
Conférence sur les thèmes relatifs au milieu de travail au Canada : Présentation de travaux de recherche reliés à l'Enquête sur le milieu de travail et les employés

Document récapitulatif rédigé par Marie Drolet
Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
Statistique Canada



Remerciements

La conférence était parrainée par le Réseau canadien de recherche sur les milieux de travail (RCRMT), le Forum canadien de recherche sur l'emploi (FCRE), Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et Statistique Canada.

Nous remercions tout spécialement les participants aux discussions, qui ont formulé des commentaires pertinents sur les études présentées et qui ont lancé des discussions intéressantes. Ils sont : John Baldwin, Jacques Bélanger, Jean Charest, Richard Chaykowski, Bill Cooke, Ann Frost, Tom Kochan, Garnett Picot, Frank Reid, Tim Sargent, Grant Schellenberg, George Slotsve, Marc Van Audenrode, Anil Verma et Frances Woolley. Nous remercions également les organisateurs de la conférence, Marie Drolet et Anil Verma.

Avant-propos

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) a été menée par Statistique Canada avec l'aide de Développement des ressources humaines Canada. L'enquête comporte deux volets : (1) une enquête auprès des établissements sur les changements organisationnels, la formation et d'autres pratiques en matière de ressources humaines, les stratégies d'entreprise ainsi que le roulement de la main-d'œuvre au sein du milieu de travail; (2) une enquête auprès des employés de ces mêmes établissements, afin de recueillir des données sur leurs salaires, leurs heures de travail, le genre de travail qu'ils effectuent, le capital humain, l'utilisation

de la technologie et la formation. Nous obtenons ainsi une source nouvelle et abondante de renseignements couplés sur les milieux de travail et les employés.

Pourquoi procéder à une enquête établissant un lien entre le milieu de travail et les employés ?

L'économie des pays industrialisés évolue constamment. L'impression qui se dégage est que le changement s'est accéléré ces dernières années, que le monde s'élance sur de nouvelles voies. Cette évolution se traduit par des expressions comme « l'économie du savoir » ou « l'organisation intelligente ». Le rôle de la technologie, et plus particulièrement de la technologie de l'information, revêt une importance capitale à cet égard. On juge que la mise en œuvre des technologies nouvelles a des répercussions importantes sur les entreprises et sur leurs travailleurs. De nombreuses entreprises ont procédé, sans doute dans la foulée de ces changements d'ordre technologique et environnemental, à des modifications organisationnelles d'envergure et ont adopté de nouvelles pratiques en matière de ressources humaines. La mondialisation et l'intensification de la concurrence internationale renforcent cette incitation au changement.

Dans ce contexte, une attention plus grande est accordée à la gestion et au perfectionnement des ressources humaines dans les entreprises. L'éducation et la formation sont perçues de plus en plus comme un investissement important en vue d'une prospérité plus grande, tant pour l'entreprise que pour le travailleur.

Les enquêtes menées antérieurement ont permis aux chercheurs de se faire une bonne idée de la situation des employés en ce qui touche les salaires et les disparités salariales, la stabilité d'emploi et les licenciements, la formation, la création d'emplois et le chômage. Toutefois, aucun lien n'est établi, sous l'angle des employés, entre les changements observés relativement à ces éléments et l'évolution des entreprises. Or, nous devons faire ce lien si nous voulons comprendre le rapport entre les changements au sein du marché du travail et les pressions engendrées par la concurrence mondiale, les progrès technologiques et l'élan en faveur de l'amélioration du capital humain. Par conséquent, l'un des principaux objectifs de l'EMTE est d'établir un lien entre ce qui se produit dans les milieux de travail et les répercussions que cela peut avoir sur les travailleurs. L'avantage d'une enquête bidimensionnelle est illustré par le graphique exposant les principaux éléments contenus dans les deux volets de l'EMTE.

L'autre objectif de l'enquête est de nous aider à mieux comprendre ce qui se passe dans les entreprises en cette période de grand changement. Combien d'entreprises ont mis en œuvre de nouvelles technologies de l'information ? Quelle est l'ampleur de ces mises en œuvre ? Quel type de formation est donné afin de répondre aux impératifs de changement ? Quels sont les changements organisationnels dans les entreprises ? Voilà le genre de questions sur lesquelles porte l'EMTE.

Introduction

Le paysage économique canadien a connu des changements considérables au cours des vingt dernières années. Pensons à la mondialisation des marchés, à la libéralisation des échanges commerciaux et à la mise au point de technologies nouvelles. Les entreprises se sont adaptées de différentes manières à ces changements, par exemple en adoptant de nouveaux procédés de production et de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines. Cette situation peut en retour, avoir une incidence sur les travailleurs, que l'on songe aux compétences dont ils ont besoin, au genre de travail qu'ils accomplissent, à la stabilité de

leur emploi et à la rémunération qu'ils peuvent obtenir sur le marché du travail.

Jusqu'à tout récemment, nos connaissances au sujet des rapports entre l'économie mondiale, les mesures d'adaptation des entreprises et les conséquences pour les travailleurs étaient assez limitées. Les données sur les activités dans les entreprises étaient loin d'abonder, et il n'y en avait pas du tout sur les rapports entre, d'une part, les activités et pratiques à l'intérieur des entreprises, et d'autre part les résultats communiqués par les employés. Par conséquent, les études se fondaient sur les données recueillies auprès *soit* des entreprises, *soit* des employés, et il n'était pas possible d'incorporer l'information provenant des deux groupes aux travaux de recherche sur le marché du travail et les milieux de travail. Cela réduisait grandement les possibilités d'analyse exhaustive de nombre de thèmes reliés au marché du travail et aux milieux de travail, qui nécessitent des données couplées employeurs-employés.

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) sert à combler cette lacune. Il s'agit de la première enquête canadienne à grande échelle couplant les employeurs et leurs employés. Effectuée pour la première fois à titre d'enquête-pilote en 1996, puis à titre d'enquête à part entière en 1999, l'EMTE a pour objet d'établir des liens entre travailleurs et milieux de travail à partir des microdonnées les plus détaillées. C'est une enquête longitudinale, portant sur les mêmes employeurs pendant six ans et sur les mêmes employés pendant deux ans. Ces caractéristiques en font un outil utile aussi bien pour la collectivité de la recherche que pour les utilisateurs des travaux de recherche¹.

Le présent document récapitule les études présentées lors de la Conférence sur les thèmes relatifs au milieu de travail au Canada, qui s'est tenue à Ottawa (Ontario) les 14 et 15 novembre 2002. Il s'agissait de la première conférence centrée sur les résultats de l'EMTE. Elle a réuni un large éventail de participants : spécialistes de l'économie du travail, des relations industrielles et de la gestion des entreprises, employés d'organismes publics venant du Canada et des États-Unis. Durant la

¹ Il est possible d'obtenir plus de renseignements de nature générale au sujet de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés à l'adresse Internet suivante <http://www.statcan.ca/english/survey/business/workplace/workplace.htm>

période d'élaboration des études, la plupart des chercheurs avaient uniquement accès aux données transversales de 1999, de sorte que leur analyse est fondée sur ces données. Il sera possible d'effectuer d'autres travaux de recherche portant sur les questions soulevées par les chercheurs lorsque les données longitudinales de l'EMTE seront disponibles.

Le présent document récapitulatif énonce plusieurs questions générales dans une optique de recherche :

- (1) Les écarts salariaux peuvent-ils s'expliquer par le milieu de travail ?
- (2) L'adoption de nouvelles pratiques en milieu de travail a-t-elle pour effet de réduire le roulement du personnel ?
- (3) Quelles sont les nouveautés en terme de contrats de travail ?
- (4) Formation : qui sont les gagnants, et qui sont les perdants ?
- (5) Existe-t-il un lien entre les nouvelles pratiques en milieu de travail et le rendement et la productivité ?

Les écarts salariaux peuvent-ils s'expliquer par le milieu de travail ?

La conclusion principale rattachée à cette question est que le milieu de travail doit être pris en considération lorsque l'on veut expliquer les écarts salariaux entre différents groupes de travailleurs. Cette conclusion s'appuie sur des travaux bien établis dans des domaines comme les écarts salariaux entre hommes et femmes, l'avantage salarial des travailleurs syndiqués et les avantages salariaux particuliers qui sont associés à l'âge de l'entreprise.

Le fait que les hommes gagnent plus que les femmes est une caractéristique persistante du marché du travail canadien. En 1999, les femmes gagnaient 80 % environ du salaire horaire moyen des hommes. La plupart des études sur l'écart salarial entre hommes et femmes mettent l'accent sur les attributs des hommes et des femmes qui déterminent le salaire, par exemple l'expérience et les études. Toutefois, Ces travaux montrent qu'une fraction importante de l'écart ne peut

s'expliquer au moyen des attributs que possèdent les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Tirant parti de la structure de couplage des données de l'EMTE, Drolet (2002) se penche sur la mesure dans laquelle des caractéristiques données du milieu de travail contribuent aux écarts salariaux entre hommes et femmes. Dans le document intitulé *Le milieu de travail est-il déterminant de l'écart salarial entre les hommes et les femmes ?*², l'auteur observe que des caractéristiques du milieu de travail comme la participation à des groupes de travail autogérés, une rémunération variable, la propriété étrangère et les frais de formation, de concert avec les facteurs traditionnels associés au capital humain comme les études et l'expérience, expliquent les écarts salariaux entre hommes et femmes dans une proportion de 61 % environ. C'est une nette amélioration par rapport à la proportion de 50 % obtenue dans les études où l'on explique ces écarts à partir des données d'enquêtes portant sur les ménages (autrement dit, les employés). Il est intéressant de remarquer que les écarts salariaux entre hommes et femmes tiennent sensiblement plus à l'endroit où ceux-ci travaillent (36,2 %) qu'aux attributs des hommes et des femmes à proprement parler (26,4 %). Cela donne du poids à la notion voulant que l'endroit où l'on travaille soit important.

Dans le même ordre d'idées que Drolet (2002), Verma et Fang ont procédé à une analyse innovatrice de l'avantage salarial des travailleurs syndiqués en étudiant au moyen de leur modèle des variables relatives tant aux établissements qu'aux employés. De même que dans les études antérieures sur les écarts salariaux entre hommes et femmes, les écarts salariaux entre travailleurs syndiqués et non syndiqués ont généralement fait l'objet d'une estimation par rapport aux salaires moyens à l'aide de modèles du capital humain qui servaient à étudier les données recueillies soit auprès des employés, soit auprès des établissements, en utilisant des contrôles au titre des branches d'activité et des milieux de travail. Dans *Les pratiques de l'employeur contribuent-elles à la différence salariale entre les employés syndiqués et non syndiqués ?* Verma et Fang combinent ces approches

² Document publié dans *Analyse de Politiques*, numéro spécial, été 2002. Un document similaire, *Le « qui, quoi, quand et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes*, fait partie de *La série sur le milieu de travail en évolution*, Statistique Canada, juin 2002, n° 71-584MPF n° 4 au catalogue.

en établissant un lien entre l'avantage salarial des travailleurs syndiqués et l'adoption de pratiques innovatrices en milieu de travail, par exemple la participation des employés, la rémunération variable et les modalités de travail flexibles.

Ces auteurs indiquent que, en 1999, les salaires des travailleurs syndiqués étaient de 14,3 % supérieurs à ceux des travailleurs non syndiqués. L'écart n'est toutefois plus que de 8 % environ lorsque l'on tient compte du capital humain et de certaines caractéristiques du milieu de travail. Le recours à des méthodes de décomposition normalisées permet de constater que les différences reliées aux particuliers, à l'emploi et au milieu de travail expliquent les deux tiers approximativement des écarts salariaux entre travailleurs syndiqués et non syndiqués. On fait état plus souvent de l'existence d'équipes, de mécanismes officiels de règlement des griefs, d'activités de formation et de pratiques de gestion ainsi que de modalités de travail flexibles dans les milieux de travail syndiqués que non syndiqués, et ces pratiques ont pour effet de réduire l'écart de 1,3 %. En revanche, la rémunération au rendement et le recours aux technologies nouvelles, pratiques plus fréquentes dans les environnements non syndiqués, ont tendance à élargir l'écart.

Pour situer dans un contexte historique l'incidence de la syndicalisation, Verma et Fang se fondent sur différentes enquêtes de Statistique Canada dans le but d'estimer l'avantage salarial des travailleurs syndiqués au cours d'années déterminées entre 1984 et 1998. Selon leurs estimations, l'écart salarial entre les deux groupes s'est resserré, passant entre 18 % et 20 % dans les années 80, de 11 % à 12 % en 1998. Leurs travaux mettent en lumière deux raisons pouvant expliquer ce resserrement. D'abord, l'utilisation de pratiques innovatrices en milieu de travail peut avoir donné lieu à des gains d'efficacité dans les établissements non syndiqués. Ces gains d'efficacité peuvent avoir été répercutés en partie vers les travailleurs sous la forme d'une rémunération plus élevée. Cette situation peut exercer un attrait sur des travailleurs plus productifs et plus compétents. Ensuite, il se peut que, dans les établissements syndiqués, le transfert des gains d'efficacité découlant des pratiques innovatrices prenne

la forme, non pas d'une hausse de la rémunération, mais plutôt d'une amélioration de la sécurité d'emploi et d'autres aspects des emplois, ou encore d'une bonification des programmes d'avantages sociaux. Il se pourrait aussi que, dans les établissements syndiqués, il n'y ait aucun gain d'efficacité à répercuter.

Dans *Les salaires et les caractéristiques des employés et des employeurs*, McCracken et Waslander se penchent sur la notion selon laquelle il existe un rapport positif entre la rémunération versée par une entreprise et le temps depuis lequel l'entreprise est exploitée, et ce, même une fois pris en compte des facteurs comme la taille de l'entreprise, l'endroit où elle se trouve ou la nature de ses activités de production. Les travaux de Brown et Medoff (2001) renferment les fondements théoriques de cette notion. Ces auteurs soutiennent qu'il existe un rapport entre la rémunération et l'âge de l'entreprise, ce rapport découlant de la composition de l'effectif (durée d'occupation de l'emploi, expérience, études), du risque d'échec de l'entreprise, de la stabilité d'emploi, du régime de rémunération (avantages accordés aux employés) et de la rentabilité.

McCracken et Waslander observent un rapport positif entre l'âge de l'entreprise et les salaires, après l'application de contrôles au titre d'éléments comme la taille, la branche d'activité, la région et d'autres caractéristiques du milieu de travail et du capital humain. Ce résultat ne concorde pas avec ceux des travaux fondés sur les données américaines, qui semblent indiquer que le rapport entre la rémunération et l'âge de l'entreprise est négligeable, voire négatif, une fois que l'on inclut des contrôles au titre des caractéristiques des employés (Brown et Medoff, 2001). Lorsque McCracken et Waslander tiennent compte de la durée d'occupation de l'emploi, leurs résultats sont similaires à ceux de Brown et Medoff (2001).

L'adoption de nouvelles pratiques en milieu de travail a-t-elle pour effet de réduire le roulement du personnel ?

L'une des nombreuses raisons qui amènent les entreprises à adopter de nouvelles pratiques en milieu de travail et de nouvelles stratégies de gestion des ressources humaines, est de limiter les effets néfastes associés au roulement du personnel. Par exemple, le

travail d'équipe et les modalités de travail flexibles sont d'importants aspects non monétaires des emplois, et les entreprises peuvent miser sur des stratégies à cet égard pour organiser le travail de manière à rendre les emplois plus intéressants ainsi qu'à accroître la productivité et la rentabilité. Une revue de la littérature donne à penser qu'il existe un lien entre les pratiques de travail non conventionnelles et une baisse des taux de roulement du personnel.

Dans *Le travail d'équipe et la rotation d'emplois réduisent-ils les taux de démission ?* Morissette et Rosa étudient différentes questions importantes à ce propos. D'abord, ils examinent la question de savoir s'il existe un rapport négatif manifeste dans tous les secteurs de l'économie entre les pratiques en milieu de travail et les taux de départs. Ensuite, se fondant sur les travaux existants ainsi que sur la nature bidimensionnelle et longitudinale des données de l'EMTE, ils procèdent à une estimation de ce rapport à partir de données de panel recueillies auprès de particuliers. Leur analyse comprend un ensemble étoffé de variables de contrôle au niveau des particuliers ainsi que des effets fixes relatifs au milieu de travail (p. ex., caractéristiques du milieu de travail non rattachées aux pratiques en milieu de travail faisant l'objet de l'étude (entre autres la qualité du travail de la direction) mais qui peuvent donner lieu à une baisse des taux de départs).

Les auteurs démontrent que, au niveau tant du travailleur que du milieu de travail, les pratiques de travail non conventionnelles semblent réduire les taux de départs dans les secteurs des services exigeant de grandes compétences. L'ampleur du rapport négatif se maintient même après l'application de contrôles au niveau du travailleur au titre des effets propres au milieu de travail. Toutefois, le rapport négatif entre pratiques de travail et taux de départs est peu marqué dans les secteurs n'exigeant pas de grandes compétences, et il est inexistant dans les secteurs manufacturiers. Ces différences marquées de comportement entre secteurs et la possibilité que d'autres facteurs confusionnels influent sur la corrélation observée dans les secteurs de services exigeant de grandes compétences, laissent penser qu'il est encore trop tôt pour conclure que les pratiques de travail non conventionnelles sont la solution pour réduire les taux de départs.

Certains établissements jugent le roulement du personnel onéreux et consacrent de ce fait d'importantes ressources à des stratégies qui prévoient, par exemple, des hausses salariales, des avantages sociaux, des promotions et d'autres initiatives touchant les ressources humaines pour limiter la propension des employés à quitter leur emploi. Dans *Une analyse au niveau organisationnel de l'incidence des pratiques de gestion des ressources humaines sur le roulement du personnel*, Haines et Jalette utilisent l'information sur les départs volontaires et sur des pratiques particulières de gestion des ressources humaines (entre autres les programmes de suggestions des employés, le partage de l'information, les équipes de résolution de problèmes, les groupes de travail autogérés, les procédures de règlement des griefs et la formation) afin de répondre à la question suivante : « Pourquoi le taux de roulement est-il plus élevé dans certains milieux de travail que dans d'autres ? »

Leurs travaux montrent qu'il existe en général une association entre les pratiques de gestion des ressources humaines ayant pour objet d'accroître la participation des employés ou de leur donner les moyens d'avoir leur mot à dire et un taux de roulement moins élevé. Par contre, il y a peu d'éléments indiquant l'existence d'une association entre les investissements de l'employeur dans la formation et le taux de roulement. Certaines autres formes de formation vont de pair avec un taux de roulement plus élevé. En un sens, on pourrait dire que la formation facilite le roulement des employés en les dotant de compétences monnayables et transférables qui peuvent présenter de la valeur aux yeux d'autres employeurs.

Quelles sont les nouveautés en terme de contrats de travail ?

Ces vingt dernières années, la croissance de l'emploi à temps partiel et la participation accrue des femmes mariées à la population active ont été deux éléments prépondérants sur le marché du travail canadien. Ces changements expliquent l'attention que l'on porte à des contrats de travail de plus en plus variés et le regain d'intérêt pour les théories de la segmentation, la prestation d'avantages tenant compte des besoins familiaux et la concordance entre l'horaire de travail que les employés préféreraient et l'horaire de travail

applicable dans les faits. La mesure dans laquelle le marché du travail a su s'adapter à ces divers contrats de travail est une question importante dans une perspective stratégique.

Selon le point de vue traditionnel, les caractéristiques du « noyau » du marché du travail, c'est-à-dire les emplois permanents à temps plein, sont des salaires élevés et des avantages non salariaux importants, des possibilités de formation et d'avancement ainsi que la sécurité d'emploi, soit tout l'opposé des caractéristiques de la périphérie, qui comprend les travailleurs ayant un contrat de travail non standard. Dans leur étude intitulée *Périphéries des contrats de travail non standard*, Weber et Gordon font l'hypothèse que, outre la dichotomie entre le noyau et la périphérie, certains des employés de la périphérie sont plus marginalisés que d'autres. Les auteurs présentent des renseignements sur les travailleurs occupant des emplois non standard, et leurs commentaires soulèvent des questions sur les possibilités de passer de ces emplois à d'autres postes, soit : à temps plein et de caractère plus permanent.

Outre le concept suivant lequel la qualité de la rémunération et des avantages tient à la nature du contrat de travail, la théorie économique avance également qu'il existe un rapport entre la rémunération et les avantages. D'une part, la théorie relative aux écarts salariaux compensateurs donne à entendre que, dans un marché de concurrence, les travailleurs sont prêts à accepter une rémunération plus basse en contrepartie d'avantages sociaux. D'autre part, aux termes de la théorie des marchés du travail segmentés, les marchés ne sont pas concurrentiels, certains emplois offrant une rémunération et des avantages sociaux plus importants que d'autres selon le marché auquel ils appartiennent. Dans *Avantages sociaux qui tiennent compte des besoins des familles, femmes et syndicats : des données probantes sur les écarts de rémunération ou un travail segmenté*, Gagné examine le compromis entre la rémunération et les avantages en tenant compte des besoins familiaux, par exemple les horaires de travail flexibles, les congés payés, les prestations supplémentaires dans le cadre du régime d'assurance-emploi, les soins aux enfants, aux personnes âgées de même que d'autres modalités axées sur les besoins de la famille.

L'étude expose des faits qui vont dans le sens de l'une et l'autre théories. De façon générale, des avantages comme les horaires de travail flexibles et les congés payés vont de pair avec une rémunération plus élevée, ce qui étaye la théorie des marchés du travail segmentés. Par contre, certains éléments semblent indiquer qu'il y a des secteurs où s'opère un compromis entre la rémunération et les avantages tenant compte des besoins familiaux, ce qui appuie la théorie des écarts salariaux compensateurs.

Dans l'étude intitulée *Pourquoi les travailleurs déclarent-ils des contraintes de temps ?* Friesen examine la concordance (ou la non-concordance) entre le nombre d'heures de travail qu'aimeraient faire les employés et le nombre d'heures travaillées dans les faits. La proportion d'employés satisfaits de leur nombre d'heures de travail était de 67 % en 1995 (selon l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail menée en 1995) et de 75 % en 1999 (selon l'EMTE). Toutefois, la base d'échantillonnage de ces deux enquêtes n'était pas la même, de sorte qu'il reste à déterminer si cette hausse apparente de la satisfaction relative du nombre d'heures de travail existera encore une fois, les rajustements requis apportés. Friesen se sert de deux courants de pensée dont il a été fort peu question dans la littérature consacrée aux contraintes entourant les heures de travail. D'abord, elle élabore la théorie selon laquelle certaines contraintes horaires déclarées peuvent être perçues comme étant « frictionnelles » et refléter les coûts de recherche et de mobilité. Cela pourrait découler d'une information imparfaite sur la distribution des heures associées aux emplois offerts aux travailleurs, de l'incapacité de trouver un emploi offrant un horaire conforme aux préférences du travailleur ou des difficultés liées à la coordination du facteur travail et d'autres facteurs de production pouvant permettre aux entreprises d'offrir toute une gamme d'horaires de travail. Friesen formule ensuite l'hypothèse que les contraintes horaires peuvent être « structurelles » si la réglementation de l'État empêche le marché d'offrir des choix d'horaires jumelés à un taux salarial donné. Parmi les autres explications des contraintes horaires qui ne sont pas examinées dans cette étude, mentionnons l'adaptation à l'évolution de la situation macroéconomique ou des conditions familiales, les illusions relatives aux normes sociétales

et les contrats à long terme exécutoires qui engendrent des contraintes horaires a posteriori.

On avance dans l'étude que les travailleurs sont plus enclins à désirer une augmentation qu'une réduction de leurs heures de travail à un taux de rémunération donné, mais que les contraintes horaires déclarées semblent révéler une discordance temporaire entre le nombre d'heures de travail qui conviendrait aux travailleurs et le nombre d'heures travaillées dans les faits. Autre constatation importante présentée dans l'étude : les coûts fixes prévus par la loi et la réglementation sur la rémunération des heures supplémentaires, ont une incidence à la fois sur le nombre d'heures désiré par les employés et sur le nombre d'heures travaillées. Friesen souligne que l'EMTE peut étayer une analyse longitudinale des contraintes horaires, plus particulièrement en ce qui touche la mesure dans laquelle la non-concordance entre le nombre d'heures désiré et le nombre d'heures travaillées dans les faits se résorbe d'une année à l'autre et la question de savoir si cela tient à un changement des heures travaillées, ou plutôt des préférences des travailleurs à cet égard.

Formation : qui sont les gagnants, et qui sont les perdants ?

On souligne fréquemment la nécessité de la formation dans l'optique d'une économie moderne et productive. Étant donné l'évolution constante de l'économie, la mise en œuvre de technologies de pointe et l'adoption de pratiques de travail non conventionnelles, la capacité d'apprentissage des travailleurs est essentielle à la réussite à la fois de ces derniers et de l'organisation. Les études commentées dans cette section portent sur les facteurs déterminants de la formation (au niveau du travailleur, du milieu de travail ou des deux) et mettent en lumière un « clivage des compétences » entre populations avantagées et désavantagées.

La plupart des études antérieures sur les facteurs déterminants de la formation se fondaient sur les données d'enquête recueillies auprès des ménages (employés) ou des entreprises. L'étude *Nouveaux résultats sur les déterminants de la formation dans les emplacements canadiens*, de Turcotte, Montmarquette et Léonard représente un progrès à deux points de vue.

Premièrement, les auteurs examinent les facteurs déterminants de la formation en classe et de la formation en cours d'emploi de façon séparée, selon la perspective de l'employeur et celle de l'employé. Deuxièmement, ils se penchent sur l'incidence de la formation, mesurée par la proportion de milieux de travail où de la formation est offerte; ainsi que sur le caractère intensif de la formation, mesuré par la proportion de travailleurs à qui l'on dispense de la formation dans les milieux de travail en question.

Leurs constatations correspondent aux résultats de recherches antérieures fondées soit sur des données d'enquête auprès des ménages (p. ex., les travailleurs plus instruits sont plus susceptibles de recevoir de la formation), soit sur des données d'enquête auprès des employeurs (p. ex., il existe une nette corrélation entre la formation et l'innovation ou la mise en œuvre de technologies nouvelles). Toutefois, en scrutant les facteurs déterminants de la formation en classe et de la formation en cours d'emploi, les auteurs remettent en question la spéculation de certains commentateurs voulant que la plus faible participation probable à une formation en classe par les travailleurs jeunes et moins instruits, est compensée par la participation plus forte de ces travailleurs à des activités de formation en cours d'emploi. Les auteurs soulignent également que la formation en cours d'emploi est plus uniforme que la formation en classe entre les différents groupes de travailleurs et d'établissements. Le fait que les statistiques englobent la formation en cours d'emploi a pour effet de réduire, sans toutefois les éliminer complètement, les écarts de participation entre différents groupes de travailleurs, notamment ceux travaillant dans des grandes et dans des petites entreprises.

Dans *La formation parrainée par l'employeur parmi les nouveaux immigrants*, Sangster et Lochhead étudient dans quelle mesure les nouveaux immigrants accèdent, et participent à des activités de formation offertes par l'employeur. Il s'agit d'une question importante du fait des préoccupations liées à l'existence d'un « clivage des compétences » entre différents groupes de travailleurs, aux pressions démographiques engendrées par une population vieillissante et à un programme politique prévoyant le soutien de l'apprentissage

permanent pour contrer la menace d'une pénurie de travailleurs compétents.

Ainsi que cela était mentionné dans l'étude précédente, tous les groupes n'ont pas le même accès à la formation, et de nombreuses études indiquent que les travailleurs ayant le niveau d'instruction le plus élevé sont plus susceptibles que d'autres de recevoir de la formation. Toutefois, cette constatation à peu près universelle ne tient pas dans le cas des nouveaux immigrants (arrivés au Canada après 1989). Même après l'application de contrôles au titre de l'âge, du sexe et du niveau d'études, Sangster et Lochhead constatent que les nouveaux immigrants sont moins susceptibles que les employés nés au Canada de recevoir de la formation offerte par l'employeur (que ce soit en classe ou en cours d'emploi). Les auteurs corroborent des travaux antérieurs en montrant que les nouveaux immigrants sont surqualifiés de façon disproportionnée pour l'emploi qu'ils occupent comparativement aux Canadiens de naissance. Leur niveau d'instruction est supérieur aux exigences de base applicables à l'égard de leur emploi. Cette sous-exploitation de compétences reflète très probablement le fait que, au Canada, on fait souvent peu de cas des études suivies, et des compétences acquises, dans un autre pays. Les auteurs concluent que le « clivage des compétences » s'accroîtra entre travailleurs avantagés et désavantagés.

Dans les deux études précédentes, on indiquait que la formation offerte par l'employeur est biaisée en faveur des particuliers instruits, tandis que les autres particuliers sont moins susceptibles de recevoir de la formation pertinente pour leur emploi ou d'avoir les moyens de suivre une telle formation. Dans *Les syndicats et la formation liée à l'emploi*, Laliberté étudie l'idée selon laquelle le problème ne tient pas uniquement à la prestation d'une formation reliée au travail mais également à la distribution de cette formation. L'auteur avance que des motifs convaincants (par exemple la possibilité d'exprimer une volonté collective) permettent de penser que les syndicats peuvent jouer un rôle utile en vue d'assurer un accès élargi à la formation ainsi qu'une distribution plus large des avantages de la formation au sein de l'effectif.

Laliberté indique que l'affiliation syndicale est associée à plus d'activités de formation, selon l'information recueillie auprès des établissements et des employés, ainsi qu'à un engagement financier supérieur envers la formation de la part des établissements. Cet avantage est particulièrement visible dans les établissements où les conventions collectives contiennent des dispositions expresses au sujet de la formation. Toutefois, l'avantage relié aux syndicats n'est pas clair en ce qui a trait à la quantité de formation reçue, étant donné que les employés syndiqués suivant une formation en classe, consacrent en moyenne moins de temps à la formation que les employés non syndiqués. Quant à savoir qui reçoit de la formation, les travaux de Laliberté indiquent que l'affiliation syndicale joue un rôle utile en vue d'assurer une distribution plus large de la formation en classe parmi les différents groupes socio-économiques. Ainsi, la probabilité de recevoir de la formation est légèrement plus élevée chez les femmes, les membres des minorités visibles, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs touchant un salaire peu élevé qui sont syndiqués que chez ceux qui ne le sont pas.

Existe-t-il un lien entre les pratiques en milieu de travail et le rendement et la productivité ?

On considère généralement qu'il existe un ensemble de caractéristiques, que l'on associe souvent à une « organisation du travail à haut rendement », qui, lorsqu'elles sont adoptées (ensemble ou séparément) permettent d'améliorer les résultats de l'organisation. Dans *L'expression « organisation du travail à haut rendement » est-elle significative ?* Parent et Smith procèdent à une évaluation critique de cette opinion. Ils examinent d'abord plusieurs difficultés que soulève la recherche dans ce domaine : propriétés théoriques limitées, définitions multiples des pratiques à haut rendement en milieu de travail, capacité des répondants d'établir si une pratique donnée est présente ou non, questions de mesure variées, qualité des travaux antérieurs fondés sur des données d'enquête où les taux de réponse étaient faibles et problèmes posés par la mesure du rendement en milieu de travail. Leur autre objectif consiste à examiner le rapport entre la présence de pratiques à haut rendement en milieu de travail et les résultats de l'organisation.

Parent et Smith soutiennent que la qualité des données et la structure longitudinale de l'EMTE permettront d'obtenir des inférences plus plausibles. Se fondant sur le caractère bidimensionnel de l'EMTE, les auteurs jugent qu'il faut faire preuve de prudence relativement aux résultats des recherches antérieures reposant uniquement sur les déclarations des administrateurs au sujet des pratiques à haut rendement en milieu de travail. En effet, il est fréquent que les pratiques déclarées par les administrateurs ne correspondent pas aux témoignages des employés. Parent et Smith font observer que les résultats des analyses transversales et des approches fondées sur les effets fixes diffèrent souvent. Ils concluent que, lorsque des données de meilleure qualité sont utilisées, les résultats obtenus n'étaient généralement pas les hypothèses relatives aux effets des pratiques à haut rendement en milieu de travail sur les résultats, ajoutant que les chercheurs qui croient aux effets positifs de ces pratiques doivent présenter des éléments plus probants à l'appui de leurs thèses.

La capacité d'innovation d'une entreprise tient à l'interaction complexe entre ses capacités internes et les compétences externes. Le savoir que détient l'effectif de l'entreprise est particulièrement important à cet égard, de sorte que le maintien en poste et la motivation des employés est essentiel à l'innovation. Ce qui est inédit dans l'étude *Le renforcement de l'autonomie des employés : le chemin de l'innovation*, de Therrien et Léonard est le lien établi entre les stratégies de gestion des ressources humaines et l'innovation dont font preuve les établissements canadiens.

Therrien et Léonard constatent l'existence d'un rapport positif entre les établissements qui habilite leurs employés, leur permettant de mettre de l'avant des idées nouvelles, de jouer un rôle dans le processus décisionnel et d'avoir un meilleur aperçu du processus de production et la capacité de lancer un produit innovateur sur le marché (intérieur ou international). Bien que son importance puisse varier, ce rapport demeure observable dans toutes les branches d'activité. Les auteurs déterminent ensuite que le rapport est plus marqué lorsque les établissements emploient un système cohérent de pratiques de gestion des ressources humaines.

Dans *L'incidence du changement organisationnel et de la technologie de l'information sur la productivité : les données au niveau de l'entreprise*, Gera et Gu étudient la question afin de savoir si les investissements dans les technologies de l'information et des communications (TIC), combinés à de nouvelles pratiques organisationnelles, à l'adoption de pratiques de gestion des ressources humaines ainsi qu'à l'accroissement des compétences des travailleurs, contribuent à la hausse de la productivité des entreprises canadiennes. L'EMTE ne comporte pas des mesures objectives de la productivité. Les auteurs utilisent une mesure subjective fondée sur les déclarations des administrateurs, à savoir si la productivité en milieu de travail a augmenté, a diminué ou est demeurée stable par rapport à l'année précédente. Leur conclusion provisoire est qu'il y a un rapport entre les investissements dans les TIC, jumelés à certaines autres pratiques organisationnelles, et la hausse de la productivité. Ce rapport est plus marqué lorsque les TIC s'intègrent à un système constitué de méthodes organisationnelles qui se renforcent mutuellement. Les auteurs ajoutent toutefois que l'utilisation de mesures objectives de la productivité des entreprises permettrait d'étayer leur argument.

Dans la même veine, Turcotte et Whewell examinent dans *Productivité et salaires : la mesure de l'incidence du capital humain et de l'utilisation de la technologie à partir des données appariées employeurs-employés* le lien entre les gains de productivité et le recours aux TIC dans les établissements canadiens. Leurs travaux, qui tirent profit de la nature bidimensionnelle des données de l'EMTE, présentent une différence importante par rapport à la littérature existante. Les auteurs étudient la mesure dans laquelle les investissements dans les TIC jumelés à des investissements dans le capital humain influent sur la productivité des entreprises et sur la rémunération des travailleurs. Turcotte et Whewell utilisent une mesure approximative de la productivité, qu'ils définissent comme étant un concept à valeur ajoutée.

Turcotte et Whewell concluent à l'existence d'un lien étroit entre la productivité des établissements et les investissements reliés à l'informatique, et elles ajoutent que les gains de productivité découlant de ces investissements sont plus marqués lorsque l'effectif est

davantage instruit et formé. Leurs résultats confirment que le type de formation compte plus que la quantité de formation reçue. Il est possible de réaliser des gains de productivité importants en combinant les investissements en technologie avec des investissements dans le capital humain, en particulier la formation en informatique des travailleurs moins instruits.

Conclusion

Les travaux de recherche présentés lors de la conférence donnent une première idée de l'utilité de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés ainsi que des possibilités de recherche ouvertes dans des domaines comme l'économie du travail, les relations industrielles et la gestion des entreprises. La portée interdisciplinaire des données incite les chercheurs à étudier des questions diverses à partir de perspectives différentes mais complémentaires. La conférence a aussi permis à des chercheurs ayant suivi des cheminements variés et appartenant à différentes disciplines, d'échanger des idées et d'élargir leurs réseaux de personnes-ressources.

L'EMTE est la première enquête canadienne à grande échelle visant à recueillir des données sur un large éventail de caractéristiques et de résultats relatifs au milieu de travail, à l'emploi et aux particuliers. Sa vaste portée ainsi que son caractère bidimensionnel et longitudinal font de l'EMTE un outil hautement utile. L'EMTE permet aux chercheurs de dégager l'incidence réelle de facteurs donnés qui sont entremêlés avec des facteurs confusionnels. Par exemple, nous avons pu voir comment les chercheurs étaient en mesure, grâce aux données couplées, de prendre en compte à la fois les caractéristiques des établissements et ceux des employés dans l'étude du processus de fixation des salaires, ce qui a permis d'établir que les politiques

salariales ont leur importance. Il s'agit d'une percée importante dans l'étude de la fixation des salaires, étant donné que la plupart des études sont fondées uniquement sur les données rattachées aux travailleurs. De même, des liens ont été établis entre les questions relatives aux compétences des travailleurs canadiens et les investissements en technologie et dans le capital humain au niveau du milieu de travail. Il s'agit encore là d'une percée importante, car la plupart des études effectuées jusqu'ici étaient fondées uniquement sur les données rattachées aux entreprises.

La politique publique repose habituellement sur des données d'enquête sous l'angle soit des ménages, soit des entreprises. Les données de l'EMTE ouvrent des perspectives de discussion et d'étude nouvelles et utiles et, étayeront davantage la prise par les analystes des politiques, de décisions fondées sur la recherche. Les possibilités de recherches offertes par l'EMTE s'accroîtront de façon marquée à mesure qu'augmentera le nombre d'années pour lesquelles on disposera de données longitudinales. Le suivi des résultats rattachés aux établissements et aux employés sur une période de plusieurs années permettra d'étudier des questions nouvelles et de fournir des réponses plus complètes à bien des questions abordées dans le passé.

Bibliographie

Brown, Charles et James L. Medoff (2001), *Firm Age and Wages*, document de travail 8552, National Bureau of Economic Research, Cambridge (Massachusetts).

Drolet, Marie (2002), *Le « qui, quoi, quand et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, La série sur le milieu de travail en évolution*, Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, n° 71-584-MPF n° 4 au catalogue.