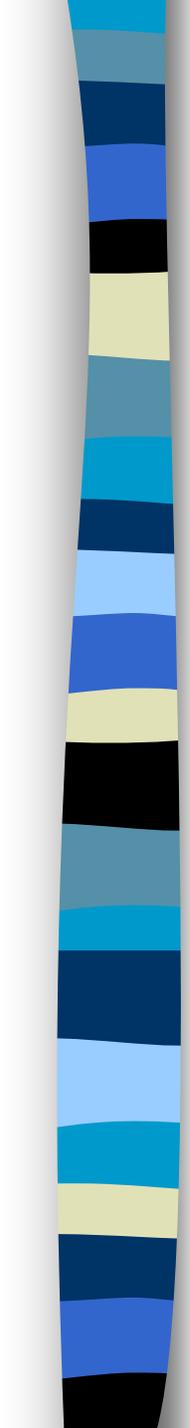


Enquête sur le milieu de travail et les employés



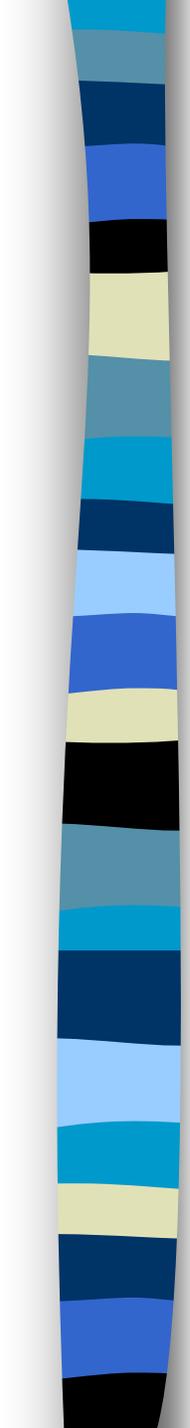
Richard Dupuy
René Morissette



Avant-propos

Aperçu de la présentation

- Discussion générale sur l'enquête
 - Pourquoi avoir une enquête liée?
 - Expérience internationale
 - Contenu de l'enquête
 - Collecte
 - Méthodologie
 - L'accès aux données
- René

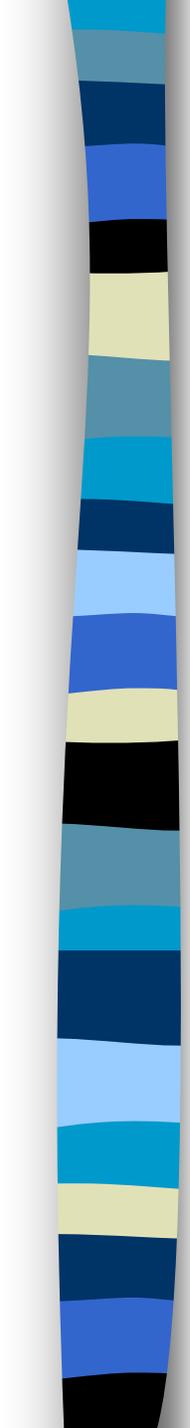


Pourquoi avoir une enquête liée?

- Pour comprendre la relation qui existe entre les changements du marché du travail dans un contexte de compétition globale, les changements technologiques et la volonté d'améliorer le capital humain.
- Développer une meilleure compréhension de ce qui se produit réellement dans les milieux de travail dans une période de changements substantiels.

But de l'EMTE

- D'être une enquête suivie qui:
 - ☆ relie l'information des employés et des employeurs au niveau micro
 - 🕒 génère de l'information au niveau de l'offre ET de la demande de main-d'oeuvre
 - 🕒 génère de l'information longitudinale permettant aux chercheurs de tenir compte d'effets au niveau des employés et des employeurs - ceci n'est pas possible avec les autres bases de données.



Experience internationale

- L'EMTE est une première en Amérique du nord
- Enquêtes similaires
 - Work and Employment Relations Survey (RU)
 - Australian Work and Industrial Relations Survey

Contenu de l'enquête

Résultats pour les employés:

- polarisation des heures;
- salaires;
- formation reçue;

Caractéristiques de l'emplacement:

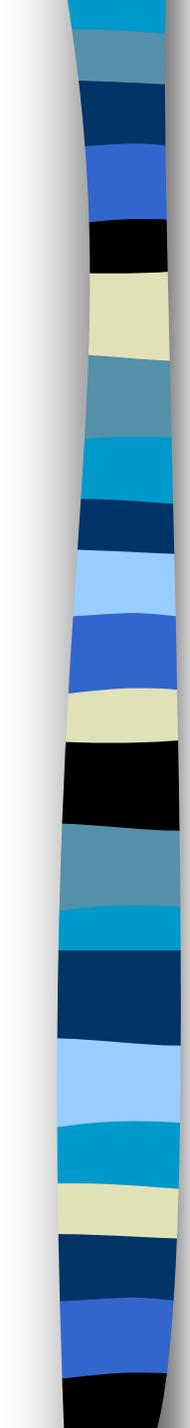
- technologie mise en oeuvre;
- recettes et dépenses d'exploitation,
- masse salariale et emploi;
- stratégies d'entreprises;
- syndicalisation;
- régimes de rémunération;
- formation fournie;
- combinaison d'employés à temps plein/ à temps partiel, de contractuels et de temporaires;
- changements organisationnels;
- mesures subjectives de la productivité, de la rentabilité etc.
- genre de marchés où l'entreprise est active.

Caractéristiques des travailleurs/emplois:

- éducation;
- Âge/sexe;
- profession, responsabilités de gestion;
- antécédents de travail, ancienneté;
- caractéristiques familiales;
- syndicalisation;
- utilisation de la technologie;
- participation aux processus décisionnels;
- salaires et avantages sociaux;
- horaire | modalités de travail;
- formation suivie.

Résultats pour les emplacements;

- croissance de l'emploi, des revenus;
- changements organisationnels;
- Implementation of technologies.

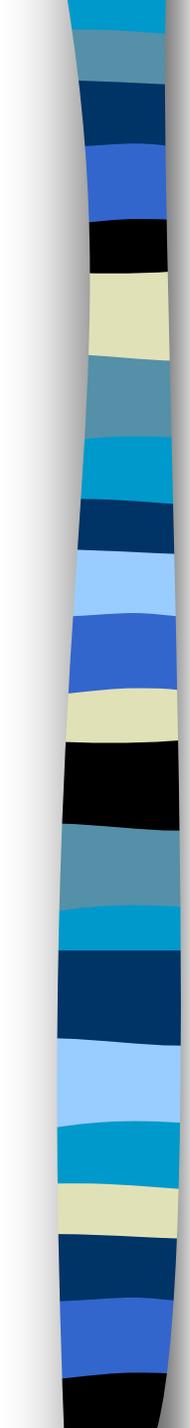


Questions de recherche possibles

- Les syndiqués prennent-ils une part plus active au processus décisionnel en milieu de travail et aux programmes de participation des employés?
- Si la stratégie de compétitivité, les activités d'innovation, le perfectionnement des RH et le changement organisationnel sont complémentaires, les chances de succès sont-elles meilleures lorsqu'ils sont élaborés en parallèle?
- Est-ce que l'endroit où on travaille explique les différences salariales entre les hommes et les femmes?

Questions de recherche possibles

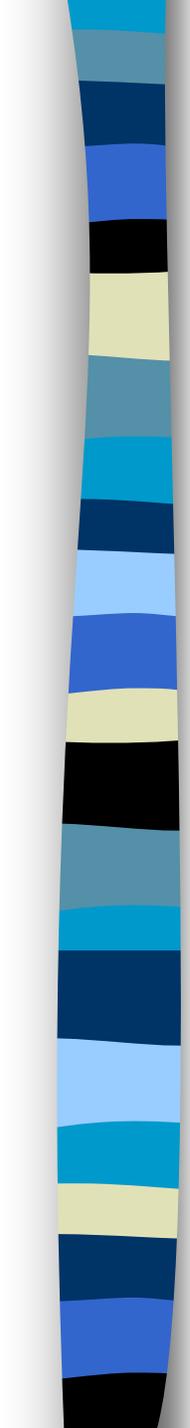
- Existe-t-il des secteurs industriels qui remplacent leur main-d'oeuvre peu (moins) qualifiée avec une main-d'oeuvre plus qualifiée?
- Quelles sont les caractéristiques des travailleurs qui quittent leurs emplois, créant ainsi des ouvertures?
- Y a-t-il des pratiques en milieu de travail qui réduisent les taux de démission?
- Comment les petites entreprises utilisent-elles la technologie et comment leurs employés s'adaptent-ils aux nouvelles technologies?



Méthodologie:

Population cible

- Tous les établissements opérant au Canada et qui ont des employés rémunérés, à l'exception des établissements au:
 - Yukon, Territoires du Nord-ouest et au Nunavut
 - cultures agricoles et élevage; pêche, chasse et piégeage
 - administration publique
 - organisations religieuses
 - militaire
- Composante employés
 - qui reçoivent un état supplémentaire T-4 de l'Agence canadienne des douanes et du revenu.



Méthodologie:

Base d'échantillonnage

■ Stratified 2 stage design

↪ Workplace component

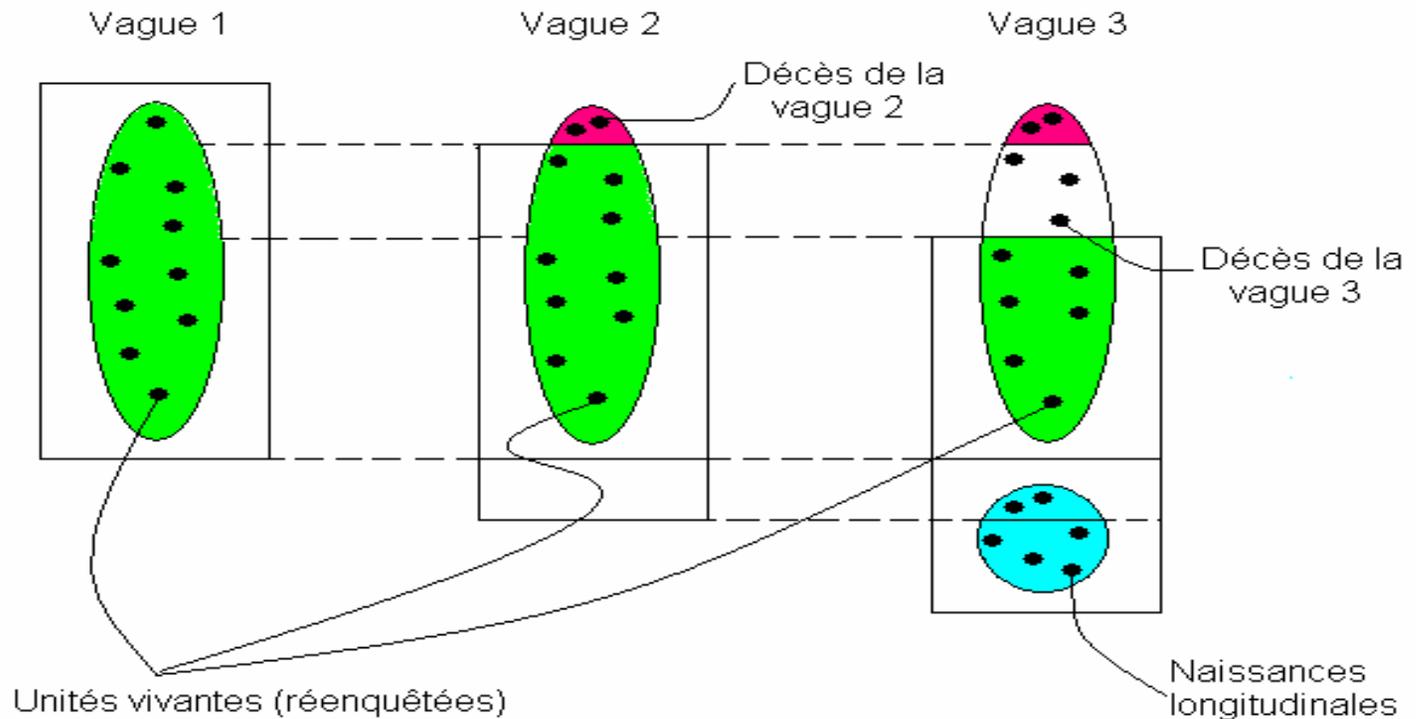
- physical location of business with paid workers
- frame stratified by industry, region, size
- size cut-offs are different for industry / region combinations ==> model based approach
- sampling weights assigned to each unit = the inverse probability of selection with adjustment*

✧ Worker Component

- lists of employee made available by employers

Méthodologie:

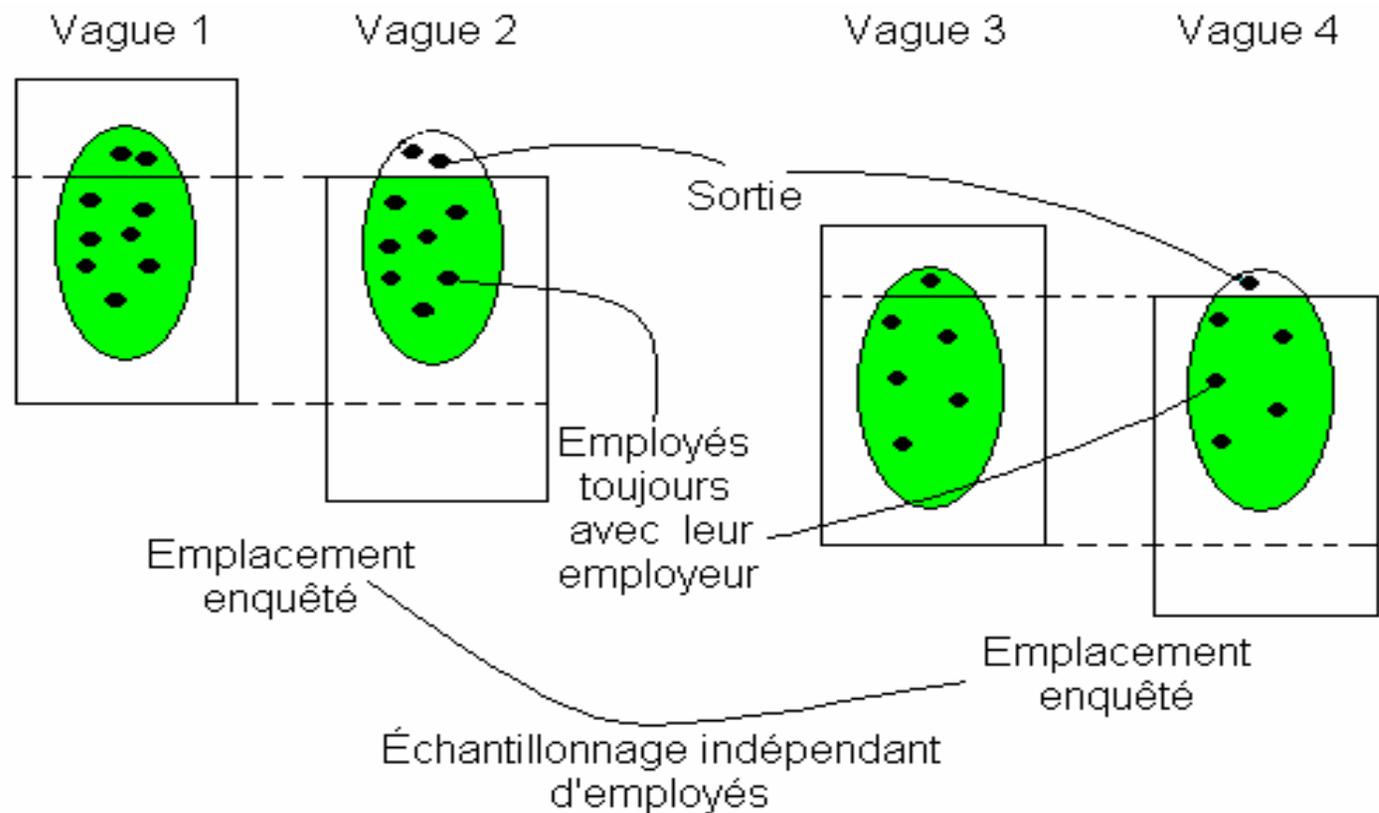
Stratégie longitudinale: emplacements *** jusqu'à 6 ans

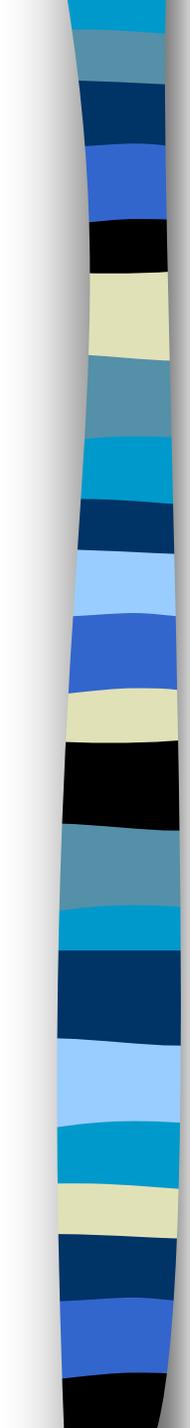


Méthodologie:

Stratégie longitudinale: employés

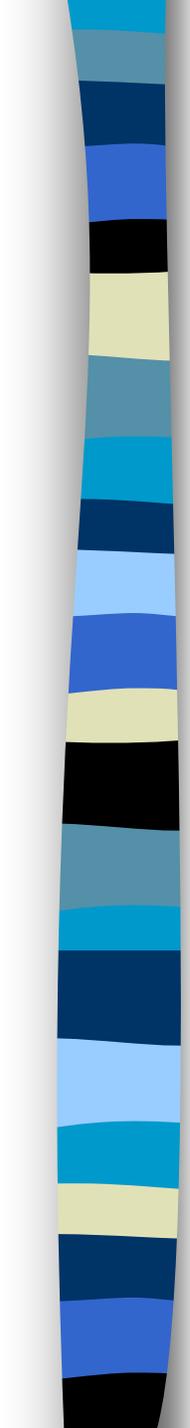
*** 2 ans





Défis méthodologiques

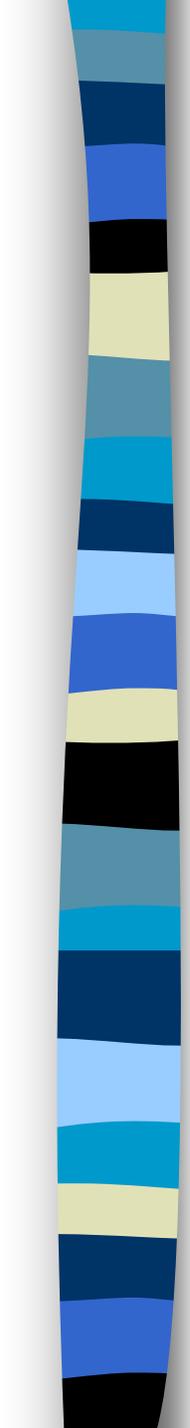
- Volatilité dans l'univers des entreprises
- Inconsistances entre les réponses des employés et de leurs employeurs
- Le calcul des poids d'échantillonnage devient de plus en plus complexe



Methodology:

Weighting and Estimation

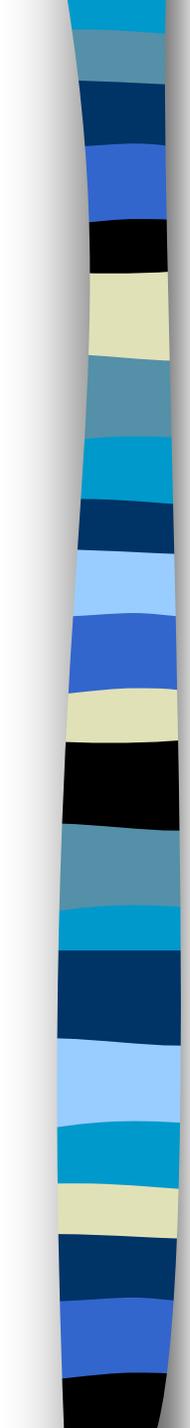
- To produce estimates from a sample that relates to a population of interest requires the use of *survey weights*
- Weights are adjusted for
 - complete non-response
 - stratum jumpers
 - calibration or “benchmark” to known totals from the *Survey of Employment, Payroll and Hours*
 - linked analysis weights adjusted for live units with no responding employees



Methodology:

How to compute variances that take into account the complex survey design of WES?

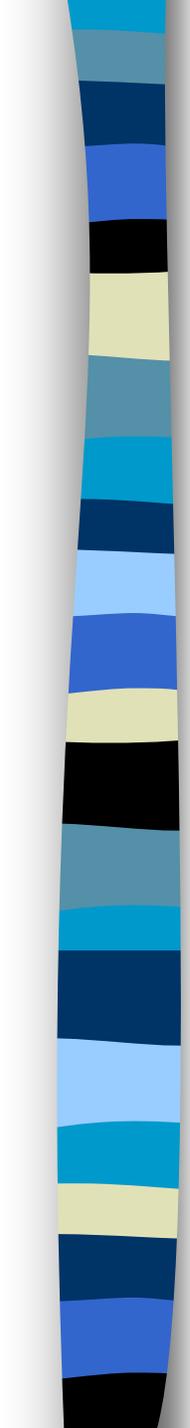
- Not done in most statistical packages
- Use bootstrap weights provided
 - (100 in total for each observation, each based on 50 iterations)
 - *idea*: re-sampling technique to capture variability
- To calculate the variance
 - produce an estimate based on each set of bootstrap weights
 - compute the variance estimate
 - apply an adjustment to make the variance design consistent (50/100)



Methodology:

Why is taking account of the complex survey design of WES So important?

- **NOT** taking into account of the design effect results in an **UNDERESTIMATION** of the variance
- Hypothesis testing and constructing confidence intervals requires accurate standard errors
- May erroneously report that a statistic is significantly different from zero when it is not.
- Rules of Thumb: **NO**



Taux de réponse

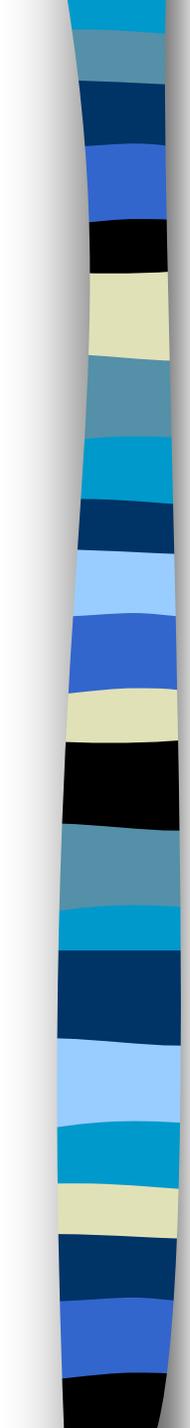
	Employeur	Employé
1999	96,5 %	83,3 %
2000	95,8 %	86,8 %
2001	92,7 %	87,8 %
2002	94 %	90 %

Accès aux données

- Centres de données
- Accès à distance

Sites Web importants

- Statistique Canada: www.statcan.ca
- Site Web: WES
 - Information générale:
 - <http://www.statcan.ca/english/survey/business/workplace/workplace.htm> (English)
 - http://www.statcan.ca/francais/survey/business/workplace/workplace_f.htm (French)
 - Questionnaires (1999-2002)
 - <http://www.statcan.ca/english/concepts/wes.htm>
 - http://www.statcan.ca/francais/concepts/wes_f.htm
 - La série sur le milieu de travail en évolution
 - <http://www.statcan.ca/english/freepub/71-584-MIE/free.htm>
 - http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-584-MIF/free_f.htm



Questions

- Richard Dupuy
 - (613) 951-4063
 - richard.dupuy@statcan.ca
- René Morissette
 - (613) 951-3608
 - rene.morissette@statcan.ca
- Merci et bonne fin de semaine.