

L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS DES ORGANISATIONS QUÉBÉCOISES ASSUJETTIES À LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE : ENQUÊTE EN DEUX ÉTAPES LIÉES

Catherine Fontaine et Marcel Godbout¹

RÉSUMÉ

Cette enquête est constituée de deux étapes interreliées. La première étape permet aux organisations québécoises assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (loi 90) de remplir un bref questionnaire et, surtout, de transmettre la liste de leurs employés de l'année 2002 à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). La deuxième étape permet de décrire les perceptions des employés concernant l'ampleur de l'effort de formation déployé par les organisations. Le fait que les employeurs consentent à transmettre leur liste d'employés était l'un des éléments-clés pour atteindre les objectifs de précision de cette enquête auprès des employés.

La réalisation de cette enquête a comporté plusieurs défis, sur le plan tant méthodologique qu'opérationnel. Entre autres, la détermination de la taille de l'échantillon aux deux étapes a été effectuée conjointement et elle reposait sur plusieurs hypothèses qui ont pu être vérifiées lors d'une enquête pilote. De plus, la sélection de l'échantillon d'employés par liste s'est déroulée en parallèle avec la réception des listes d'employés et avec la collecte d'information auprès des organisations assujetties.

1. INTRODUCTION

1.1 Description de l'article

Cet article présente un aperçu des étapes ayant mené à l'élaboration de l'enquête liée auprès d'employeurs et d'employés. Il fournit un résumé du plan de sondage de l'enquête ainsi qu'une brève description de l'enquête pilote (sections 2 et 3). De plus, il aborde divers aspects de la collecte de données en parallèle, auprès des organisations et des employés (section 4).

1.2 Contexte de l'enquête

L'enquête auprès des employés des organisations québécoises assujetties à la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (loi 90) est une enquête *ad hoc* réalisée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour le compte du ministère québécois de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF). La loi 90, entrée en vigueur en 1995, oblige l'employeur à verser au moins 1 % de sa masse salariale en formation à ses employés. Les organisations assujetties à cette loi sont des organisations privées ou publiques, à but lucratif ou non, dont les employés travaillent dans un établissement situé au Québec et dont la masse salariale est de 250 000 \$ et plus.

Une enquête auprès de ces organisations a été tenue en 1999-2000 et l'objectif principal était de faire l'évaluation de la loi 90 depuis son implantation. Fort de ces renseignements, le MESSF a de nouveau mandaté l'ISQ pour mener une seconde enquête, auprès des employés cette fois. Cette enquête vise principalement à décrire les perceptions des employés concernant l'ampleur de l'effort de formation déployé par les organisations assujetties à la loi 90.

1. Catherine Fontaine, Institut de la statistique du Québec, 200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage, Québec, Canada G1R 5T4 (catherine.fontaine@stat.gouv.qc.ca), Marcel Godbout, Institut de la statistique du Québec, 200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage, Québec, Canada G1R 5T4 (marcel.godbout@stat.gouv.qc.ca).

Au moment de la conception de l'enquête, il n'existait pas de base de sondage fiable et facile d'accès pour sélectionner un échantillon de ces employés. Afin de créer cette base de sondage, on a décidé d'échantillonner et de sonder les employeurs (cette base avait été utilisée avec succès lors de la première enquête), de leur demander d'expédier leur liste d'employés à l'ISQ et de sélectionner des employés à partir de ces listes.

2. MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

2.1 Population visée

La population visée par l'enquête est l'ensemble des employés des organisations assujetties à la loi 90 en 2002 et qui ont travaillé au moins quatre semaines, en 2002, pour cette organisation, à raison d'au moins cinq heures par semaine. Ces employés peuvent avoir travaillé à temps partiel ou à temps plein pour l'organisation assujettie, faire partie du personnel permanent, régulier, temporaire, occasionnel ou saisonnier.

2.2 Base de sondage

La base de sondage pour l'enquête auprès des employés a été établie en deux étapes, ce qui correspond aux deux degrés d'échantillonnage. Le premier niveau de la base de sondage est constitué des organisations assujetties à la loi 90 en 2001, d'après un fichier du ministère du Revenu du Québec (MRQ). En effet, c'est le MRQ qui assurait la gestion de la loi 90 au moment de l'enquête. À partir de cette liste, des organisations ont été échantillonnées et certaines d'entre elles ont retourné leur liste d'employés à l'ISQ, lors du volet mené auprès des employeurs.

2.3 Plan de sondage

Le plan de sondage retenu pour cette enquête est un plan stratifié à deux degrés. Les strates principales sont définies par le croisement des variables catégorielles portant sur la masse salariale et le pourcentage de celle-ci dépensée en formation. On a formé des sous-strates pour définir des strates à tirage complet et à tirage partiel, et pour tenir compte du caractère public ou privé et du secteur économique des organisations. Au deuxième degré, aucune stratification supplémentaire n'a été ajoutée.

Les unités primaires d'échantillonnage (les employeurs) ont été sélectionnées avec des probabilités de sélection proportionnelles à leur masse salariale, en faisant l'hypothèse que la masse salariale était bien corrélée avec le nombre d'employés dans l'organisation (information absente de la base de sondage). Les unités secondaires d'échantillonnage (les employés) ont été sélectionnées avec des probabilités de sélection égales. Cette façon de procéder avait pour but de diminuer la variabilité des probabilités de sélection des employés par strate principale.

2.4 Taille d'échantillon

La détermination de la taille d'échantillon (employeurs et employés) demandait un équilibre entre la précision des estimations aux deux degrés d'échantillonnage et les coûts. Cependant, le volet « employé » était le volet privilégié de cette enquête et il était important d'assurer une taille d'échantillon suffisante d'employés pour atteindre des objectifs de précision permettant d'analyser cette population. Le nombre d'employés échantillonnés par liste était fixé à quatre, six ou huit selon la strate principale d'appartenance, et il a été déterminé de façon à limiter le nombre d'organisations à sonder et à réduire la variabilité des poids d'ajustement, tout en s'assurant de limiter la taille des grappes d'employés questionnés dans chacune des organisations. Pour fixer cette taille d'échantillon, il faut tenir compte de la variance introduite au premier degré et estimer l'effet de grappe dû à la concentration des employés dans une organisation. La taille d'échantillon prévue était de 2 235 employés.

En tenant compte de plusieurs hypothèses, telles que le taux de réception des listes et le taux de réponse par strate, la taille d'échantillon des organisations a pu être déterminée à partir de celle des employés. Un échantillon de 712 organisations a été sélectionné au premier degré d'échantillonnage.

3. ENQUÊTE PILOTE

3.1 Description

Afin de calmer les inquiétudes suscitées par une enquête de type employeurs-employés – c'est-à-dire le niveau de collaboration des employeurs appelés à répondre au volet « employeur » de l'enquête et à transmettre leurs listes d'employés, la qualité de la base de sondage, la nature et la qualité des listes d'employés reçues –, on a effectué une enquête pilote auprès d'un échantillon restreint de la population. En ce qui concerne les employés, seul un prétest du questionnaire a été administré.

3.2 Résultats et recommandations

Les résultats de l'enquête pilote ont permis de répondre à ces interrogations et ont entraîné la modification de certains éléments de la procédure et des façons de faire. Ainsi, on a observé un taux de réponse de 76 % chez les employeurs et le retour des listes d'employés fut de 86 %. Parmi les employeurs qui ont retourné leur liste d'employés, les deux tiers l'ont fait de façon informatisée. De ceux-ci, près de 90 % a utilisé le gabarit fourni. La qualité de l'information véhiculée par les listes est généralement bonne et complète.

Afin d'améliorer notre taux de réponse à l'enquête, on a procédé à certains ajustements. On a prolongé la durée de la collecte initialement prévue auprès des employeurs, procédé à une relance supplémentaire pour obtenir des listes d'employés et placé un filtre (précontact) auprès des organisations jugées complexes et celles dont le siège social est situé à l'extérieur du Québec.

Afin de respecter l'échéancier de travail du ministère client, on a procédé à un changement méthodologique important pour réaliser l'enquête. En effet, on a décidé de réaliser les deux activités de collecte (employeurs et employés) en parallèle. De plus, si l'enquête auprès des employés avait été réalisée après l'enquête auprès des employeurs, il y aurait eu un délai d'environ sept ou huit mois entre la période de collecte et la période de référence de l'enquête.

4. UNE COLLECTE DE DONNÉES EN PARALLÈLE

4.1 Dates de collecte

On a procédé à la collecte de données auprès des organisations et auprès des employés échantillonnés en parallèle, au printemps 2003. Le tableau suivant indique les dates de chaque étape du processus de collecte de données en parallèle.

Tableau 1 : Dates de la collecte de données en parallèle

Date	Étape du processus de collecte
7 mars 2003	Envoi postal aux organisations
Du 18 mars au 3 juin 2003	Collecte de données auprès des organisations
Du 11 mars au 18 juin 2003	Réception des listes d'employés
Du 23 avril au 27 juin 2003	Collecte de données auprès des employés

4.2 Envoi postal

On a effectué un envoi postal auprès des organisations échantillonnées avant le début de la période de collecte proprement dite. Cet envoi postal comprenait plusieurs documents : un questionnaire d'enquête, deux lettres d'accompagnement, un guide pour aider l'employeur à constituer sa liste d'employés, une disquette et un bordereau prépayé d'un service de messagerie. Les deux lettres accompagnant le questionnaire provenaient, d'une part, du directeur général de l'ISQ et, d'autre part, de la présidente d'un regroupement de partenaires du marché du travail. Ces deux lettres avaient pour but de présenter l'enquête aux employeurs et de les inviter à y participer. De plus, la lettre du directeur général de l'ISQ décrivait le caractère obligatoire de l'enquête. Le guide inclus dans l'envoi postal offrait trois possibilités à l'employeur pour envoyer sa liste à l'ISQ : retourner une liste

d'employés sur papier; retourner une liste d'employés informatisée sur la disquette reçue; utiliser le gabarit Excel de la disquette pour créer la liste d'employés et retourner la disquette à l'ISQ.

Comme l'emploi obligatoire du gabarit aurait pu dissuader certains employeurs de transmettre leur liste d'employés à l'ISQ, trois possibilités leur ont été présentées. Le gabarit proposé permettait aux employeurs d'inscrire sur chaque ligne l'information demandée relativement à chacun de leurs employés. Les champs du gabarit permettaient d'inscrire les coordonnées du domicile de l'employé et la catégorie d'emploi (si disponible). La catégorie d'emploi servait, lors de la sélection de l'échantillon d'employés, à s'assurer qu'il représente bien l'ensemble des employés de l'organisation. Cependant, le guide indiquait aux employeurs que cette information était optionnelle (afin de ne pas imposer un fardeau indu aux employeurs pour qui cette information était difficile à obtenir). Enfin, le bordereau prépayé d'un service de messagerie permettait à l'employeur de transmettre sa liste d'employés à l'ISQ sans frais et en toute confidentialité.

4.3 Collecte des données auprès des organisations

Comme indiqué à la section 3.2, on a convenu de procéder à un filtrage téléphonique avant le début de la période de collecte. Ainsi, il était possible de connaître le nom du répondant le plus apte à collaborer à l'enquête² et de valider l'adresse d'expédition des documents. Par la suite, on a communiqué par téléphone, de jour, avec les employeurs afin de remplir un bref questionnaire. Celui-ci avait pour but de dresser le portrait des organisations assujetties à la loi 90. À la fin du questionnaire, l'employeur était invité à transmettre la liste de ses employés à l'ISQ; on définissait un employé comme une personne ayant reçu un relevé d'emploi de la part de cet employeur, aux fins d'impôt, durant la période de référence.

Le caractère légal de la transmission des coordonnées du domicile des employés a suscité des interrogations de la part de plusieurs employeurs. Tout au long de la collecte, il a fallu expliquer le caractère légal et obligatoire de cette démarche (malgré les explications contenues dans la lettre de transmission). Plusieurs employeurs ont demandé à recevoir un exemplaire des lois (Loi sur l'Institut de la statistique du Québec et Loi sur la protection des renseignements personnels) qui permettent de transmettre les coordonnées personnelles de leurs employés.

4.4 Réception des listes

4.4.1 Listes sur papier

Pour économiser temps et argent, on a décidé de ne pas procéder à la saisie des listes d'employés avant d'en faire l'échantillonnage. Pour chaque liste sur papier, on effectuait un décompte du nombre total d'employés et par catégorie d'emploi (si cette dernière était mentionnée), et on inscrivait ce nombre dans un fichier informatisé. Ce fichier informatisé était importé dans le logiciel SAS où, à partir des renseignements compilés, on créait une liste d'employés temporaire et virtuelle. On attribuait un numéro séquentiel à chaque employé de la liste, et correspondant à l'ordre d'apparition sur celle-ci. On a procédé à un tri de la liste selon la catégorie d'emploi (si disponible) avant la sélection de l'échantillon. Enfin, un programme SAS utilisait cette liste temporaire pour effectuer un échantillonnage systématique des employés de cette liste. Après l'échantillonnage, les numéros séquentiels étaient reliés aux employés de la liste, et la collecte téléphonique de données relatives aux employés échantillonnés pouvait débiter.

4.4.2 Listes informatisées

Les listes retournées sur disquette pouvaient adopter (ou non) le gabarit proposé dans l'envoi postal. Si elles ne s'y conformaient pas, elles étaient importées dans ce gabarit afin d'uniformiser le format des listes informatisées. Dans quelques cas, cette procédure a été impossible et on a considéré ces listes comme si elles étaient sur papier lors de la sélection de l'échantillon. On a aussi effectué un tri de la liste selon la catégorie d'emploi (si disponible) avant la sélection de l'échantillon. Par la suite, on pouvait procéder à l'échantillonnage systématique des employés d'une liste et la collecte de données pouvait débiter.

2. Soit généralement la personne responsable des ressources humaines à qui le questionnaire était transmis pour être rempli.

4.5 Collecte des données auprès des employés

La collecte téléphonique de données auprès des employés a commencé quand celle qui s'adressait aux organisations était toujours en cours. Si le numéro de téléphone à la maison d'un employé, on communiquait avec celui-ci au travail. L'intervieweur offrait à l'employé la possibilité de procéder immédiatement à l'entrevue ou de prendre rendez-vous avec celui-ci à son domicile. Par ailleurs, s'il manquait les coordonnées du domicile de certains employés et que, en outre, il était impossible de les joindre au lieu de travail par téléphone (notamment en milieu hospitalier), une lettre était envoyée à l'employé échantillonné à son travail. Cette lettre présentait l'enquête et demandait de communiquer avec l'ISQ pour procéder à l'entrevue téléphonique.

4.6 Résultats concernant la collecte

4.6.1 Résultats à propos des listes reçues

Parmi l'ensemble des listes reçues, près des deux tiers étaient informatisées. De plus, parmi toutes les listes reçues, près de 8 listes sur 10 présentaient de l'information à propos de la catégorie d'emploi des employés. Enfin, près de 9 listes sur 10 incluaient le numéro de téléphone au domicile de l'employé.

4.6.2 Taux de réponse

Le taux de réponse global à l'enquête auprès des employés tient compte du fait que les entrevues auprès des employeurs, l'envoi des listes à l'ISQ et les entrevues auprès des employés se produisent en cascade. Le taux de réponse global correspond ainsi au produit du taux de réponse à l'enquête auprès des organisations assujetties à la loi (95,6 %), du taux d'envoi des listes d'employés (92,4 %) et de la proportion pondérée de répondants à l'enquête auprès des employés (74,3 %). Le taux de réponse global pondéré est ainsi de 65,6 %.

5. CONCLUSION

En conclusion, la stratégie visant à effectuer en parallèle la collecte de données auprès des organisations et auprès des employés n'a pas eu d'incidence négative sur le taux de réception des listes d'employés et, par conséquent, sur les résultats de l'enquête. Les recommandations qui ont suivi l'enquête pilote ont en grande partie permis d'assurer la réussite de l'enquête.

RÉFÉRENCES

- Baulne, J., L. Dumas, L. Noël et F. Tarte (2001), « Enquête auprès des organisations assujetties à la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre », rapport non publié, Québec, Canada: Institut de la statistique du Québec.
- Beauchesne, L., C. Fontaine et M. Godbout (2004), « Enquête auprès des employés des organisations assujetties à la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre. Rapport d'analyse descriptive », rapport non publié, Québec, Canada: Institut de la statistique du Québec.
- Dumas, L. (2002), « Bilan de l'enquête pilote. Enquête auprès des employés des organisations assujetties à la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (1^{er} volet : employeurs) », rapport non publié, Québec, Canada: Institut de la statistique du Québec.
- Dumas, L., Fontaine, C. et M. Godbout (2002), « Rapport sur l'enquête pilote menée auprès des employeurs. Enquête auprès des employés des organisations assujetties à la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (rapport méthodologique) », rapport non publié, Québec, Canada: Institut de la statistique du Québec.
- Fréchette, C. (2003), « Bilan de collecte. Enquête auprès des employés des organisations assujetties à la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (1^{er} volet : employeurs) », rapport non publié, Québec, Canada: Institut de la statistique du Québec.
- Fréchette, C. (2003), « Bilan de collecte. Enquête auprès des employés des organisations assujetties à la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (2^e volet: employés) », rapport non publié, Québec, Canada: Institut de la statistique du Québec.