

N° 75-005-x2015001 au catalogue
ISBN 978-0-660-23240-9

Statistiques sur le travail : Documents techniques

Enquête sur le milieu de travail de 2011 Sommaire et leçons apprises

Date de diffusion : le 28 avril 2015



Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros sans frais suivants :

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

Programme des services de dépôt

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

Normes de service à la clientèle

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

Note de reconnaissance

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

Signes conventionnels dans les tableaux

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

- . indisponible pour toute période de référence
- .. indisponible pour une période de référence précise
- ... n'ayant pas lieu de figurer
- 0 zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
- 0^s valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
- ^p provisoire
- ^r révisé
- X confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
- ^E à utiliser avec prudence
- F trop peu fiable pour être publié
- * valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2015

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Enquête sur le milieu de travail de 2011

Sommaire et leçons apprises

1.0 Introduction

L'Enquête sur le milieu de travail était une enquête expérimentale menée au début de 2012 par Statistique Canada. L'enquête était financée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, maintenant appelé Emploi et Développement social Canada (EDSC). L'objectif de l'enquête consistait à déterminer la capacité des employeurs à fournir des renseignements sur un vaste éventail de caractéristiques du travail, notamment les postes vacants et les professions en forte demande. Le financement de l'enquête s'est terminé le 31 mars 2012, soit à la fin de la période de collecte.

Le présent document décrit le contexte de l'enquête ainsi que la méthodologie, le traitement et les leçons apprises. On y présente de plus certaines mesures de la qualité des données, fondées sur les résultats de l'enquête.

2.0 Contexte

L'Enquête sur le milieu de travail (EMT) avait été initialement conçue pour remplacer l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), mais toutefois avec une portée restreinte. Malgré son contenu limité, l'EMT avait néanmoins été conçue pour recueillir de nombreux types de renseignements sur les milieux de travail au Canada. Il devait s'agir d'une enquête annuelle dont le contenu de base serait axé sur la composition démographique du milieu de travail et les postes vacants.

Malheureusement, des contraintes budgétaires ont forcé EDSC à cesser le financement de l'EMT après la collecte du premier cycle. Plus récemment, des fonds ont été reçus pour achever le traitement des données de l'enquête. À cette fin, on a mis à la disposition des chercheurs un fichier de microdonnées, pour fins d'analyse plus approfondie. Ce rapport sur la qualité des données achève la documentation de l'enquête.

3.0 Méthodologie d'enquête

3.1 Univers et base de sondage de l'enquête

La population comprise dans le champ de l'Enquête sur le milieu de travail était la même que celle de l'EMTE antérieure, c'est-à-dire tous les employeurs actifs et classifiés selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012, avec les exceptions suivantes :

SCIAN	Titre de l'industrie
111	Cultures agricoles
112	Élevage et aquaculture
114	Pêche, chasse et piégeage
814	Ménages privés
911	Administration publique fédérale
912	Administrations publiques provinciales et territoriales
919	Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux
1151	Activités de soutien aux cultures agricoles
1152	Activités de soutien à l'élevage
8131	Organismes religieux

La base de sondage utilisée pour l'EMT était le Registre des entreprises (RE) de Statistique Canada, qui contient les structures d'entreprise les plus à jour pour la population des entreprises exploitées au Canada. Ces structures dans le RE comportent jusqu'à quatre niveaux hiérarchiques, le cas échéant : l'entreprise au niveau supérieur de la structure hiérarchique, les compagnies contenues au sein de l'entreprise, les établissements contenus au sein des compagnies, et enfin les emplacements au sein des établissements. Pour l'EMT, on avait ciblé le niveau de l'établissement et le niveau de l'emplacement aux fins de l'échantillonnage et de l'estimation.

Demedash, Jang et Lothian (2013) présentent un examen plus détaillé des défis posés par la conception de l'Enquête sur le milieu de travail¹.

3.2 Plan d'échantillonnage

L'unité d'échantillonnage utilisée pour l'EMT était l'emplacement de l'entreprise. On avait choisi cette unité afin de s'assurer de rejoindre le répondant le plus susceptible de pouvoir répondre aux questions de l'enquête (c.-à-d., la personne responsable des ressources humaines à l'emplacement).

En tenant compte des résultats de l'enquête pilote et des contraintes budgétaires, on avait choisi pour l'EMT un échantillon de 25 000 emplacements. L'échantillon a été stratifié selon l'industrie (au niveau à deux chiffres du SCIAN) et selon la taille de l'établissement (cinq catégories). L'échantillon a été sélectionné en deux étapes. Dans un premier temps, on a tiré un échantillon d'établissements, puis des emplacements au sein de ces établissements ont été sélectionnés. Afin de réduire le fardeau de réponse, on a imposé des restrictions sur le nombre total de questionnaires attribués à une

Tableau 1
Distribution de l'échantillon et taux de réponse selon l'industrie

Industrie	Échantillon	Hors du champ d'enquête	Non-réponse	Réponse	Taux de réponse
	nombre d'unités				pourcentage
Total	25 038	1 006	6 826	17 206	71,6
Foresterie, exploitation forestière et activités de soutien à la foresterie	291	21	64	206	76,3
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	587	33	215	339	61,2
Services publics	310	13	105	192	64,6
Construction	1 526	70	384	1 072	73,6
Fabrication	2 651	67	600	1 984	76,8
Commerce de gros	1 567	69	449	1 049	70,0
Commerce de détail	3 234	60	913	2 261	71,2
Transport et entreposage	1 482	76	443	963	68,5
Industrie de l'information et industrie culturelle	664	34	170	460	73,0
Finance et assurances	1 226	69	370	787	68,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	858	59	224	575	72,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 525	68	441	1 016	69,7
Gestion de sociétés et d'entreprises	698	46	258	394	60,4
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1 423	87	413	923	69,1
Services d'enseignement	1 009	34	216	759	77,8
Soins de santé et assistance sociale	1 868	66	501	1 301	72,2
Arts, spectacles et loisirs	680	19	154	507	76,7
Services d'hébergement et de restauration	1 569	53	457	1 059	69,9
Autres services	1 213	52	303	858	73,9
Administrations publiques	657	10	146	501	77,4

Source : Statistique Canada, l'Enquête sur le milieu de travail.

1. Demedash, Susan, Leon Jang, et Jack Lothian. 2013. « L'Enquête sur le milieu de travail – postes vacants : des défis en abondance. » *La série des symposiums internationaux de Statistique Canada : recueil – Symposium 2013 : Produire des estimations fiables à partir de bases imparfaites*. Statistique Canada, N° 11-522-X2012000 au catalogue, Ottawa.

entreprise donnée. Un maximum de cinq emplacements pouvaient être sélectionnés pour un établissement donné et jusqu'à 25 emplacements au sein de l'entreprise. Pour atteindre la taille maximale de l'échantillon, il a fallu utiliser un processus itératif de sélection pour s'assurer que l'échantillon respectait les lignes directrices en matière de fardeau de réponse.

Avant le début de la période de collecte, il y a eu une étape de contact préliminaire afin de vérifier les coordonnées des unités d'enquête. L'échantillon sélectionné pour le contact préliminaire avait été augmenté de 5 000 emplacements, soit 30 000 au total, de manière à maximiser le nombre des unités actives faisant partie du champ de l'enquête dans l'échantillon final. L'étape du contact préliminaire a permis de cerner environ

1 900 unités inactives ou hors du champ de l'EMT. Après l'élimination de ces 1 900 unités de l'échantillon de contact préliminaire, on a tiré un sous-échantillon final de 25 038 unités pour l'enquête. La distribution de cet échantillon, ainsi que les taux de réponse par industrie et par province sont présentés dans les tableaux 1 et 2.

3.3 Questionnaire de l'enquête

L'essai pilote du questionnaire de l'EMT a révélé un fait important : le questionnaire était beaucoup trop long et compliqué pour permettre aux répondants de le remplir aisément, tout particulièrement pour les emplacements de plus grande taille. Après l'essai pilote, le questionnaire a été remanié et sa taille réduite. Le [questionnaire](#) final de l'EMT comptait malgré tout 22 pages.

Le questionnaire de l'EMT était divisé en cinq sections :

- A Caractéristiques de la main-d'œuvre;
- B Postes vacants et roulement de la main-d'œuvre (embauches, départs, postes vacants, postes difficiles à combler);
- C Postes précis pourvus et non pourvus en 2011 (données détaillées sur les professions);
- D Pénuries futures de compétences; et
- E Dernières vérifications (utilisées pour les évaluations de la qualité et les rapports combinés).

À partir de ces sections, l'objectif consistait à offrir un aperçu détaillé de la main-d'œuvre canadienne, une analyse détaillée des pratiques d'embauche au cours de l'année civile 2011, ainsi que des renseignements très détaillés sur les professions les plus demandés sur le marché canadien de l'emploi.

Tableau 2
Distribution de l'échantillon et taux de réponse, province ou territoire

Province ou territoire	Échantillon	Hors du champ d'enquête	Non-réponse	Réponse	Taux de réponse
	nombre d'unités				pourcentage
Canada	25 038	1 006	6 826	17 206	71,6
Terre-Neuve-et-Labrador	342	12	102	228	69,1
Île-du-Prince-Édouard	108	9	35	64	64,6
Nouvelle-Écosse	694	39	213	442	67,5
Nouveau-Brunswick	527	32	175	320	64,6
Québec	5 485	136	1 481	3 868	72,3
Ontario	9 570	428	2 573	6 569	71,9
Manitoba	820	31	223	566	71,7
Saskatchewan	781	31	189	561	74,8
Alberta	3 255	151	920	2 184	70,4
Colombie-Britannique	3 368	134	883	2 351	72,7
Yukon	26	1	9	16	64,0
Territoires du Nord-Ouest	43	1	16	26	61,9
Nunavut	19	1	7	11	61,1

Source : Statistique Canada, l'Enquête sur le milieu de travail.

3.4 Collecte

La période de collecte de l'EMT s'est étalée du 1^{er} janvier 2012 au 31 mars 2012. Les répondants avaient deux options pour remplir le questionnaire : par la poste ou une interview téléphonique assistée par ordinateur (ITAO). L'application ITAO a été rarement utilisée, et en fait elle convient davantage aux emplacements de plus petite taille. En règle générale, les emplacements de plus grande taille comptaient davantage d'employés, et par conséquent l'interview ITAO aurait nécessité trop de temps.

Le processus de collecte a été surveillé du début à la fin. Les tableaux 1 et 2 illustrent les taux de réponse par industrie et par région géographique. Le taux de réponse final pour l'enquête était de 71,6 %. Parmi les grandes industries, le taux de réponse variait de 60,4 % à 77,8 %, tandis que d'une province à l'autre, il variait de 61,1 % à 74,8 %.

Au environ de la sixième semaine de collecte on a commencé à prioriser l'accroissement du taux de réponse des unités de plus grande taille, puisque le taux pour ces emplacements accusait un retard sur celui des autres unités dans l'échantillon (tableau 3). Ce taux de réponse plus faible parmi les

unités de plus grande taille avait été également observé au cours de l'essai pilote. Le taux de réponse final pour les emplacements de plus grande taille était de 57,8 %, en comparaison de 79,9 % pour ceux de plus petite taille.

Un second problème associé à la collecte des données était de trouver un répondant bien renseigné. Malgré les tentatives, au cours de l'étape du contact préliminaire, de cerner les répondants les mieux renseignés pour le domaine d'enquête, dans de nombreuses situations les questionnaires étaient envoyés par exemple, au comptable de l'entreprise plutôt qu'au gestionnaire des ressources humaines. Il s'agit en effet d'une pratique privilégiée dans le cas des enquêtes qui nécessitent de l'information financière relative à une entreprise, toutefois, dans le cas de l'EMT, cette pratique a en fait compromis le taux de réponse et la qualité des données.

4.0 Traitement

La collecte des données de l'enquête a pris fin le 31 mars 2012, date à laquelle le financement de l'enquête a pris fin. Plus tard, des fonds ont été reçus afin de traiter et diffuser quelques données.

En dernière analyse, on a déterminé que Statistique Canada :

- saisirait les données de tous les questionnaires reçus après la fin de la période de collecte (environ 1 000 questionnaires).
- coderait les professions déclarées aux questions C1 et C2 selon la structure de la Classification nationale des professions - statistiques (CNP-S) de 2011.
- vérifierait et imputerait les renseignements relatifs aux caractéristiques de la main-d'œuvre, au roulement de la main-d'œuvre et aux postes vacants par profession (ces renseignements correspondaient aux sections A et B et aux deux premières questions de la section C du questionnaire). On notera que les questions relatives aux travailleurs étrangers et aux emplois verts faisaient partie de la section du questionnaire portant sur le roulement de la main-d'œuvre (section B). Bien que ces questions aient été traitées, le faible taux de réponse rendait difficile toute tentative d'analyse de ces données. On avait aussi examiné la possibilité d'achever l'épuration du reste des réponses au questionnaire, toutefois on a abandonné cette idée après avoir pris en compte les coûts additionnels qui devraient être engagés, sachant que les données ne seraient plus actuelles.

Tableau 3
Distribution de l'échantillon et taux de réponse selon la taille de l'emplacement

Taille de l'emplacement	Échantillon	Hors du champ d'enquête	Non-réponse	Réponse	Taux de réponse
	nombre d'unités				pourcentage
Total	25 038	1 006	6 826	17 206	71,6
Moins de 20 employés	7 192	244	1 205	5 743	79,9
20 à 99 employés	6 557	230	1 591	4 736	74,9
100 à 499 employés	7 590	306	2 563	4 721	64,8
500 employés ou plus	3 699	226	1 467	2 006	57,8

Source : Statistique Canada, l'Enquête sur le milieu de travail.

- d) produirait les poids préliminaires pour les données, ainsi que des tableaux sommaires des résultats à des fins d'évaluation interne (comme première étape).
- e) documenterait les leçons apprises de l'enquête.
- f) mettrait un fichier de microdonnées à la disposition des chercheurs.

Le reste de la section C et l'ensemble de la section D n'ont pas du tout été traités et ceci pour deux raisons. Pour ce qui est de la section C, la confusion constatée dans les réponses aux questions C1 et C2 se répercuterait dans le reste de la section. Pour ce qui est de la section D, le nombre de réponses reçues était faible; environ 30 % des répondants déclarant s'attendre à éprouver des difficultés à trouver des travailleurs.

Après la saisie et le codage des données, leur analyse préliminaire a révélé la présence d'un grand nombre d'incohérences et de problèmes, notamment :

- a) Bien que le taux de réponse globale aux questions sur les caractéristiques de la main-d'œuvre à la section A était très élevé (plus de 95 % des unités répondantes pour la majorité des questions), l'emploi déclaré n'était pas toujours cohérents d'une question à l'autre. Ce problème a été constaté pour environ 20 % des cas.
- b) Moins de 50 % des questionnaires maintenant une cohérence entre la section A et la section B. C'est-à-dire que la différence entre le nombre d'embauches et de départs à la section B était égale à la différence entre les valeurs de l'emploi pour 2010 et pour 2011 à la section A.
- c) La confusion chez les répondants entre la question C1 (professions faisant le plus fréquemment l'objet d'embauches) et la question C2 (professions faisant le plus

récemment l'objet d'embauches) était fréquente. Cette confusion survenait lorsque le répondant ne comprenait pas que les professions déclarées à la question C1 ne devaient pas l'être à la question C2. Cette confusion a entraîné le dédoublement des déclarations dans 13 % des enregistrements et a nécessité un important effort manuel pour corriger les réponses à ces deux questions.

Afin de résoudre les problèmes liés au manque d'uniformité du questionnaire, on a pris certaines décisions de base en matière de validation. Notamment :

- a) Après la correction de la valeur de l'emploi pour 2011 pour la section A, la valeur est devenue un point d'ancrage pour le reste du questionnaire.
- b) Les écarts entre la section A et la section B ont été résolus en modifiant les valeurs de l'emploi pour 2010.
- c) Le total des embauches à la section C ne pouvait pas être supérieur au total des embauches à la section B. Dans ce cas, les valeurs à la section C étaient ajustées par ratio afin de correspondre avec le total à la section B.

Enfin, la confusion entre les questions C1 et C2 susmentionnée a ajouté une charge de travail additionnelle en nécessitant le traitement manuel de 2 240 cas.

Les poids d'enquête ont été étalonnés en utilisant les estimations de l'emploi de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures (EERH) afin d'assurer l'uniformité entre les deux totaux d'emplois, puis on a appliqué ces poids au fichier modifié. On a également produit des poids bootstrap aux fins d'estimation de la variance.

Enfin, un produit supplémentaire de l'enquête est un fichier de microdonnées qui est mis à la

disposition des chercheurs au [Centre canadien d'élaboration de données et de recherche économique \(CDRE\)](#). Ce fichier contient toutes les réponses traitées, ainsi qu'un cliché d'enregistrement documentant le contenu du fichier et expliquant ses limites aux utilisateurs des données.

Plusieurs des activités décrites dans les paragraphes précédents ont été parrainées en 2015 par EDSC.

5.0 Leçons apprises

On a pu tirer de nombreuses leçons sur ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné correctement. Ces leçons ont été acquises à différentes étapes de l'enquête, et se révéleront utiles dans la conception d'autres enquêtes de ce type à l'avenir.

5.1 La planification

La plus importante leçon apprise de cette enquête pour ce qui est de l'étape de la planification est qu'il est nécessaire de mieux coordonner les activités d'enquête avec la Division de la statistique des entreprises (DSE) à Statistique Canada. Il incombe aux gestionnaires de portefeuilles au sein de la DSE de tenir à jour les structures organisationnelles des entreprises de grande taille au Canada, et aussi de maintenir de bonnes relations de travail avec ces entreprises. En faisant une meilleure utilisation des connaissances et des personnes-ressources de la DSE dès le début du processus, nous pouvons nous assurer que les entreprises de grande taille soient plus réceptives à ce type de contenu d'enquête, et aussi nous assurer de mieux orienter le questionnaire de l'enquête vers la personne la mieux renseignée pour répondre. Il serait ainsi possible de faire augmenter les taux de réponse des entreprises de plus grande taille.

5.2 La conception du questionnaire

Le plan de sondage de l'enquête était valide, mais la conception du questionnaire comportait néanmoins plusieurs aspects qu'il faudrait réévaluer avant de mener une autre enquête de cette nature.

Le premier problème posé par le questionnaire est qu'il était tout simplement trop long. Malgré la présence de nombreux sauts de questions, un questionnaire de 22 pages représentait une tâche énorme pour un grand nombre de répondants, tout particulièrement ceux des compagnies de taille moyenne à grande. Il est fortement recommandé que les concepteurs des futurs questionnaires incitent davantage les clients à éliminer les questions non essentielles, de manière à réduire le fardeau des répondants. Par exemple, bien que la section A du questionnaire ait été raccourcie et simplifiée en comparaison de celle d'une enquête pilote précédente, la majorité des renseignements auraient pu être obtenus auprès d'une autre source, par exemple l'Enquête sur la population active. De même, les questions à fréquence très rare pour lesquelles il serait impossible ou virtuellement impossible de publier les données ne devraient jamais être gardées, à moins que le plan d'échantillonnage n'en tienne compte en ciblant spécifiquement les entreprises qui ont ces caractéristiques. Comme exemple d'une telle situation, on notera les questions relatives aux emplois verts et aux travailleurs étrangers temporaires, qui ont obtenu des taux de réponse de 2,7 % et 7,1 % respectivement.

Une seconde préoccupation quant à la conception du questionnaire a trait à l'interdépendance entre certaines questions. Le questionnaire

de l'EMT comportait de nombreuses questions pour lesquelles les totaux devaient correspondre à des questions antérieures. Pour plus de 60 % des répondants qui ont rempli le questionnaire, il y avait au moins une incohérence entre les totaux, ce qui a nécessité des validations pour les corriger. La réduction des incohérences en s'assurant que chaque question soit indépendante, dans la mesure du possible, permettrait d'améliorer considérablement les questionnaires.

Un dernier problème de conception a trait à la confusion causée par la question sur les professions faisant le plus fréquemment l'objet d'embauches (C1) et la question sur les professions faisant le plus récemment l'objet d'embauches (C2) à l'emplacement. Ces questions visaient à obtenir de l'information sur les professions qui font moins fréquemment l'objet d'embauches, mais qui sont néanmoins importantes. Malheureusement, environ 13 % des répondants n'ont pas tenu compte de la différence, et ont simplement répété leurs réponses pour les deux questions. Même si la notion de recueillir de l'information sur toutes les professions qui ont fait l'objet d'embauches au cours de l'année demeure valable, il pourrait être mieux de restreindre l'enquête à un seul concept (p. ex., les quatre professions ayant le plus récemment fait l'objet d'embauches). Le concept retenu doit s'harmoniser à ce qu'il est possible de mesurer et d'estimer à partir de l'enquête.

5.3 La collecte

Comme on l'a déjà mentionné, trouver un répondant renseigné sur le sujet a posé problème pendant la collecte des données. Pour de nombreuses enquêtes auprès des entreprises, les questionnaires de

Statistique Canada sont remplis par des personnes qui œuvrent dans le domaine des finances au sein de leur entreprise, ou par des comptables. Bien qu'un tel répondant puisse être le mieux placé pour répondre à des questions sur des sujets tels que les actifs, les revenus ou la paie, il n'est pas la personne la mieux renseignée sur les pratiques et les besoins de l'entreprise en matière d'embauche. Même si l'enquête ciblait la personne la mieux renseignée sur les pratiques d'embauche (tel que demandé à l'étape du contact préliminaire de l'enquête), une grande proportion des questionnaires se sont retrouvés sur la table du répondant « classique » de Statistique Canada. Aussi, le fait de communiquer au niveau de l'emplacement, plutôt qu'au niveau de l'établissement de l'entreprise, a posé problème au cours de la collecte. De nombreuses entreprises étaient habituées à déclarer leurs données au niveau de l'établissement, et ont tenté de faire de même pour le questionnaire de l'EMT. Ces deux problèmes ont donné lieu à des retards de collecte, alors que le questionnaire était transféré d'une personne à l'autre pour obtenir l'information appropriée, et probablement à l'accroissement du taux de non-réponse. Il est possible qu'une meilleure coopération avec la DSE, des questions plus approfondies au cours de l'étape du contact préliminaire et un plus grand accent mis sur l'obtention des données au niveau des emplacements permettraient de réduire ces enjeux.

Le taux de réponse parmi les emplacements de plus grande taille offre certaines possibilités d'amélioration du processus de collecte. Comme on le constate au tableau 3, le taux de réponse diminuait considérablement alors que

la taille de l'emplacement augmentait. Bien que plusieurs raisons puissent expliquer cette constatation, un élément qui pourrait être amélioré est la vitesse à laquelle la priorité est donnée à ces cas. Après les six premières semaines de collecte, on avait constaté que les emplacements comptant 100 employés ou plus commençaient à prendre plus de temps à répondre au questionnaire. À ce point, on avait décidé de mettre davantage l'accent sur ces cas pendant les deux dernières semaines de collecte. Cette approche a contribué à augmenter le taux de réponse des emplacements de grande taille au cours des dernières semaines. Il aurait été préférable de la mettre en place plus tôt.

La dernière leçon importante relative à la collecte des données est que l'enquête aurait dû être réalisée à l'aide d'un questionnaire électronique (QE). Au moment de la conception de l'enquête, il existait très peu d'applications disponibles. Le contenu et l'enchaînement du questionnaire auraient fort bien convenu au format du QE, tout particulièrement pour ce qui est des validations, qu'on aurait pu programmer pour réduire les incohérences dès la saisie des réponses.

5.4 La taille de l'échantillon

L'un des principaux objectifs de l'enquête consistait à produire des statistiques sur les postes vacants par profession. Malheureusement, comme la fréquence des postes vacants déclarés parmi les emplacements répondants était de seulement un sur sept environ, la taille de l'échantillon n'était pas suffisante pour atteindre cet objectif d'une manière fiable. Parmi les quelque 500 professions couvertes, les estimations des postes vacants ont été jugées de qualité suffisante pour être diffusées pour seulement 105 d'entre elles. Cependant, 82 de

ces professions auraient comporté un coefficient de variation de 15 % à 35 %. Les autres professions auraient été trop peu fiables pour être publiés ou confidentiels en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*.

Si l'on venait à concevoir une autre enquête visant à obtenir des estimations des postes vacants au niveau des codes de profession, il est recommandé d'augmenter la taille de l'échantillon de manière à s'assurer de recueillir suffisamment de réponses pour accroître le volume de données publiables sur les professions.

6.0 Comparaison avec les Statistiques sur les postes vacants

Le programme des [Statistiques sur les postes vacants \(SPV\)](#) est publié chaque mois depuis mars 2011. Les SPV ont recours à l'échantillon existant de l'[Enquête sur la rémunération auprès des entreprises \(ERE\)](#) qui est utilisé dans le cadre du programme de l'[Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures \(EERH\)](#).

L'ERE est une enquête mensuelle menée auprès de 15 000 établissements tirés du Registre des entreprises de Statistique Canada. La plupart des unités sont incluses dans l'échantillon pendant une période d'une année, après laquelle elles sont supprimées de l'échantillon et remplacées par d'autres établissements. Les industries couvertes par l'ERE sont les industries faisant partie du champ de l'EMT.

Les renseignements de l'ERE sont recueillis pour les différentes catégories d'employés (rémunérés à l'heure, à salaire fixe et autres) pour la dernière période de paie du mois. Ces renseignements comprennent le nombre d'employés, la rémunération

totale, les heures travaillées, les heures supplémentaires, et tout paiement spécial, comme les primes versées au cours du mois. Ces renseignements sont transformés en un équivalent hebdomadaire, puis combinés à des données administratives au moyen d'un processus de régression pour produire des estimations d'enquête pour le programme de l'EERH. Puisque les renseignements ciblés aux fins de l'enquête concernent la paie, le répondant à privilégier est un membre du personnel du service de la paie. Globalement, le taux de réponse à l'ERE est en général d'environ 85 %.

Pour recueillir des renseignements sur les postes vacants au sein de l'établissement échantillonné, on avait ajouté deux questions à la fin de l'ERE. Ces questions demandent s'il y avait des postes vacants au sein de l'établissement, et dans l'affirmative, combien. Puisque les SPV et l'EMT tentent de mesurer le même concept, et comme les deux enquêtes couvraient la période de décembre 2011, il est possible de faire une comparaison valide de leurs estimations de postes vacants respectives.

Les deux tableaux ci-après présentent les taux de postes vacants des SPV et de l'EMT pour le mois de référence de décembre. Ils présentent également pour chaque estimation le coefficient de variation, un intervalle de confiance de 95 % et une note indiquant si la différence entre les deux sources est significative au plan statistique.

Lorsque nous comparons les estimations provinciales des deux enquêtes, nous constatons qu'une tendance se dégage (tableau 4). Manifestement, l'EMT présente un taux plus élevé de postes vacants en comparaison des SPV, et cette différence s'observe pour toutes

les provinces, quoiqu'à des degrés différents. Bien que ces différences ne soient pas toujours significatives, elles le sont pour les quatre plus grandes provinces (Québec, Ontario, Alberta, Colombie-Britannique).

On a procédé à une analyse semblable pour la ventilation selon les industries (tableau 5).

Comme pour les données provinciales, les estimations par industrie des taux de postes vacants de l'EMT sont systématiquement plus élevées que celles des SPV. Lorsque l'on prend en compte la variabilité des estimations, seulement huit des 17 industries sont significativement différentes. Contrairement aux chiffres provinciaux, les données des deux sources relatives aux industries les plus importantes ne sont pas toutes significativement différentes, avec deux exceptions notables : le commerce de détail et les services

d'hébergement et de restauration.

L'analyse de ces différences était axée sur deux volets distincts : la définition d'un poste vacant, et les différences en matière de collecte entre les deux sources. Pour les deux enquêtes, la définition d'un poste vacant était virtuellement identique, c.-à-d. que le poste existe et peut être pourvu au cours des 30 jours suivants. Cependant, les taux de postes vacants mesurés par l'EMT nécessitent que l'employeur recherche des personnes à l'extérieur de l'emplacement échantillonné, tandis que ceux des SPV nécessitent que l'employeur recherche des personnes à l'extérieur de l'organisation. Cette différence, même si elle est minime, pourrait néanmoins donner lieu à un plus grand nombre de postes considérés comme vacants dans le cas de l'EMT. La seconde source de différences analysée était la méthode de collecte utilisée par les deux enquêtes. Pour

les SPV, l'établissement est l'unité échantillonnée, et le répondant est souvent la personne responsable de la paie pour la compagnie. Tout particulièrement dans le cas des compagnies de grande taille, cette personne ne connaît pas nécessairement le nombre de postes vacants, et devra soit trouver elle-même les réponses, soit faire suivre le questionnaire à la personne capable de répondre à ces questions.

Cette non-concordance entre le domaine d'enquête et le répondant peut donner lieu à une sous-déclaration dans le cas des SPV. Au contraire, l'EMT ciblant les emplacements, elle visait la personne la mieux renseignée au sujet des pratiques d'embauche de son entreprise. Malgré les problèmes susmentionnés en matière d'atteinte du meilleur répondant au cours de la collecte, on a jugé que l'EMT avait été en mesure d'atteindre plus souvent le meilleur répondant. Il est fort probable que cette

Tableau 4
Estimations provinciales des Statistiques sur les postes vacants, moyennes mobiles de 3 mois se terminant en décembre 2011, comparativement aux estimations de l'Enquête sur le milieu de travail pour décembre 2011, incluant les valeurs des coefficients de variation et les intervalles de confiance

Géographie	Statistiques sur les postes vacants			Enquête sur le milieu de travail			Écart important
	Taux de postes vacants (%)	Coefficient de variation (%)	Intervalle de confiance de 95 %	Taux de postes vacants (%)	Coefficient de variation (%)	Intervalle de confiance de 95 %	
Canada	1,5	5,2	(1,3; 1,7)	2,7	2,3	(2,6; 2,8)	Oui
Terre-Neuve-et-Labrador	1,2	18,6	(0,8; 1,6)	1,9	25,3	(1,0; 2,8)	Non
Île-du-Prince-Édouard	1,0	20,1	(0,6; 1,4)	3,2	27,3	(1,5; 4,9)	Oui
Nouvelle-Écosse	1,2	19,8	(0,7; 1,7)	1,9	16,1	(1,3; 2,5)	Non
Nouveau-Brunswick	1,1	15,8	(0,8; 1,4)	3,1	20,0	(1,9; 4,3)	Oui
Québec	1,6	13,6	(1,2; 2,0)	3,1	3,3	(2,9; 3,3)	Oui
Ontario	1,2	9,2	(1,0; 1,4)	2,0	4,8	(1,8; 2,2)	Oui
Manitoba	1,6	10,2	(1,3; 1,9)	2,1	12,7	(1,6; 2,6)	Non
Saskatchewan	2,3	12,6	(1,7; 2,9)	3,3	9,8	(2,7; 3,9)	Non
Alberta	2,5	10,8	(2,0; 3,0)	4,6	4,6	(4,2; 5,0)	Oui
Colombie-Britannique	1,3	11,2	(1,0; 1,6)	2,9	7,5	(2,5; 3,3)	Oui

Source : Statistique Canada, l'Enquête sur le milieu de travail (EMT) et Statistiques sur les postes vacants (SPV).

Enquête sur le milieu de travail de 2011 - Sommaire et leçons apprises

combinaison d'emplacements ciblés et de gestionnaires des ressources humaines ciblés a contribué au nombre plus élevé de postes vacants déclarés dans l'EMT.

Outre les différences entre les estimations, les tableaux 4 et 5 démontrent qu'en règle générale, les coefficients de variation obtenus de l'EMT sont inférieurs à ceux des SPV.

Ceci est probablement attribuable au fait que la taille de l'échantillon de l'EMT est supérieure à celle des SPV, mais pourrait également être dû au plan de sondage.

7.0 Conclusion

L'Enquête sur le milieu de travail était un projet très ambitieux et complexe qui a peut-être tenté d'en faire trop

malgré la taille de son échantillon. Cependant, malgré les défis posés par ce contexte, nous avons pu tirer des données des résultats très intéressants. De plus, les leçons apprises au cours de la conception et de la réalisation de l'enquête pourront orienter la conception de futures enquêtes du même type. Nos principales recommandations se résument ainsi :

Tableau 5

Estimations des Statistiques sur les postes vacants selon l'industrie, moyennes mobiles de 3 mois se terminant en décembre 2011, comparativement aux estimations de l'Enquête sur le milieu de travail pour décembre 2011, incluant les valeurs des coefficients de variation et les intervalles de confiance

Industrie	Statistiques sur les postes vacants			Enquête sur le milieu de travail			Écart important
	Taux de postes vacants (%)	Coefficient de variation (%)	Intervalle de confiance de 95 %	Taux de postes vacants (%)	Coefficient de variation (%)	Intervalle de confiance de 95 %	
Total	1,5	5,2	(1,3; 1,7)	2,7	2,3	(2,6; 2,8)	Oui
Foresterie, exploitation forestière et activités de soutien à la foresterie	x	70,3	x	5,1	44,2	(0,7; 9,5)	...
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	2,9	21,8	(1,7; 4,1)	6,4	7,0	(5,5; 7,3)	Oui
Services publics	x	56,0	x	0,2	7,3	(0,2; 0,2)	...
Construction	1,3	17,0	(0,9; 1,7)	3,0	11,3	(2,3; 3,7)	Oui
Fabrication	1,2	11,2	(0,9; 1,5)	2,0	6,8	(1,7; 2,3)	Oui
Commerce de gros	2,0	25,2	(1,0; 3,0)	2,3	13,9	(1,7; 2,9)	Non
Commerce de détail	1,4	14,7	(1,0; 1,8)	1,4	8,0	(1,2; 1,6)	Non
Transport et entreposage	1,1	19,1	(0,7; 1,5)	3,0	7,3	(2,6; 3,4)	Oui
Industrie de l'information et industrie culturelle	1,0	25,0	(0,5; 1,5)	2,9	9,9	(2,3; 3,5)	Oui
Finance et assurances	1,3	16,4	(0,9; 1,7)	1,7	9,8	(1,4; 2,0)	Non
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1,0	29,6	(0,4; 1,6)	2,2	16,3	(1,5; 2,9)	Non
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,1	28,4	(0,9; 3,3)	4,2	5,8	(3,7; 4,7)	Oui
Gestion de sociétés et d'entreprises	x	38,9	x	3,2	11,5	(2,5; 3,9)	...
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1,9	18,6	(1,2; 2,6)	3,4	15,9	(2,3; 4,5)	Non
Services d'enseignement	0,9	32,8	(0,3; 1,5)	1,6	2,4	(1,5; 1,7)	Oui
Soins de santé et assistance sociale	1,7	10,8	(1,3; 2,1)	4,3	2,4	(4,1; 4,5)	Oui
Arts, spectacles et loisirs	1,5	18,4	(1,0; 2,0)	2,5	18,0	(1,6; 3,4)	Non
Services d'hébergement et de restauration	1,8	13,4	(1,3; 2,3)	2,6	10,2	(2,1; 3,1)	Non
Autres services	2,1	17,1	(1,4; 2,8)	3,1	15,2	(2,2; 4,0)	Non
Administrations publiques	1,6	23,4	(0,9; 2,3)	2,4	4,2	(2,2; 2,6)	Non

... n'ayant pas lieu de figurer

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

Source : Statistique Canada, l'Enquête sur le milieu de travail (EMT) et Statistiques sur les postes vacants (SPV).

1. S'assurer que l'enquête soit menée auprès d'emplacements;
2. Coordonner ses activités avec la Division de la statistique des entreprises de manière à faciliter la collecte auprès des entreprises de grande taille, et intégrer des procédures spéciales pour ces unités;
3. Utiliser des questionnaires aussi courts et simples que possible;
4. Au cours de l'étape du contact préliminaire, s'assurer en priorité de trouver le « bon » répondant;
5. Pour cibler les données détaillées sur les professions, s'assurer que la taille de l'échantillon est suffisante; et
6. Utiliser un questionnaire électronique pour la collecte.

Beaucoup de ces recommandations ont été appliquées pendant l'élaboration de l'[Enquête sur les postes vacants et les salaires](#). Cette nouvelle enquête a été lancée en février 2015 et la première diffusion est attendue plus tard cette année. ■