



Science and Technology
Redesign Project

**Research
Paper**

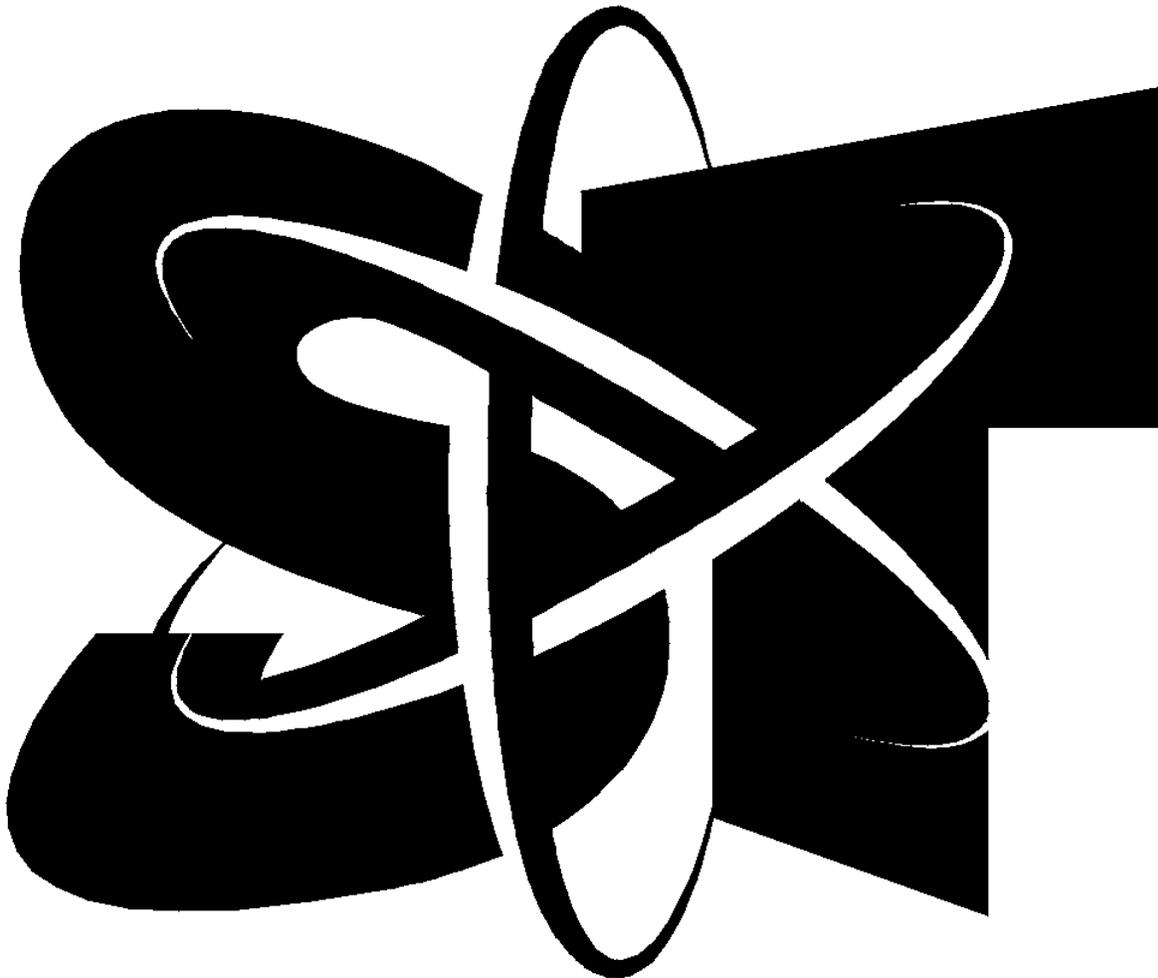
Projet de remaniement
des sciences et de la technologie

**Document
de recherche**

**COUPLER LA CONDITION DES TRAVAILLEURS À
L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES DE L'EMPLOYEUR :
L'ENQUÊTE EXPÉRIMENTALE SUR LE MILIEU
DE TRAVAIL ET LES EMPLOYÉS**

Garnett Picot et Ted Wannell

No.3



Sciences & Technologies



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

**Coupler la condition des travailleurs à l'évolution des pratiques de
l'employeur : l'enquête expérimentale sur le milieu de travail
et les employés**

par

Garnett Picot et Ted Wannell

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
Statistique Canada

Juin 1996

Présenté à la Conférence sur les nouveaux indicateurs
de l'économie fondée sur le savoir,

Paris, juin 1996

PROJET DE SYSTÈME D'INFORMATION POUR LES SCIENCES ET LA TECHNOLOGIE

L'objectif de ce projet est de développer des indicateurs d'activités utiles réunis ensemble dans un cadre conceptuel permettant de dresser un portrait cohérent de la science et de la technologie au Canada.

Pour l'atteinte de cet objectif, des mesures statistiques sont développées pour cinq domaines-clef: les systèmes d'innovation, l'innovation, les activités S-T gouvernementales, l'industrie et les ressources humaines, incluant l'emploi et l'éducation supérieure. Le travail est effectué à Statistique Canada, en collaboration avec Industrie Canada et un réseau de sous-traitants.

Avant l'avènement de ce projet, le programme de mesure des activités en S-T était limité à l'investissement monétaire et en ressources humaines pour la recherche et le développement (R-D). Ces mesures étaient complétées par les activités scientifiques connexes (ASC) des gouvernements tels les enquêtes et les tests routiniers. Ces mesures proposaient une vision limitée et potentiellement erronée de la science et de la technologie au Canada. Cette vision devait être complétée par d'autres mesures.

L'innovation rend les firmes compétitives. D'autres travaux devront être fait pour comprendre les caractéristiques des firmes qui sont, ou ne sont pas, innovatrices, plus particulièrement dans le secteur des services puisqu'il domine l'économie canadienne. La capacité d'innover réside dans les personnes. Des mesures sont développées sur les caractéristiques de ces personnes dans les industries qui sont chef de file des activités scientifiques et technologiques. Dans ces mêmes industries, des mesures sur la création et la perte d'emploi sont entreprises pour comprendre en partie les impacts du changement technologique.

Le gouvernement fédéral est l'acteur principal en science et technologie par son investissement de plus de cinq milliards de dollars chaque année. Antérieurement, il était possible L'État des indicateurs scientifiques et de déterminer combien le gouvernement fédéral dépense et où il le fait. Le prochain rapport, qui paraîtra au début de 1997, montrera auxquelles fins sont affectées les dépenses en S-T. En plus de fournir les bases d'un débat public sur les priorités de dépenses du Gouvernement, toute cette information servira à mettre en contexte les rapports des différents ministères et agences sur les indicateurs de performance ciblés en fonction des résultats au niveau de chacun des projets.

À la fin du Projet en 1998-99, il y aura suffisamment d'information en place pour décrire le Système canadien d'innovation et montrer le rôle qu'y joue le gouvernement fédéral. De plus, seront en place de nouveaux indicateurs qui fourniront un portrait plus complet et réaliste des activités en science et en technologie au Canada.

PERSONNES-RESSOURCES À CONTACTER POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS

Projet de remaniement des sciences et de la technologie

Directeur Dr. F.D. Gault (613-951-2198)

Projet de système d'information pour les sciences et la technologie

Chef, Élaboration des indicateurs
Dr. Frances Anderson (613-951-6307)

Chef, Programme d'intégration des données
Daood Hamdani (613-951-3490)

Agent d'élaboration d'enquêtes
Rachel Bernier (613-951-2582)

Agent d'élaboration de projets
Antoine Rose (613-951-9919)

Section des sciences et de la technologie

Chef, secteur privé
M. Boucher (613-951-7683)

Agent supérieur de projet
D. O'Grady (613-951-9923)

Chef, secteur publique
B. Plaus (613-961-6347)

Agent supérieur de projet
J. Thompson (613-951-2580)

Télécopieur: (613-951-9920)

Documents de recherche

Les Documents de recherche publient des travaux relatifs aux questions liées à la science et la technologie. Tous les documents sont sujet à un contrôle interne. Les opinions exprimées dans les articles sont celles des auteurs et ne sont pas nécessairement partagées par Statistique Canada.

Une version anglaise de ce document est aussi disponible.

I Introduction

Le marché du travail de la majorité des pays occidentaux a subi des changements fondamentaux depuis la récession du début des années 80 et ces changements semblent se poursuivre. Au Canada, les économistes du travail qui s'intéressent à la politique publique s'interrogent sur divers changements importants (réels ou apparents), à savoir :

- * la stagnation du salaire et du revenu moyens;
- * la polarisation de la rémunération;
- * le recul rapide du revenu des travailleurs au bas de l'échelle salariale;
- * l'érosion du salaire réel et relatif des travailleurs de moins de 35 ans;
- * une modification importante de la distribution du travail;
- * le ralentissement apparent de la création d'emplois à temps plein;
- * la crainte d'une plus grande insécurité et instabilité au travail;
- * la place du virage technologique dans bon nombre des phénomènes qui précèdent;
- * le rôle d'une concurrence internationale grandissante.

Parallèlement, on a communément l'impression que la nature du travail et les relations employeur-employé au lieu du travail traversent des changements fondamentaux. C'est pourquoi on se penche maintenant sur tous les aspects de la vie au travail ou presque. Cet intérêt a donné naissance à une multitude d'expressions à la mode évoquant toute une série d'images : nouveau milieu compétitif; milieu de travail ultraperformant; travailleur habilité; travailleurs principaux et auxiliaires; souplesse de l'entreprise; capacité d'adaptation de l'entreprise et le reste.

Ces images ont pour fil conducteur la constatation que le milieu de travail est un milieu dynamique, bref qu'il connaît plus de changements que jamais, changements qui exercent une influence sensible sur les résultats et les tendances observés sur le marché du travail. Lorsqu'ils s'efforcent de déterminer le pourquoi de tels changements, les analystes se concentrent plus que jamais sur la demande, c'est-à-dire sur les phénomènes qui se produisent dans les entreprises et les établissements.

Statistique Canada a réagi au besoin de nouveaux renseignements qui aideront à comprendre les changements du genre mentionnés plus haut et — il faut l'espérer — à mieux composer avec eux. On a notamment reconnu la nécessité de sources de données mettant l'accent sur la dynamique des changements subis par le marché du travail et on a pris des mesures en ce sens au cours de la dernière décennie. Le Bureau n'a cessé d'améliorer sa capacité à suivre les travailleurs dans le temps, que ce soit par le biais d'enquêtes ou de données administratives. Des enquêtes longitudinales sur les ménages comme l'Enquête sur l'activité du marché du travail et la nouvelle Enquête sur la dynamique du travail et du revenu ont pour principale préoccupation la dynamique de la mobilité de l'emploi, de la rémunération et du chômage.

Simultanément, Statistique Canada a acquis de nouvelles données sur les entreprises et les établissements. Ainsi, on a créé des sources de données longitudinales sur les établissements et les sociétés en couplant longitudinalement les données d'enquête (p. ex., recensement des

manufactures) aux données administratives (souvent extraites des déclarations de revenus). Ces sources ont jeté un nouvel éclairage sur la dynamique de l'entreprise, sur la création et la disparition de l'emploi, sur la productivité et le reste. D'autre part, des clients s'intéressant à la compétitivité de l'industrie canadienne ont parrainé des enquêtes sur l'utilisation de la technologie, l'innovation et la réussite des petites et moyennes entreprises. Ces enquêtes commencent à nous renseigner sur la manière dont la capacité d'adaptation et d'innovation des entreprises concourt à leur succès.

En dépit de cette activité récente, une grave lacune persiste au niveau de l'information. En effet, aucune enquête ni source de données administratives¹ n'établit de lien entre les activités d'une entreprise et la condition des travailleurs au niveau des microdonnées. En d'autres termes, il n'existe pas de lien direct entre les éléments demande et offre du marché du travail. Au Canada, cette lacune entrave l'analyse. Jusqu'à présent, peu de pays se sont dotés de telles sources de microdonnées, à une seule exception notable. En France, l'INSEE a couplé les données sur les travailleurs et les entreprises et s'en est servi pour une foule de recherches (lire Abowd, Kramarz et Margolis, 1994; Enforf et Kramarz, 1994). Pareil lien est essentiel dans maints domaines de recherche pour faire progresser de façon appréciable notre compréhension des phénomènes importants qui agissent sur le marché du travail. Nous y reviendrons plus tard.

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) est un nouveau projet de Statistique Canada. Parrainée par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada, elle est conçue pour broser un tableau intégré des activités des employeurs et de leurs effectifs. Il s'agit d'une enquête expérimentale qui fait actuellement l'objet d'un essai. Elle devrait nous renseigner sur les nombreux aspects associés à la fois aux changements qui surviennent au lieu de travail et à leurs effets sur les travailleurs. Nous examinerons ces aspects par la suite, mais ils comprennent, pour le lieu de travail, l'implantation des technologies, la formation, la syndicalisation, le recours à une main-d'oeuvre principale et auxiliaire, diverses facettes de la restructuration, les stratégies de l'entreprise, le genre de marché sur lequel opère cette dernière et ainsi de suite. En ce qui concerne les employés, l'enquête portera sur la formation reçue, l'ancienneté et la stabilité de l'emploi, le recours aux technologies, les caractéristiques professionnelles et éducationnelles, les avantages sociaux, la syndicalisation ainsi que la rémunération et les heures de travail, entre autres variables.

II Évolution de la rémunération et de la période de travail

La polarisation de la rémunération et des heures de travail a suscité un intérêt considérable au cours de la dernière décennie, au Canada comme aux États-Unis, au Royaume-Uni et ailleurs dans le monde. En effet, l'inégalité des salaires s'est accrue de façon significative au Canada. Selon la mesure utilisée, elle a progressé de 12 % à 28 % entre 1979 et 1989, deux années qui se situent à peu près au même niveau du cycle économique (Morissette, Myles et Picot, 1994; Beach

¹ Il y a couplage des travailleurs et des entreprises dans certaines sources de données administratives, ce qui a donné lieu à quelques analyses fort innovatrices. Malheureusement, ces sources comprennent relativement peu de variables, d'où le nombre limité de questions que l'on peut se poser.

et Slotsve, 1994). Le déséquilibre semble avoir continué de s'aggraver dans les années 90 (Picot, 1996, Zybblock, 1996).

Au Canada, on attribue la plus grande inégalité à un recul draconien de la rémunération réelle des travailleurs masculins situé au bas de l'échelle salariale entre 1975 et 1993, recul allant jusqu'à 40 %. Deux choses sont manifestes. D'une part, la rémunération des travailleurs moins bien payés a connu une érosion importante, même chez les hommes de 25 à 54 ans, population où l'on s'attendrait à une grande stabilité de l'emploi. D'autre part, il semble que la stabilité de l'emploi varie durant l'année (passage d'un emploi permanent à un emploi temporaire ou d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel), avec l'influence notable que l'on devine sur la rémunération annuelle.

Une analyse plus poussée révèle que la distribution du nombre annuel d'heures de travail a profondément changé sur le marché canadien et que ce changement s'associe à une plus grande polarisation de la rémunération annuelle. Le nombre d'heures de travail s'est polarisé de façon appréciable au Canada... plus de gens travaillent plus longtemps ou moins longtemps et de moins en moins ont une semaine (ou une année) de travail ordinaire.

Dans quelques pays, l'inégalité croissante s'accompagne d'un relèvement de la prime salariale versée aux travailleurs à scolarité plus élevée. Bien qu'on l'observe dans une certaine mesure au Canada, ce phénomène n'est pas aussi important qu'aux États-Unis (Myles, Picot et Wannell, 1988; Freeman et Needles, 1991; Bar-Or et coll., 1993). De fait, la rémunération des diplômés du cours collégial n'a pas changé de façon sensible par rapport à celle des diplômés du cours secondaire au Canada, du moins jusqu'à la fin des années 80.

Un autre aspect remarquable des tendances salariales au Canada est l'élargissement de l'écart entre la rémunération des jeunes travailleurs et des travailleurs plus âgés. Le recul du salaire réel et du salaire relatif des jeunes a notamment de quoi préoccuper. Ce phénomène a été observé dans bon nombre de pays occidentaux (Davis, 1992).

Enfin, comme cela se produit aux États-Unis, la maîtrise de certains paramètres de l'offre comme l'âge et l'éducation nous renseigne peu sur le déséquilibre de la rémunération; en effet, l'inégalité salariale s'aggrave même à l'intérieur des groupes de même âge et de même scolarité, voire dans un secteur d'activité ou une profession (Levy et Murnane, 1992; Morissette, Myles et Picot, 1994). Les changements subis par la structure de l'économie au niveau des professions ou des secteurs d'activité ne nous apprennent pas grand-chose sur la progression du déséquilibre, en général.

i) Implications à l'égard de l'élaboration des données

C'est au moment d'établir les causes des changements que traversent les tendances salariales qu'on se rend compte qu'il faut des données sur les travailleurs et sur les événements qui se déroulent au lieu de travail. Ainsi, au Canada, l'offre de jeunes travailleurs n'a cessé de diminuer depuis 1980. Par ailleurs, si elle évolue d'une manière quelconque, la scolarité des jeunes est à la hausse. Il semble donc fort peu probable que la diminution du salaire relatif et réel

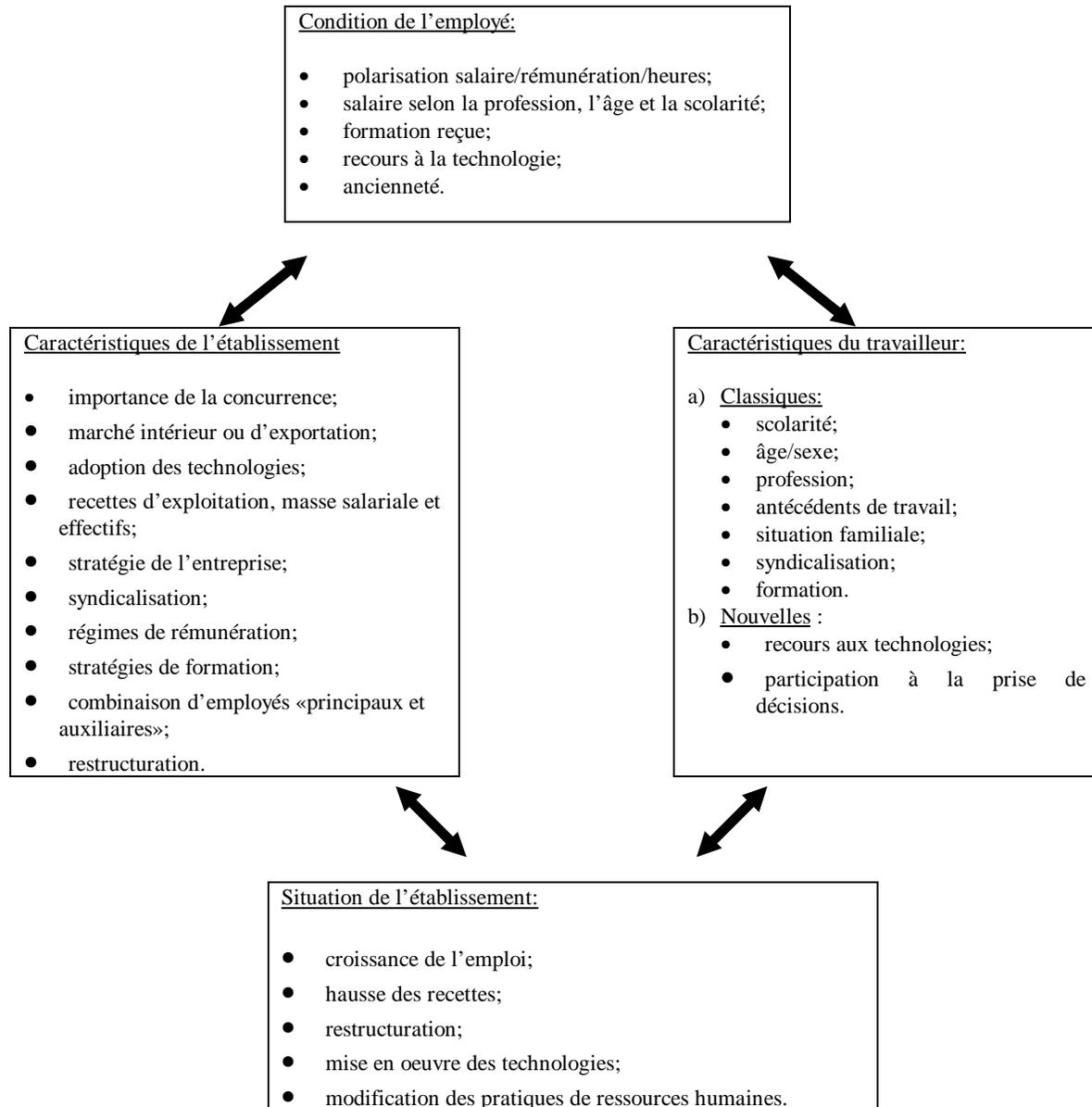
des jeunes au cours des années 80 trouve une explication du côté de l'offre. Il faut plutôt chercher ce qui exerce une influence sur la demande. D'autres sont parvenus à la même conclusion (p. ex., Katz et Murphy, 1992).

Davis (1992) pense que la situation pourrait venir en partie du virage technologique, qui favorise les travailleurs plus expérimentés (plus âgés). Il se pourrait aussi que, les entreprises s'efforçant de couper leurs coûts face à la concurrence grandissante des autres pays, les travailleurs plus âgés soient mieux prémunis que leurs cadets contre la compétition plus farouche au niveau des salaires pour diverses raisons, entre autres, le rendement, l'ancienneté, la formation dispensée par l'entreprise et divers obstacles «institutionnels» qui favorisent le titulaire d'un poste au détriment de l'employé de fraîche date. Dans tous ces cas néanmoins, les changements associés à l'adoption des technologies, aux aptitudes exigées ou aux régimes de rémunération des entreprises présentent un lien avec l'affaiblissement du salaire chez les jeunes. La situation pourrait toutefois ne se produire que dans les entreprises d'un certain genre (à savoir, nouvelles entreprises, entreprises opérant sur un marché compétitif ou exposées au commerce international, entreprises qui adoptent de nouvelles technologies, etc.). Il faut coupler les données sur les événements qui surviennent dans ces entreprises aux tendances salariales qui affectent divers types de travailleurs (à savoir jeunes, plus âgés, moins expérimentés, plus expérimentés) si l'on veut espérer comprendre les processus en cause.

En règle générale, les explications plausibles de l'inégalité croissante des salaires tendent dans la même direction. À l'heure actuelle, la plus populaire est celle du virage technologique biaisé par les aptitudes (lire Bound et Johnston, 1992; Freeman, 1995), à laquelle il faut ajouter l'évolution des tendances commerciales (Wood, 1995). Au Canada, quant on les couple à des données longitudinales sur les établissements du secteur de la fabrication (y compris sur le salaire moyen dans ces établissements), les recherches faisant appel à des enquêtes spéciales sur la technologie, l'innovation et les pratiques des entreprises en matière de ressources humaines commencent à nous éclairer sur ces questions. Après avoir étudié la variation du salaire relatif dans les différents secteurs d'activité et entre les travailleurs de production et les autres, Baldwin et Rafiquzzaman (1996) sont parvenus à la conclusion que la modification du salaire relatif est liée aux changements qui agissent sur le commerce et la technologie. On s'est aussi penché sur l'utilisation de la technologie et la formation (Baldwin, Gray et Johnson, 1995), ainsi que sur d'autres facettes des ressources humaines (Baldwin et Johnson, 1995) dans le secteur de la fabrication. On pourrait sensiblement contribuer à faire progresser ce travail si on possédait des données détaillées sur les travailleurs (à savoir, si on contrôlait les effets de la scolarité et de la profession sur l'intensité de la formation, et si tous les secteurs d'activité fournissaient des données sur la formation) et si on pouvait se concentrer directement sur la distribution des salaires. Par ailleurs, on admet de plus en plus que l'introduction d'une nouvelle technologie pourrait s'accompagner d'autres changements, notamment une restructuration, la variation de la demande relative de main-d'oeuvre compétente et peu expérimentée et une modification des méthodes de formation susceptible d'influer profondément sur le salaire et d'autres aspects de la vie du travailleur. Une fois de plus, on a besoin de données sur ce qui se passe dans les entreprises et sur les salaires ainsi que d'autres paramètres du côté de l'offre relatifs aux travailleurs, pour analyser les changements en question.

La polarisation du nombre d'heures de travail semble jouer un rôle important dans le déséquilibre salarial au Canada. Bien qu'on ne puisse les expliquer de façon convaincante actuellement, les résultats sont cohérents avec la tendance, souvent mentionnée, selon laquelle l'entreprise se doterait d'un «noyau» d'employés à temps plein, travaillant de plus longues heures dans de nombreux cas, qu'appuyerait un effectif croissant d'«auxiliaires» travaillant à temps partiel, une partie de l'année, sous contrat ou temporairement un moins grand nombre d'heures pendant l'année. La façon dont la durée de l'emploi se polarise au Canada est dans une certaine mesure cohérente avec cette explication (Heisz, 1996). Pareille stratégie de dotation donnerait en effet plus de souplesse et une meilleure marge de manoeuvre à l'entreprise lorsqu'elle doit adapter ses effectifs aux fluctuations de la demande. Pour l'entreprise, il s'agit d'une façon de réduire ses coûts et d'accroître sa compétitivité. Il pourrait aussi s'ensuivre une polarisation accrue des salaires, ce qui déboucherait sur une segmentation plus prononcée du marché du travail. Malheureusement, pour vérifier une telle hypothèse, on doit avoir une idée de la mesure dans laquelle on recourt effectivement à des stratégies de dotation de ce genre et déterminer si ces dernières s'accompagnent d'une modification de l'échelle salariale ou de la distribution des salaires entre les travailleurs.

Tableau 4 : Activités au lieu de travail et paramètres du capital humain susceptibles d'influer sur la condition de l'employé et la situation de l'établissement



Les facteurs de l'offre et de la demande exercent manifestement une influence sur l'importance et la distribution des salaires. Au Canada cependant, les données fournies par les établissements ou les entreprises nous renseignent fort peu sur les travailleurs. L'inverse est également vrai. C'est ce qui nous a incités à envisager une enquête comme celle sur le milieu de travail et les employés.

Le tableau 4 décrit les avantages éventuels d'une telle enquête pour l'analyse de diverses questions. Les effets sur l'employé, notamment l'importance et la distribution du salaire, la formation, la stabilité de l'emploi et le reste, peuvent être associés aussi bien aux caractéristiques classiques des travailleurs du côté de l'offre (capital humain) qu'aux phénomènes liés à la demande qui surviennent dans les établissements. Suit une description sommaire du genre de données sur l'offre et la demande qu'on recueille dans le cadre du projet pilote. Du côté de la demande, les données comprennent l'implantation de nouvelles technologies, la combinaison d'employés à temps plein et d'employés temporaires/à temps partiel/sous contrat, les stratégies commerciales et les programmes de formation, les changements structurels, les ventes, la masse salariale, le genre de marché sur lequel opère l'entreprise et d'autres variables. Pour ce qui est de l'offre, on s'intéresse aux variables habituelles du capital humain (âge, scolarité, expérience, profession, formation reçue), auxquelles s'ajoutent de nouvelles comme l'utilisation des technologies.

Ces données ne doivent cependant pas nécessairement servir à n'étudier que la condition des travailleurs. La situation de l'établissement, notamment la croissance de l'emploi ou des recettes d'exploitation, la restructuration, l'implantation des technologies, etc., peut aussi avoir des liens tant avec les autres activités qui surviennent dans l'établissement qu'avec les paramètres de la main-d'oeuvre. Ainsi, il se pourrait que la distribution de la scolarité ou de la profession parmi les effectifs soit étroitement liée aux activités et aux résultats de l'établissement, tout comme pourrait l'être le degré de syndicalisation. Pareilles données peuvent servir à analyser les aboutissements pour le travailleur et l'entreprise, même si c'est surtout au premier qu'on s'intéresse. Telle est la principale raison pour laquelle on a élaboré l'enquête. L'accès à des renseignements couplés de ce genre au niveau des microdonnées nous aidera sensiblement à mieux comprendre les changements que traversent les entreprises et le marché du travail au Canada. Ces données présentent d'innombrables possibilités d'application pour la recherche. Nous y reviendrons plus loin. Voici une description de l'enquête pilote en cours.

III Approche et contenu

i) Approche à deux degrés

Les répondants de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés seront sélectionnés en deux temps. On prélèvera d'abord un échantillon d'employeurs au niveau statistique de l'établissement, à partir de la base de données principale. Cette dernière renferme des renseignements fondamentaux sur toutes les entités commerciales du Canada. L'échantillon d'établissements sera stratifié selon le secteur d'activité, la région et l'emploi. Grâce à

l'information venant de la base de données principale et d'ailleurs, les intervieweurs prendront des dispositions pour tenir une interview personnelle avec les représentants de l'employeur — habituellement le directeur des ressources humaines. L'un des principaux objectifs de l'interview sera d'aider l'intervieweur à sélectionner des employés au hasard, au moyen d'une liste fournie par l'employeur. Les employés seront interviewés subséquentement au téléphone, au moment et à l'endroit qu'on juge appropriés. On obtiendra donc d'abord un échantillon d'établissements, puis un échantillon d'employés.

Avec la version à grande échelle de l'enquête, on a l'intention de suivre les mêmes établissements dans le temps en les renouvelant d'une manière quelconque afin de compenser la disparition de certaines entreprises et l'érosion de l'échantillon pour d'autres raisons. Les travailleurs seraient suivis d'année en année tant et aussi longtemps que la même entreprise les emploie, puis une période supplémentaire après leur départ. Les travailleurs qui quittent l'entreprise seraient remplacés par d'autres du même établissement dans l'échantillon, idéalement par des employés engagés récemment. L'échantillon de travailleurs ne constituerait donc pas un panel au sens strict du terme, mais il permettra aux chercheurs d'examiner toutes les transitions pertinentes d'une période à l'autre. L'essai auquel on procède actuellement n'est toutefois qu'un test transversal et pour l'instant, on s'efforce surtout d'obtenir des données transversales.

ii) Contenu

Pour atteindre ses objectifs, l'Enquête sur le milieu de travail et les employés recueillera des données très variées — en particulier de l'employeur. On aura besoin de plusieurs répondants à maints endroits. Pour que les questions soient posées à la personne la mieux à même d'y répondre, on divisera l'enquête en modules. L'approche modulaire facilitera aussi la version longitudinale à grande échelle, car les modules couvriront des cycles plus longs, ce qui allégera le fardeau de réponse au cours d'une année quelconque.

a) Questionnaire de l'employeur

Ce questionnaire est divisé en 10 modules. Voici une brève description de chacun d'eux (le questionnaire complet sera fourni à ceux qui en font la demande).

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

Couvre les dispositions relatives au travail des employés (temps plein/temps partiel, temporaire/permanent, saisonnier, sur les lieux/à l'extérieur, sous contrat, etc.), les employés embauchés ou partis récemment et l'existence de postes vacants. Les questions de cette partie sont réparties en cinq groupes professionnels.

Rémunération

Porte sur les différents régimes de paye, la masse salariale brute, les avantages sociaux et la répartition des salaires au sein de l'entreprise. La plupart des questions permettent de saisir des détails sur la profession.

Formation

Concerne l'existence de programmes de formation officiels, les groupes d'employés qui ont bénéficié de la formation durant l'année antérieure, le financement de la formation et la partie du budget consacrée à la formation.

Service des ressources humaines

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

Négociation collective

Renseigne sur l'existence et la composition (par profession) des groupes de négociation collective, le traitement des questions de «flexibilité» dans les conventions collectives, les arrêts de travail et les griefs.

Rendement de l'établissement

Couvre les recettes et les frais d'exploitation, l'emploi, les changements survenus durant l'année, la fluctuation trimestrielle des recettes et l'appartenance à une société étrangère.

Stratégie commerciale

Demande au répondant d'évaluer l'importance des volets de la stratégie interne, d'estimer l'importance des ventes par branche commerciale et d'indiquer le nombre de concurrents sur le marché.

Utilisation des technologies

Permet d'obtenir des renseignements généraux sur le recours à l'informatique dans l'établissement; identifie les principales technologies implantées au cours des trois dernières années (matériel/logiciel, techniques assistées par ordinateur et technologies variées) et les effets de telles modifications.

Recours aux programmes publics

Détermine dans quelle mesure l'établissement recourt aux subventions et aux prêts, aux programmes concernant les employés, aux dispositions fiscales, aux services d'information et à d'autres programmes dans lesquels intervient le gouvernement.

b) Questionnaire de l'employé

Ce questionnaire n'est pas aussi morcelé que celui de l'employeur car il ne s'adresse qu'à un répondant. Il porte notamment sur les caractéristiques de l'emploi, les exigences au moment de l'embauche, les heures de travail, la paye et les avantages sociaux, le travail à l'extérieur, les congés, les promotions, le recours à la technologie, la formation, la participation à la prise de décisions, les arrêts de travail, les plus récents antécédents de travail, la scolarité, la situation familiale et l'adhésion à des groupes particuliers concernés par l'équité en matière d'emploi.

Même si le questionnaire couvre une gamme assez vaste de sujets, les premiers essais ont révélé qu'il ne constitue pas un fardeau excessif pour le répondant².

IV Problèmes opérationnels de l'élaboration de l'EMTE

Il s'agit d'une enquête expérimentale faisant l'objet d'un essai pilote. De toute évidence, maints problèmes opérationnels surgissent lorsqu'on s'efforce de créer une nouvelle enquête comme celle-ci. Il importe que les fournisseurs et les utilisateurs comprennent ces difficultés, car elles peuvent influencer l'utilisation ultérieure des données. Voici en bref quelques problèmes relevés lors du projet pilote.

- * Obtention d'une liste d'employés de l'employeur... Comme on l'a indiqué précédemment, les établissements sont choisis dans le Registre des entreprises de Statistique Canada, puis l'intervieweur procède à un échantillonnage aléatoire des travailleurs au moment de l'interview sur l'établissement. Environ six employés sont sélectionnés par établissement, à moins que les effectifs totaux ne soient inférieurs à ce nombre, auquel cas tous les employés sont interviewés. L'obtention de la liste des employés n'a pas présenté de sérieuses difficultés lors de l'essai.
- * Vérification de l'appariement de la liste avec l'établissement sur lequel on désire des renseignements du côté de la demande... Cet aspect peut devenir problématique pour quelques sociétés à structure complexe, car un «établissement» peut désigner de nombreux emplacements. L'intervieweur doit dresser un «profil» quelconque de la société afin de s'assurer que l'entité d'où proviennent les données sur la demande et sur les travailleurs est bien définie.
- * Communication avec les employés et obtention d'une réponse de ces derniers... Il s'agissait sans doute de l'aspect qui nous inquiétait le plus au début de l'exercice, et il nous préoccupe toujours. En règle générale, l'employeur n'aime guère qu'on interviewe ses employés pendant le travail, si l'interview dure tant soit peu longtemps. Pour pallier cela, on a prié l'employeur de remettre le formulaire de «prise de contact» aux employés pour qu'ils le renvoient. L'interview avec l'employé se fait au téléphone. Les résultats de l'enquête pilote montrent qu'on obtient de meilleurs résultats quand on rappelle à l'employeur de remettre les formulaires. Quoi qu'il en soit, le taux de réponse variait entre 60 % et 65 % lors de l'essai. Nous reverrons ce processus pour la version à grande échelle de l'enquête afin de voir comment améliorer le taux de réponse obtenu.
- * Méthodes d'estimation en deux étapes... L'échantillonnage d'abord des établissements, ensuite des employés donne un échantillon d'employés à deux degrés. Les méthodologistes de Statistique Canada s'efforcent d'élaborer de nouvelles méthodes

² L'interview dure habituellement 25 minutes.

qui permettront d'estimer la population d'employés et d'ajouter des poids à l'échantillon.

- * Fardeau de réponse de l'établissement et identification du bon répondant... Il s'agissait aussi d'une de nos premières préoccupations. Lors d'un essai préliminaire, nous avons sollicité le concours de groupes d'employeurs et de diverses entreprises pour nous assurer le plus possible que le questionnaire présente du sens pour l'entreprise et porte sur des problèmes la préoccupant. Le projet pilote a donné lieu à un taux de réponse d'environ 80 % pour le questionnaire sur l'établissement, taux excellent comparativement à celui d'enquêtes analogues. Une très grande proportion de directeurs de ressources humaines (le premier point de contact) semblent bien accueillir le questionnaire, sans doute parce qu'il aborde des points qui les intéressent. Le questionnaire a aussi été divisé en modules afin que deux ou trois chefs de service puissent y répondre au besoin. Le fardeau d'un directeur particulier s'en trouve ainsi allégé, ce qui accroît vraisemblablement la qualité des données. Les modules de l'enquête sont conçus pour être transmis si nécessaire au niveau de l'entreprise où pourraient se trouver l'information désirée et le répondant qui convient. On recueille des renseignements sur la personne qui a répondu à diverses parties de l'enquête, mais ces données ne sont pas encore disponibles. Si le projet pilote révèle que le fardeau de réponse pose des difficultés particulières, il se pourrait qu'on supprime certains modules de la première enquête à grande échelle et qu'on les rajoute au deuxième cycle.
- * Établissements comptant plusieurs emplacements... Aux fins de déclaration à Statistique Canada, les entreprises peuvent signaler des établissements qui, en réalité, regroupent plusieurs emplacements. Cette situation survient notamment dans le secteur des finances. Si les pratiques en matière de ressources humaines, d'adoption des technologies, de régime de rémunération, etc. diffèrent d'un endroit à l'autre dans un grand établissement, l'analyse pourrait poser des difficultés. En effet, on ne pourra alors établir clairement quels employés parmi ceux échantillonnés sont exposés à une nouvelle technologie, par exemple. Dans quelques cas, relativement peu nombreux, il est donc nécessaire de dresser le profil des établissements complexes et de déterminer le niveau où devra se faire l'interview (peut-être un niveau préétabli situé entre l'établissement et l'emplacement). Bref, on désire un palier de l'entreprise (1) homogène par rapport aux questions qui seront posées dans le cadre de l'enquête et (2) pour lequel on pourra dresser une liste d'employés en vue du prélèvement d'un échantillon de travailleurs. Dans les cas de ce genre, la couverture du questionnaire sur l'établissement et de la liste d'employés peut revêtir une grande importance. L'intervieweur a été formé pour porter une attention particulière à la couverture et veiller à ce que «l'établissement» sur lequel on enquête a été défini correctement et est le bon.
- * Développement d'une enquête longitudinale... En fin du compte, l'EMTE devrait devenir une enquête longitudinale sur l'établissement. Étant donné sa nouveauté, on a toutefois décidé de lui attribuer une forme transversale lors du projet pilote. L'équipe

chargée du projet s'est efforcée de réaliser une bonne enquête transversale. Parmi les questions à régler lors du développement de l'enquête longitudinale, on retrouve les suivantes :

- * traitement des établissements qui ouvrent et ferment leurs portes, et renouvellement de l'échantillon dans le temps;
- * traitement des employés qui quittent l'établissement;
- * renouvellement de l'échantillon d'employés au sein de l'établissement consécutivement à l'embauche;
- * minimisation de l'érosion de l'échantillon d'employeurs et d'employés par la non-réponse;
- * pondération longitudinale de l'échantillon;
- * élaboration de stratégies pour régler les questions de changement de propriétaire et de restructuration de l'établissement;
- * résolution du problème posé par le roulement des personnes-ressources principales à l'établissement.

i) Évaluation des données et des processus pilotes

L'enquête pilote est terminée. Les données sont en train d'être épurées et saisies dans la version «à grande échelle» de la base de données hiérarchiques créée. On aura ainsi des données sur 700 établissements et 2 500 travailleurs environ. Pour l'instant, on sait peu de choses sur la qualité des données pilotes. Dans l'ensemble, le taux de réponse approchait 80 % lors de l'enquête auprès de l'établissement et variait entre 60 % et 65 % chez les employés. Le taux de réponse au niveau de l'établissement est très élevé comparativement à celui noté dans d'autres enquêtes analogues. Le taux de réponse des employés, en revanche, est plus faible que la moyenne, principalement à cause de la méthode utilisée pour entrer en contact avec eux. Comme on l'a indiqué précédemment, l'intervieweur a remis le formulaire de consentement à l'employeur lors de son interview avec celui-ci. L'employeur a distribué le formulaire aux employés qui, à leur tour, l'ont renvoyé à Statistique Canada, après quoi l'enquête téléphonique a eu lieu. Cette méthode devait minimiser les contraintes imposées à l'employeur (fournir le numéro de téléphone des employés, par exemple). On estimait qu'une telle demande poserait un problème de confidentialité (peut-être pas de nature juridique cependant). L'évaluation des données et des processus pilotes nous permettra de voir comment améliorer le taux de réponse des employés.

L'évaluation aura lieu cet été et portera sur d'autres aspects, notamment :

- * pertinence du cadre de l'enquête;
- * méthodes d'échantillonnage;
- * taux de réponse global et pour chaque question;
- * qualité des réponses;
- * auteur des réponses à diverses parties, dans l'entreprise;
- * pertinence des méthodes d'imputation et d'épuration utilisées lors du projet pilote;
- * pertinence des méthodes d'estimation;
- * cohérence des réponses des employés et de l'employeur;

- * dans la mesure du possible, comparaison des données avec celles de sources analogues.

On a recueilli une somme considérable de données sur les aspects opérationnels de l'enquête durant l'essai (à savoir durée de l'interview, identité du répondant, problèmes particuliers survenus lors de l'interview, etc.). Ces données seront analysées afin que la version à grande échelle de l'enquête puisse être améliorée.

ii) Rapport général

La première étape vers l'utilisation des données consistera à produire un rapport général dans lequel seront présentées les principales observations sur les données pour divers aspects. Ce rapport n'abordera toutefois pas certaines questions, par exemple, un événement ou une caractéristique de l'entreprise (à savoir, adoption d'une technologie, changement de structure important ou genre de marché sur lequel opère l'entreprise) associés à un élément de la condition du travailleur (p. ex., importance ou distribution des salaires, formation reçue ou durée et stabilité de l'emploi). Ces aspects seront examinés lors de recherches subséquentes. Le rapport général portera essentiellement sur l'incidence de divers phénomènes ou pratiques, entre autres :

- * embauche, postes vacants et départs;
- * capacité d'adaptation de la main-d'oeuvre (recours à des travailleurs temporaires, à temps partiel et sous contrat);
- * degré de restructuration de l'organisation au cours des trois années antérieures — secteurs d'activité et type d'entreprise;
- * répercussion de l'implantation des nouvelles technologies — secteurs d'activité et type d'entreprise;
- * utilisation des technologies par les employés (incidence et intensité);
- * formation dispensée par l'employeur et acceptée par les employés;
- * pratiques de rémunération et avantages sociaux.

Dans sa version à grande échelle l'enquête sera stratifiée par région et secteur d'activité, et selon la taille de l'entreprise. Le projet pilote portait sur des combinaisons de région et de secteur d'activité précises et devait tester le déroulement et la méthodologie de l'enquête pour diverses strates. Les données pilotes ne sont donc pas représentatives de l'économie. Elles se rapportent plutôt à des combinaisons particulières de secteur d'activité et de province.

V Possibilités de recherche

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés a été conçue pour renseigner les chercheurs sur une vaste gamme de problèmes. À notre avis, trois aspects sont susceptibles d'intéresser les chercheurs : 1) l'enquête fournit de nouveaux renseignements sur les phénomènes qui surviennent au lieu de travail; 2) elle permet de corrélérer un grand nombre de pratiques de l'établissement; 3) elle autorise le couplage des renseignements sur l'employeur et sur l'employé. Cette dernière caractéristique aiguillera la recherche dans de nouvelles directions et favorisera

notamment une association directe entre ce qui se produit dans l'établissement et ce qui en résulte pour le travailleur, ce que les microdonnées empêchaient de faire jusqu'à présent.

La présentation succincte des quelques projets de recherche qui suivent démontre l'importance du couplage entre les événements qui se déroulent dans l'entreprise et leurs aboutissements pour le travailleur. Lorsque l'EMTE aura été reprise deux ou trois fois, on pourrait passer à de nouveaux sujets dont l'analyse exige des données longitudinales. On pourrait notamment mettre en relief la dynamique des conditions de travail et ses liens avec les résultats observés au niveau de l'employé. On pourrait ainsi procéder à une analyse plus libre, ce qui est parfois très difficile à faire lorsqu'on ne dispose que de données transversales. Voici quelques sujets de recherche envisageables.

i) Sécurité d'emploi et recours à un noyau de travailleurs principaux épaulés par des travailleurs auxiliaires : lien avec le virage technologique, la concurrence et diverses pratiques de ressources humaines dans l'entreprise

Le travail étant le moyen par lequel la majorité des Canadiens gagnent leur revenu et, dans une large mesure, développent leur estime de soi et leur réseau social, toute perturbation des tendances traditionnelles au niveau de l'emploi revêt de l'importance. La population s'inquiète considérablement de la disponibilité et de la stabilité des emplois, et des répercussions d'une déstabilisation sur le revenu des familles canadiennes. L'aspect sans doute le plus controversé des changements que traversent les entreprises, notamment la réduction des coûts, l'introduction des technologies et les nouvelles pratiques de dotation, est sans conteste l'incidence que de tels changements auront sur le niveau d'emploi et la stabilité de l'emploi.

Pourtant, beaucoup de questions demeurent sans réponse. Le travail est-il devenu aussi instable qu'on le croit généralement ou doit-on cette impression à l'avalanche de rapports dans les médias et de preuves anecdotiques? Dans quelle mesure le modèle travailleurs principaux/travailleurs auxiliaires est-il répandu exactement, et avec lui le recours à la sous-traitance ou un travail temporaire? L'enquête permettrait de relier l'instabilité de l'emploi, ou le genre de main-d'oeuvre (employés à temps plein/à temps partiel/temporaires/sous contrat, etc.) à d'autres caractéristiques de l'entreprise, par exemple :

- * l'importance des échanges commerciaux sur le marché international, puisqu'on explique souvent l'évolution des conventions d'emploi (et le recours à des sous-traitants indépendants) par la concurrence étrangère;
- * la stratégie commerciale de l'entreprise, car il devrait exister un lien entre cette dernière et ce qui se produit dans la réalité;
- * l'implantation de technologies, car il se pourrait qu'une entreprise qui s'efforce activement de remplacer la main-d'oeuvre par du capital décide aussi de réduire ses frais de main-d'oeuvre d'autres manières, entre autres en diminuant le nombre d'emplois permanents à temps plein, du moins pour les travailleurs moins expérimentés;

- * la structure de l'entreprise selon les secteurs d'activité et la profession, car on pourrait assister à un mouvement vers un emploi moins stable dans certains cas;
- * diverses pratiques de l'entreprise sur le plan des ressources humaines, comme les avantages sociaux, la formation, l'échelle salariale, etc. Il se pourrait qu'une modification du type de convention offerte aux employés reflète une stratégie globale de l'entreprise en matière de ressources humaines. On pourrait s'en assurer de plusieurs façons avec les données, notamment au moyen de questions directes sur les stratégies de l'entreprise.

Dans le cadre de ce projet, on pourrait aussi s'intéresser à la redistribution des heures de travail; en effet, les conditions d'emploi peuvent varier sensiblement d'une société à l'autre.

ii) Adoption de technologies, formation et aptitudes

Les liens entre l'implantation des technologies, la formation et les aptitudes des travailleurs engendrent un certain nombre de questions auxquelles on pourrait répondre grâce aux données de l'enquête, par exemple :

- * Association entre la distribution des travailleurs selon la profession et la scolarité dans l'entreprise et l'adoption des technologies.

Une des premières tâches consisterait à utiliser les données pour réévaluer la question que voici : «la composition des effectifs dans les entreprises qui adoptent de nouvelles technologies diffère-t-elle sensiblement (sur le plan de la profession et de la scolarité) de la composition des effectifs des autres entreprises, lorsqu'on contrôle diverses caractéristiques de l'entreprise?» On pourrait étendre l'analyse aux employés récemment engagés par les entreprises qui viennent d'introduire une nouvelle technologie.

- * Qui utilisent les technologies dans l'entreprise et comment les intéressés acquièrent-ils les aptitudes nécessaires pour cela?

De quelle façon les employés apprennent-ils à se servir des logiciels et d'autres technologies? Quelle sorte de travailleurs se servent des technologies et reçoivent la formation voulue? En combinant les données de l'enquête venant des travailleurs à l'information fournie par l'employeur (sur l'incidence de l'adoption des technologies et les groupes touchés), on pourrait se faire directement une idée de l'utilisation des technologies par les employés peu ou très compétents (encore une fois selon la profession et la scolarité). Les questions relatives à la méthode d'acquisition des aptitudes nécessaires permettraient aussi d'établir exactement la manière dont les travailleurs de diverses sortes réussissent à obtenir la formation nécessaire.

- * Programmes de formation des entreprises qui adoptent de nouvelles technologies et des autres sociétés.

Nous pourrions alimenter le débat sur la mesure dans laquelle les entreprises qui adoptent de nouvelles technologies prennent des dispositions pour inculquer de nouvelles aptitudes à leurs employés. Les questions sur la formation dispensée à l'implantation d'une nouvelle technologie et d'autres questions sur les programmes de formation de l'entreprise, en général, nous renseigneront là-dessus. On pourrait faire une distinction entre les programmes de formation des entreprises qui adoptent une technologie importante et d'autres programmes. Les données venant des travailleurs auraient aussi leur utilité. On insisterait non seulement sur les effets de la formation dans l'entreprise, mais aussi sur l'importance et la nature de cette formation.

iii) Effets de la concurrence et de la technologie sur la distribution des salaires

Une des grandes questions de recherche a trait à l'influence de la technologie et du commerce sur la **distribution** des salaires. Beaucoup d'analystes s'efforcent de déterminer si la polarisation des salaires et de la demande de main-d'oeuvre résulte de la technologie ou du commerce. Toutefois, il est fort peu probable que ces phénomènes s'excluent mutuellement. La concurrence internationale incite vraisemblablement les entreprises à introduire de nouvelles technologies et les deux aspects exercent une influence sur les salaires et la demande de main-d'oeuvre. Avec les données de l'EMTE, on pourrait se pencher simultanément sur le degré de compétition et l'adoption de nouvelles technologies, notamment en posant les questions suivantes :

- * Les entreprises qui font face à une vive concurrence, et plus particulièrement celles qui se livrent directement concurrence à l'échelon international, adoptent-elles plus spontanément de nouvelles technologies? Bref, dans quelle mesure ces phénomènes se reproduisent-ils dans des entreprises analogues?
- * La distribution des salaires (établie d'après les données de l'enquête auprès des employés) varie-t-elle sensiblement entre a) les entreprises qui ont tendance à adopter de nouvelles technologies ou qui opèrent sur un marché compétitif, principalement international, et b) les autres entreprises, lorsqu'on contrôle certains paramètres comme la distribution des travailleurs selon la profession et la scolarité, et le secteur d'activité des sociétés? Il est important de contrôler la distribution des professions et de la scolarité dans ce genre d'analyse. D'autres chercheurs n'ont pu le faire faute de données analogues à celles de l'EMTE. Pareille analyse nous aiderait à mesurer l'incidence d'une augmentation du nombre d'entreprises qui recourent facilement à la technologie ou se livrent concurrence à l'échelon international sur la distribution globale des salaires, puisqu'on croit généralement que c'est ce qui se produit.

Les analyses de ce genre ne permettraient pas de vérifier directement si l'adoption de la technologie ou une modification des tendances commerciales polarisent les salaires au départ, mais la chose pourrait être réalisable dès qu'on disposera des données longitudinales voulues.

iv) **Détermination des salaires: que nous apprend-elle?**

Plusieurs questions sur la détermination des salaires pourraient être examinées grâce aux données que renferme le fichier de l'enquête.

- * Une prime salariale est-elle liée à l'utilisation des technologies par les travailleurs?

La meilleure façon de répondre à cette question consiste à recueillir des données longitudinales sur les travailleurs et sur la manière dont ils recourent aux technologies, en particulier celles de l'information, puis à utiliser un modèle à effets fixes. Faute de données longitudinales, on pourrait effectuer une analyse transversale sur l'écart entre le salaire des utilisateurs et des non-utilisateurs de diverses technologies, tout en contrôlant d'autres paramètres comme la scolarité, la profession, l'âge et les antécédents de travail au niveau du travailleur et certaines caractéristiques de l'établissement, notamment une mesure grossière de la productivité, la stratégie commerciale de l'entreprise, l'existence d'une main-d'oeuvre de grande compétence et le reste. Le résultat obtenu devrait être meilleur que celui de la plupart des études transversales, étant donné la profusion de covariables venant des deux enquêtes. Par ailleurs, l'EMTE ne se limitera pas aux données sur l'incidence du recours à l'informatique en fournissant des précisions sur les utilisations (différentes applications) et le degré d'utilisation de l'informatique (temps passé devant l'ordinateur). Ces renseignements complémentaires contribueront à perfectionner considérablement les recherches originelles en la matière.

- * Modèles de la rémunération et du capital humain : nouvelles explications possibles.

Par nécessité, les modèles du capital humain et de la rémunération reposent dans une large mesure sur l'offre. On s'est servi des caractéristiques des travailleurs comme principaux déterminants du salaire, du moins en partie, car les données existantes viennent largement des enquêtes-ménages. Certaines études ont récemment commencé à intégrer des variables de la demande comme la productivité aux modèles de la rémunération qui mettent l'accent sur le salaire moyen dans les entreprises. Ces études présentent toutes la même lacune, à la différence que dans le cas présent, ce sont les données du côté de l'offre (caractéristiques des travailleurs) qui manquent, au lieu des données relatives à la demande.

L'EMTE permettra de combiner les deux aspects. On pourra se pencher sur l'importance des variables de l'établissement, notamment l'esprit d'innovation, l'adoption de certaines technologies, l'existence de nouveaux régimes de rémunération, le degré de formation au sein de l'entreprise et plus tard une mesure grossière du rendement, tout en contrôlant les paramètres des travailleurs comme la scolarité, les antécédents de travail, l'âge, le sexe et d'autres variables importantes. Aucun autre ensemble de données ne laisserait des données exhaustives, portant à la fois sur l'offre et la demande, agir sur cet aspect. Plus exactement, les véhicules articulés sur les

données du côté de la demande pèchent du fait qu'ils ne peuvent contrôler les caractéristiques du capital humain des travailleurs, un très gros handicap.

De nombreux autres sujets qui n'ont pas été mentionnés ici peuvent être envisagés, en particulier ceux qui ne recourent qu'aux données de l'enquête sur l'établissement. Ici, nous avons insisté sur une utilisation intégrée des données relatives à l'employeur et aux employés. Les données de l'EMTE pourraient aussi servir à analyser d'autres aspects des relations industrielles (à savoir, négociations collectives, avantages sociaux, politiques et pratiques des entreprises dont la main-d'oeuvre est syndiquée ou non), de la formation (association entre la formation et le roulement/la rémunération), du rendement de l'établissement, de l'adoption des technologies et de la restructuration, et de la dynamique de l'établissement ainsi que de la demande de main-d'oeuvre.

Enfin, puisque les priorités de la politique publique évoluent, il en ira autant de la manière dont on utilise les données. L'histoire nous a appris que s'il est important de définir les questions à l'origine de la genèse d'une enquête, ces questions évoluent avec le temps; il est presque impossible de prévoir les nombreuses applications d'une enquête permanente aussi vaste que l'EMTE.

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

Le projet pilote de l'EMTE est terminé et les données sont en train d'être épurées et complétées. L'échantillon final du projet pilote comprend environ 700 établissements et 2 500 employés.

La version à grande échelle de l'enquête portera sur approximativement 5 000 établissements et 30 000 employés. Les fonds nécessaires à son lancement n'ont pas encore été réunis. L'échantillon du projet pilote a été prélevé selon le plan de stratification conçu pour l'enquête définitive. Nous avons préféré sélectionner des strates entières que constituer un petit ensemble d'entreprises formant un échantillon représentatif à l'échelon national. De cette façon, nous pourrions vérifier les possibilités d'analyse et d'inférence de la version exploitable sous forme d'études par secteur d'activité et par région, à partir des données du projet pilote.

L'objectif ultime consiste à lancer la version exploitable 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.
- Baldwin, Gray and Johnson, (1995), "Technology Use, Training and Plant-Specific Knowledge in Manufacturing Establishment, Analytical Studies Branch, Research Paper # 86, Statistics Canada
- Baldwin and Johnson, (1995), Human Capital Development and Innovation: The Case of Training in Small and Medium Size Firms, Analytical Studies Branch, Research Paper # 74, Statistics Canada.
- Baldwin, Rafiquzzaman, (1996), "The Effect of Technology and Trade on Wage Differents Between Non-Production and Production Workers in Canadian Manufacturing, Analytical Studies Branch, Research Paper, Statistics Canada
- 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.
- 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 an 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.