologies, l'innovation ou le degré de formation.

VI. État actuel de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés

Un essai pilote de l'EMTE est en cours à l'heure actuelle et doit se poursuivre jusqu'à mars 1996. En principe, l'enquête pilote devrait être effectuée auprès d'environ 1 000 établissements et 6 000 employés. Toutefois, l'échantillon final pourrait être un peu plus petit à cause de la sélection d'établissements inactifs et de la non-réponse.

L'effectif de l'échantillon de l'enquête pilote est environ cinq fois plus petit que celui prévu pour l'enquête à grande échelle, qui sera effectuée auprès de quelque 5 000 établissements et 30 000 employés. Le financement de l'exécution à grande échelle de l'enquête n'a pas encore été confirmé. L'échantillon de l'enquête pilote a été sélectionné selon une méthode de stratification conçue pour l'enquête à grande échelle. Pour l'enquête pilote, nous avons sélectionné des strates entières plutôt que d'essayer de transformer un ensemble assez petit d'entreprises en un échantillon national représentatif. Cette approche nous permettra de tester le potentiel analytique et inférentiel du plan d'enquête à grande échelle grâce à des études industrielles et régionales ciblées, fondées sur les données de l'enquête pilote.

Le but ultime consiste à mettre en oeuvre une enquête à grande échelle à l'automne 1997 et à intégrer l'Enquête sur le milieu de travail et les employés au programme d'enquêtes courantes de Statistique Canada.

Bibliographie

- Abowd, J.M., Kramarz, F., Margolis, D.N., (1994), High-Wage Workers and High Wage Firms, INSEE, working paper.
- Bar-Or, Y., Burbulge, J., Magee, L. and Robb, L., (1993), Canadian Experience-Earnings Profiles and the Return to Education in Canada, 1971-1990; Working Paper # 93-04, Dept. of Economics, McMaster University (Hamilton).
- Beach, C.M. and Slotsve, G.A., (1994), Polarization of Earnings in the Canadian Labour Market, in Bell Canada Papers on Economics and Public Policy.
- Bound, J. and Johnson, G., (1992), "Changes in the Structure of Wages in the 1980s: An Evaluation of Alternative Explanations", American Economic Review 82: 371-392.
- Davis, S., (1992), Cross-Country Patterns of Changes in Relative Wages, NBER Working Paper # 4085.
- Enforf, H., Kramarz, F., (1994), The Input of New Technologies in Wages: Lessons from Matching Panels on Employees and on Their Firms, INSEE, working paper.
- Freeman, R.B., (1995), Are Your Wages Set in Beijing?, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 9 # 3, Summer.
- Freeman, R.B. and Needle, K., (1991), Skill Differentials in Canada in on Era of Rising Labour Market Inequality, NBER Research Working Paper # 3827.
- Heisz, Andrew, (1996), Changes in Job Tenure in Canada, *Canadian Economic Observer*, January, Statistics Canada.
- Katz, L.F. and Murphy, K.M., (1992), Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors, *Quarterly Journal of Economics*, February.
- Levy, F. and Murnane, R., (1992), U.S. Earnings Levels and Earnings Inequality: A Review of Recent Trends and Prepared Explanation, *Journal of Economic Literature*, September.
- Morissette, R., Myles, J. and Picot, G., (1994), Earnings Inequality and the Distribution of Working Time in Canada, *Canadian Business Economics*, Spring.
- Morissette, R., (1995), Why has Inequality in Weekly Earnings Increased in Canada, *Analytical Studies Branch Research Paper # 80*, Statistics Canada.
- Myles, J., Picot, G. and Wannell, T., (1988), Wages and Jobs in the 1980s: Changing Youth Wages and the Declining Middle, *Analytical Studies Branch Research Paper # 17*, Statistics Canada.
- Osberg, Lars, (1995) The Missing Link...Data on the Demand Side of Labour Markets, *Research Paper # 77*, Analytical Studies Branch, Statistics Canada.