
Tom Newton
951 0377

Rapport sur l'Enquête de l'an 2000 sur les
SERVICES D'EMPLOI

Points saillants

- ?? Les recettes tirées des services de recrutement se sont élevées à 5,8 milliards de dollars en 2000.
- ?? Les services de recrutement de travailleurs temporaires représentaient 69 % des recettes de la classe.
- ?? Quelque 62 % des recettes de la classe ont été gagnées en Ontario.
- ?? La marge de profit avant impôt était de 6,7% pour la classe.
- ?? Selon les données de la classe, 465 000 travailleurs ont trouvé des affectations temporaires en 2000. Ces derniers ont travaillé 232 000 000 heures facturables dans la classe.
- ?? Le secteur commercial était le plus grand utilisateur des services de la classe, payant près de 4,8 milliards de dollars.
- ?? Plus de 100 millions de dollars ont été payés par des clients de l'extérieur du Canada.

Faits et chiffres relatifs à la classe

La population des entreprises et l'échantillon cible

Selon le SCIAN, le groupe des services d'emploi comprend trois classes : les services de placement, les services de recrutement de travailleurs temporaires et les services de co-recrutement d'emplois.

Agences de placement

Figurent ici les établissements qui s'occupent principalement de lister les postes vacants, de sélectionner, de présenter et de placer les candidats pour combler des postes permanents ou temporaires. Les individus placés ne sont pas des employés des bureaux de placement.

Location de personnel suppléant

Figurent ici les établissements qui veillent principalement à fournir des travailleurs pour des affectations de durée déterminée afin de compléter l'effectif du client. Les individus affectés sont des employés de l'établissement offrant des services de recrutement de travailleurs temporaires. Ces établissements n'exercent pas de supervision directe de leurs employés au lieu de travail du client.

Services de co-recrutement d'emplois (Organisation professionnelle des employeurs (OPE))

Figurent ici les établissements s'occupant de fournir des ressources humaines et des services de gestion des ressources humaines aux clients. Ces établissements entrent dans une relation de co-employeur avec les organismes clients (c'est-à-dire que les droits et les responsabilités de l'employeur sont partagés ou répartis entre la firme cliente et l'OPE) et offrent une gamme de ressources humaines et de fonctions de gestion de personnel, comme la préparation de la paye, l'administration des avantages sociaux (pension, assurance-vie, assurance dentaire et assurance médicale complémentaire, etc.) et les fonctions de ressources humaines (counselling, évaluation de l'employé, conformité aux lois, gestion des risques, etc.)

Au nombre des noms connus dans cette classe, on compte Kelly Services (Canada) Ltd., Drake International Inc., Diversified Staffing Services Ltd., Manpower Services Canada Ltd, Today's Staffing Ltd. et Robert Half Canada Inc. On trouvera plus de renseignements au sujet de ce groupe à la fin.

Il y avait tout juste plus de 3300 établissements de services d'emploi au Canada en 2000 et la majorité d'entre eux étaient situés dans les grandes provinces de l'Ontario, du Québec, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Il s'agit généralement de petites entreprises. Plus de 75 % d'entre elles ont des recettes brutes inférieures à 1 million de dollars.

Pour l'année de déclaration 2000, l'enquête a couvert 1 490 établissements visant 775 répondants. Les services d'emploi de la classe rendent compte de 94 % des recettes estimées de la classe.

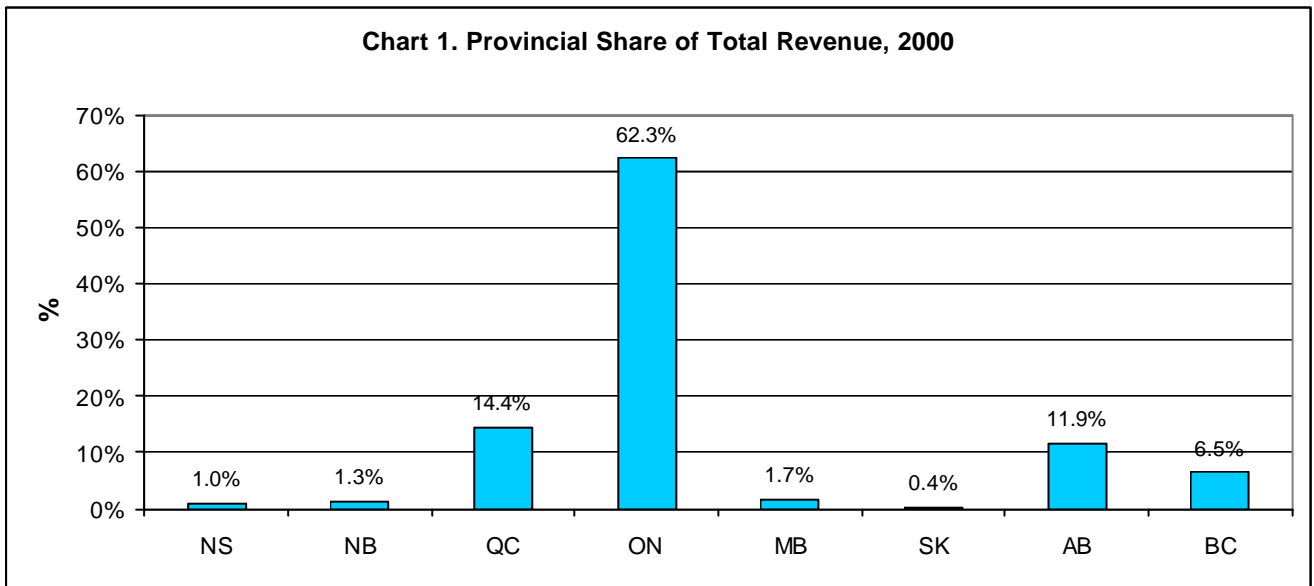
Recettes de la classe

Pour 2000, le total des recettes du groupe de la classe des services d'emploi était évalué à 5,8 milliards de dollars. Sur le plan géographique, la croissance a été bien distribuée étant donné que la majorité des provinces, de la Nouvelle-Écosse à la Colombie-Britannique, ont vu leur revenu total augmenter (tableau à but spécifié).

Les entreprises de l'Ontario ont reçu la part du lion pour ce qui est de leur total de recettes, qui est évalué à 3,6 milliards de dollars ou 62,3% du total des recettes de la classe. Elles sont suivies des entreprises du Québec (837,9

millions de dollars ou 14,4%), de l'Alberta (691,9 millions de dollars ou 11,9 %) et de la Colombie-Britannique (26,7 millions de dollars ou 6,5 %). La part de chacune des autres provinces représente moins de 2 % du total des recettes de la classe (graphique 1).

En 2000, les clients du secteur commercial ont produit environ 87 % des recettes de la classe, dont 79 % provient de la composante non financière du secteur commercial. Les clients du secteur gouvernemental comptent pour tout juste plus de 8 % des recettes des classes.



Graphique 1. Part du total des recettes des provinces, 2000

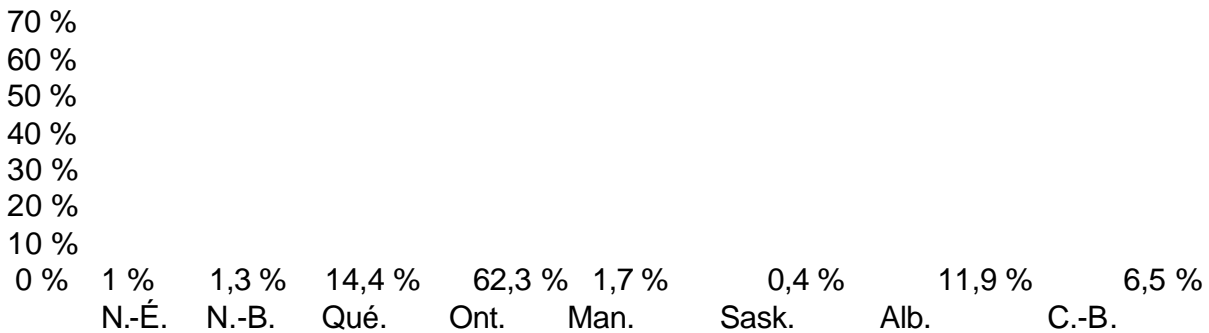


Tableau à but spécifié 1 – Recettes, dépenses et marge de profit, par province, 1998 et 2000

	T.N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O	Nt	Canada
Total des recettes (millions de \$)														
1998	x	x	41,0	93,3	635,7	2 428	85	29,6	444,8	267	x	x	x	4 047,3
2000	x	x	60,0	77,2	837,9	3 638,2	99,6	24,2	691,9	691,9	x	x	x	5 831,2
Total des recettes (millions de \$)														
1998	x	x	39,5	88,3	590,4	2 363,6	76,8	29,9	423,8	247,7	x	x	x	3 882,4
2000	x	x	58	73,9	784,3	3 379,6	94,2	22	659,2	348,2	x	x	x	5 443,3
Marge de profit ¹ (%)														
1998	x	x	3,5	5,4	7,1	2,7	9,6	-1,1	4,7	7,2	x	x	x	4,1
2000	x	x	3,3	4,2	6,4	7,1	5,5	9,2	4,7	7,9	x	x	x	6,7

Principaux services fournis

Le recrutement de travailleurs temporaires est le principal service fourni par les entreprises du groupe de la classe des services d'emploi. Ce service compte pour environ 69 % des recettes d'exploitation total alors que les services de placement comptent pour 26 %, les services de co-recrutement, 2 %, et les services de la paye, 1 %.

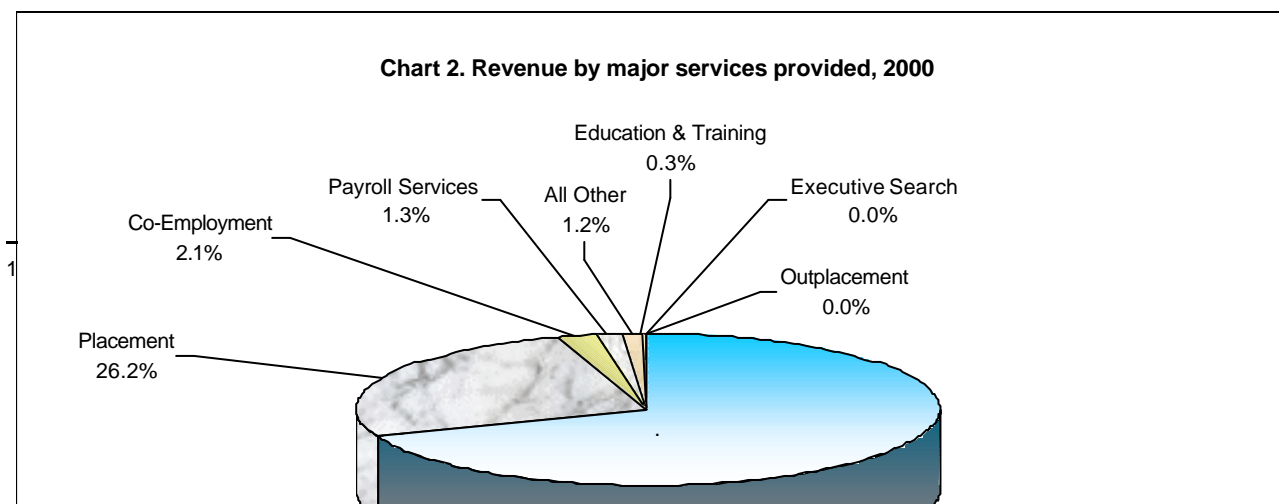
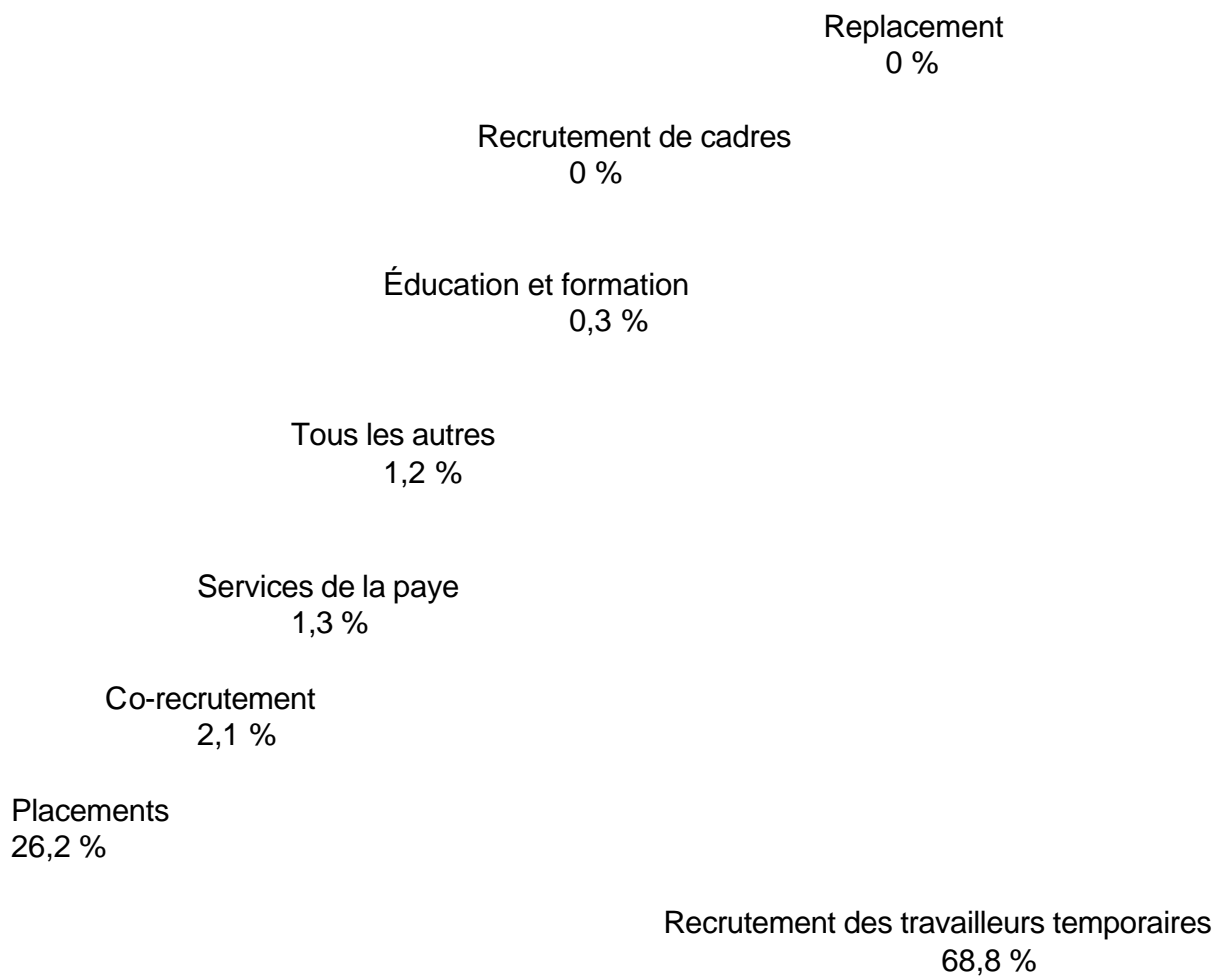


Diagramme 2. Recettes par principaux services fournis, 2000



Dépenses

Pour l'exercice 2000, les principales dépenses de la classe ont été engagées pour les salaires, les traitements et les honoraires professionnels. Pour chaque dollar gagné, 73 cents ont été dépensés en salaires et en traitements. Les honoraires professionnels ont ajouté 9 cents pour chaque dollar gagné.

Marge de profit avant impôts

Les marges de profit brut pour cette classe proviennent principalement des affectations temporaires du personnel ambulancier travaillant à commission chez les clients, soit environ 16 % en 2000. C'est pourquoi les marges de profit avant impôts sont généralement assez peu élevées pour cette classe après déduction des frais généraux et des dépenses administratives. En 2000, la marge de profit avant impôts était de 6,7 %.

Part du total des recettes des 20 principales entreprises de la classe

Les 20 principales entreprises de cette classe représentent une concentration assez importante. Elles comptent pour 39,6 % des recettes de la classe, 40,3 % des salaires et des traitements totaux payés et 46 % des profits de la classe.

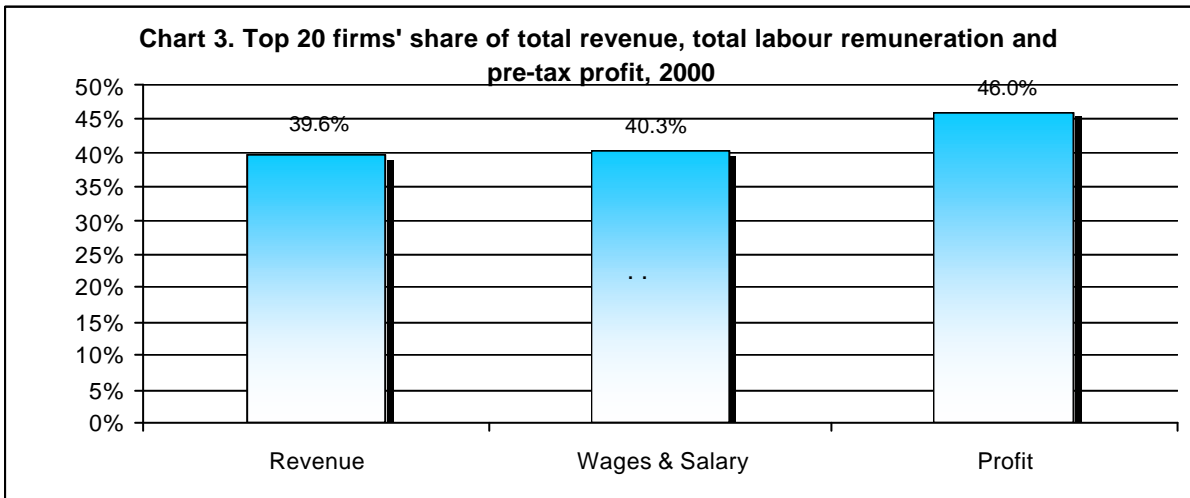
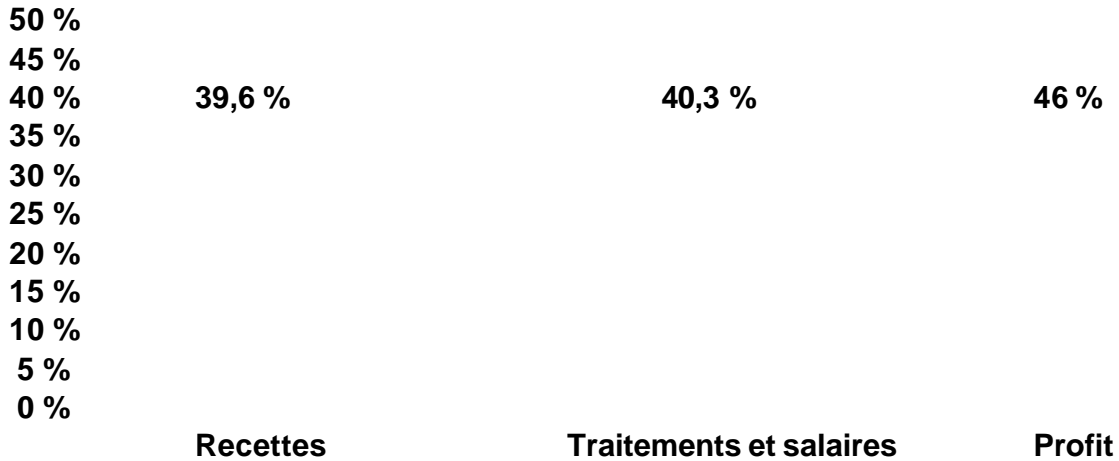


Diagramme 3. Part du total des recettes des 20 principales entreprises, rémunération totale des travailleurs et profit avant impôts, 2000



Marge de profit des 20 principales entreprises

La marge de profit avant impôts des 20 principales entreprises était de 7,7 % en 2000. Elle était de 59 % pour le reste de la classe.

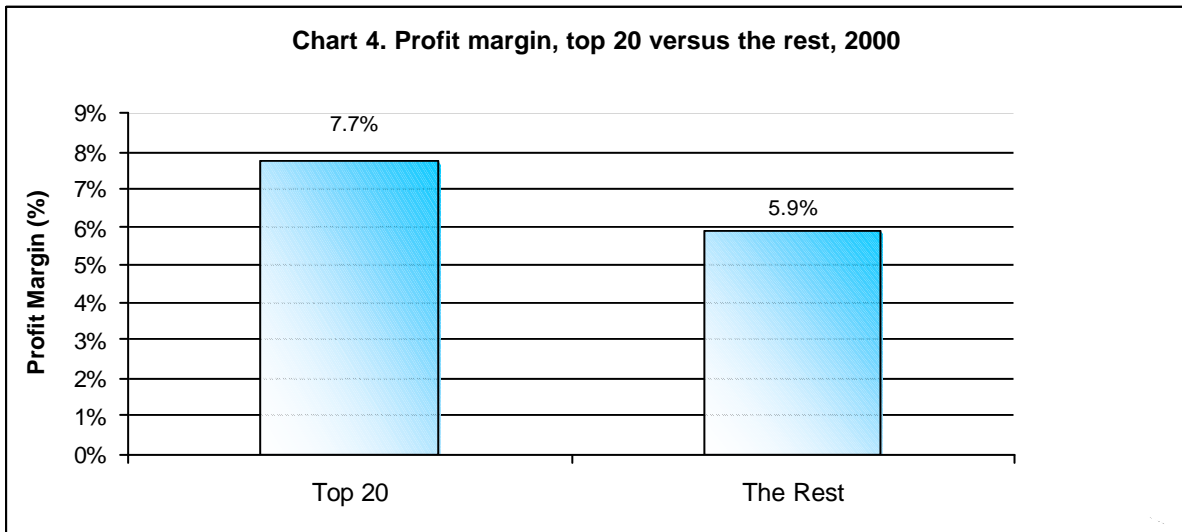
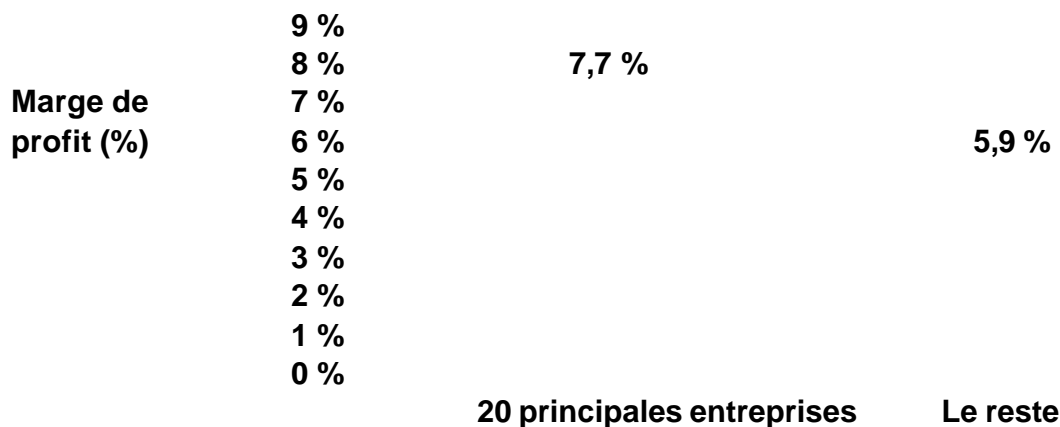


Diagramme 4. Marge de profit des 20 principales entreprises comparativement aux entreprises restantes, 2000



Caractéristiques d'emploi

L'emploi temporaire représente une part importante du marché. En 2000, il y avait 2,8 millions de travailleurs temporaires². Ces travailleurs comptaient pour 18,7 % de l'emploi total.

Les données d'enquête révèlent cependant qu'une partie infime seulement de ces employés était des employés temporaires à l'emploi de bureaux de recrutement de travailleurs temporaires. L'enquête de 2000 montre qu'environ 465 000 employés temporaires ont été en affectation dans des organismes clients, ce qui représente environ 232 millions d'heures de travail, soit 498 heures en moyenne par employé.

Concepts, méthodes et qualité des données

Concepts

² Source : Enquête sur la population active de SC, décembre 2000

Les statistiques financières liées aux services d'emploi sont les estimations des recettes et des dépenses de la classe pendant un exercice financier.

Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), la classe comprend les établissements qui s'occupent de dresser la liste des postes vacants ainsi que de sélectionner, présenter et placer les candidats à un poste, permanent ou temporaire, de même que la liste des établissements qui s'occupent principalement de fournir des travailleurs pour des périodes limitées afin de compléter l'effectif du client.

Les estimations renseignent sur les recettes et les dépenses à l'échelon national et provincial.

Définitions

Une entité commerciale est un agent économique qui a pour responsabilité, en vertu de l'autorité qu'il détient, d'affecter des ressources à la production de biens et de services.

Un établissement statistique est une entité de production ou le plus petit groupement d'entités de production qui produit un ensemble de biens et/ou de services aussi homogènes que possible; qui ne traverse pas les frontières provinciales; et dont les enregistrements renseignent sur la valeur des produits ainsi que le coût des principaux facteurs intermédiaires utilisés et le coût et la quantité des ressources humaines utilisées pour obtenir le produit.

Population visée

La population visée est formée de tous les établissements de la catégorie SCIAN 5613 qui ont été en exploitation pendant au moins une journée au cours de l'année de référence.

SCIAN 561310 : Services de placement

SCIAN 561320 : Services de location de personnel suppléant

SCIAN 561330 : Services de co-recrutement d'emplois (Organisation professionnelle des employeurs)

Variables financières

- ?? Le total des recettes est constitué des recettes provenant principalement des services d'emploi. Il peut également comprendre les recettes d'autres sources comme la vente d'autres biens et services, les recettes en intérêts et les dividendes.
- ?? Les salaires, les traitements et les avantages sociaux comprennent les payes de vacances et les commissions versées à tous les employés pour lesquels on a rempli un formulaire T4 supplémentaire. Cette catégorie englobe également la partie des avantages sociaux de l'employé que paie l'employeur sous forme de cotisations au Régime de pensions du Canada ou de cotisations d'assurance-emploi. Pour ce qui est des propriétaires actifs et des partenaires, leur rémunération est généralement leur part de profits après impôts.
- ?? L'amortissement est la dépense liée à la dépréciation des immeubles, des véhicules et autre matériel et outillage.
- ?? Le total des dépenses correspond à la somme de toutes les dépenses d'exploitation, de l'intérêt hypothécaire et d'autres dépenses ne se rapportant pas à l'exploitation.
- ?? Le bénéfice avant impôts est le total des recettes – le total des dépenses.

Méthodes

Les données ont été produites dans le cadre de l'Enquête unifiée auprès des entreprises (EUE), que Statistique Canada a menée pour la première fois en 1998. L'enquête intègre plusieurs enquêtes-entreprises annuelles à une enquête intégrée. Elle vise à assurer que Statistique Canada reçoit des données intégrées homogènes qui proviennent d'enquêtes et d'entreprises de taille et de types différents et qui sont suffisamment détaillées pour produire des statistiques provinciales.

Population cible

La population cible comprend tous les établissements des catégories SCIAN 561310, 561320 ou 561330 et du Registre des entreprises de Statistique Canada qui ont été en exploitation pendant au moins une journée pendant l'année de référence; ainsi que les travailleurs indépendants non constitués en société qui ne sont pas inscrits au Registre des entreprises de Statistique Canada.

Base et plan de sondage

Deux sources de données ont servi à dégager les estimations :

- ?? Une enquête par échantillon probabiliste menée auprès des entreprises de comptabilité dont le revenu brut était supérieur ou égal à un seuil d'inclusion variant selon la province de 30 Milliers de \$ à 70 Milliers de \$.
- ?? Les données fiscales pour les estimations se rapportant aux entreprises du Registre des entreprises dont le revenu brut d'entreprise était inférieur au seuil d'inclusion des petites unités variant selon la province de 30 Milliers de \$ à 70 Milliers de \$.

La base de sondage pour le choix de l'échantillon probabiliste est le Registre des entreprises de Statistique Canada. Pour l'exercice 2000, environ 3309 établissements étaient classés dans la catégorie des services d'emploi de cette base de sondage.

Taille de l'échantillon

On a utilisé un échantillon probabiliste à échantillonnage superposé. Les unités d'échantillonnage ont été créées selon le concept d'une série de cellules formées d'une province et d'une agrégation SCIAN à 5 chiffres. Les unités d'échantillonnage ont été divisées en quatre strates dont la taille est définie par le total des recettes de l'unité d'échantillonnage. Pour ce qui est de la stratification de l'effectif, on a défini une strate à tirage complet pour les grandes unités d'échantillonnage, deux strates à tirage partiel pour les unités de taille moyenne et une strate à tirage nul pour les petites unités. L'échantillon visait 775 répondants couvrant 1 487 établissements.

Collecte et traitement des données

Les questionnaires ont été envoyés par la poste, au printemps 2000, aux établissements faisant partie de l'échantillon. La période de collecte a pris fin en octobre 2001.

Les données ont fait l'objet de contrôles automatisés jumelés à un examen analytique pour repérer le manque de convergence et les erreurs. On a tout mis en oeuvre pour minimiser les erreurs d'omission, de dédoublement, de rapport et de traitement qui ne sont pas dues à l'échantillonnage.

On a imputé les enregistrements comportant des réponses partielles, en vue de les compléter, et on les a ajoutés à un bassin de donneurs comprenant des enregistrements complets. Les données pour les non-répondants, les personnes impossibles à localiser et les absences de contact ont été imputées par donneur, au moyen de la méthode d'imputation du plus proche voisin. On a utilisé les données fiscales pour déterminer les plus proches voisins.

Estimations

Les poids d'échantillonnage dérivés du plan d'échantillonnage ont été modifiés et améliorés au moyen de la poststratification. Les estimations ont été calculées à l'aide du poids final obtenu en multipliant le poids du plan d'échantillonnage par le poids corrigé. Le poids corrigé est une fonction de l'information utilisée à l'étape de la conception, de l'information reçue du répondant et de la nouvelle information dans la base de sondage. C'est possible parce que le Registre des entreprises a été mis à jour à l'aide d'une information plus exacte obtenue entre la sélection de l'échantillon et la production des estimations. La pondération finale correspond d'aussi près que possible aux caractéristiques changeantes de la population de cette classe.

Qualité des données

Toutes les enquêtes sont sujettes à des erreurs d'échantillonnage et hors échantillonnage. Statistique Canada utilise diverses méthodes pour minimiser tous les types d'erreurs. Voici les mesures des erreurs d'échantillonnage et les autres indicateurs de qualité qui ont été utilisés :

Les coefficients de variation, qui sont une mesure de l'erreur d'échantillonnage, ont fait l'objet d'un calcul. La qualité des estimations est notée comme suit : Excellente (CV variant de 0,01 à 4,99 %); Très bonne (CV variant de 5% à 9,99 %); Bonne (CV variant de 10 % à 14,99 %); Acceptable (CV variant de 15 % à 24,99 %); À utiliser avec circonspection (CV variant de 25 % à 34,99 %); et Non fiable (> 35,00 %).

Selon ces cotes, si l'on considère les recettes totales, les salaires et les traitements, ainsi que les dépenses totales, ils ont été jugés excellents pour le niveau de classe agrégé pour le Canada selon le CV. À l'échelle provinciale, ils étaient excellents pour le total des recettes. Enfin, dans le cas des salaires et des traitements ainsi que des dépenses totales, les CV ont révélé une cote variant d'excellent à très bon.

Les taux de réponse des 775 unités d'échantillonnage qui ont reçu un questionnaire ont été les suivants : Questionnaires remplis : 70 %; Autre (entreprise inactive, entreprise ayant cessé ses activités, changement de propriété, fusion, classification incorrecte) : 22 %. Si l'on considère ce dernier pourcentage, 14 % ont été jugés hors champ, ce qui témoigne de la qualité des données du Registre des entreprises au moment de l'échantillonnage.

L'échantillon des services d'emploi rend compte de 94 % des recettes estimés de la classe. Les petites entreprises qui n'ont pas fait partie de l'échantillon et dont les données fiscales ont servi à calculer une estimation compte pour le reste des recettes de la classe.

Toutes les données ont fait l'objet d'un examen pour vérifier leur exactitude et leur uniformité. Les utilisateurs doivent toutefois garder à l'esprit que c'est seulement la deuxième année que l'on utilise les dernières méthodologies pour cette enquête et qu'il est impossible de faire des comparaisons rapprochées avec les estimations passées.

Description de la classe des services d'emploi

La classe des services d'emploi offre divers type de services de recrutement. Les entreprises de cette classe s'occupent non seulement de jumeler les personnes à la recherche d'un emploi avec un employeur éventuel pour effectuer le placement le plus efficace mais s'emploient encore à fournir du personnel pour soutenir, temporairement ou pour une durée indéterminée, les activités et les projets spéciaux des organismes clients.

La classe des services d'emploi dessert principalement le milieu des affaires et elle classée dans le secteur des services aux entreprises.

Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), cette classe comprend trois types de services d'emploi. Ces services sont définis comme suit :

?? Services de placement

(appelés « Agences de placement » selon le SCIAN)

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à lister les postes vacants et à chercher, présenter et placer les candidats, de façon permanente ou temporaire à partir de contrats écrits. Les fournisseurs de ces services **ne sont pas** les employeurs officiels mais agissent à titre de commissionnaires ou d'intermédiaires à l'emploi. Ces services peuvent comprendre l'administration des examens, les entrevues, la vérification des références, l'évaluation et le counseling des employés éventuels. Les services offerts par cette classe englobent le **placement direct** (placement des candidats aux postes des organismes clients sans période probatoire, le **recrutement de contractants** (trouver et placer les contractants individuels à des postes chez les clients à partir de contrats écrits, **services de listage d'emplois en direct** (solliciter et verser des listes d'emplois dans une base de données qui peut être parcourue par les personnes à la recherche d'un emploi) et **services de listage de curriculum vitae en direct** (solliciter et verser des curriculum vitae dans une base de données qui peut être parcourue par les employeurs ou les agents de recrutement).

Les activités qui n'appartiennent **pas** à cette classe sont les suivantes : services de conseillers en recrutement de cadres, services de remplacement, services d'évaluation d'emploi, services de conseillers en placement, (gouvernement fédéral), services de conseillers en emploi (gouvernement provincial), services de préparation de curriculum vitae, services de recrutement de travailleurs temporaires et services de recrutement temporaire à des placements permanents (c.-à-d. placement d'employés de l'organisme de recrutement à des postes temporaires dans les firmes clientes après une période probatoire).

La classe des services de placement comprend les agences ou bureaux de distribution artistique qui s'occupent principalement de placer les acteurs dans des sociétés de production, mais n'englobe pas les agences de placement d'artistes se spécialisant surtout dans la production de films cinématographiques, de vidéos, de programmes de télévision ou d'annonces publicitaires. De plus, la classe des services de placement ne comprend pas les établissements s'occupant principalement de représenter, à titre d'agents ou de gérants, les artistes, les entrepreneurs de spectacles et d'autres personnalités.

Les établissements offrant des services de placement utilisent souvent les **registres d'emploi**, comme celui des chauffeurs, des domestiques, des mannequins, des infirmières et infirmiers, des membres d'équipage de navire, etc. dans le cadre de leurs activités. On confond souvent ces registres avec des **services** qui ne sont pas considérés comme des services de placement comme les services de chauffeurs, les services ménagers, les agences de mannequin, les services de soins de santé à domicile, les agents maritimes, etc. Un **registre** (c.-à-d. un registre d'emploi) est une liste de candidats éventuels pour un créneau de marché qu'une agence de placement peut avoir immédiatement dans ses dossiers ou qu'elle peut produire éventuellement par publicité directe ou en effectuant une « recherche ». Une liste de ce genre est utilisée pour présenter et placer les candidats dans les organismes clients. Ces entreprises qui utilisent les registres d'emploi dans le cadre de leurs activités, comme les registres d'infirmières et d'infirmiers, entrent dans la catégorie des services de placement. Cependant, les entreprises qui offrent des services comme des **services ménagers** (qui fournissent un service de nettoyage et

non pas un service de placement) ne font pas partie de la classe des services de placement étant donné qu'elles ne s'occupent pas de pourvoir à des postes.

?? **Services de recrutement de travailleurs temporaires**
(appelés « services d'emploi temporaire » selon le SCIAN)

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des travailleurs pour des affectations de courte durée ou de durée prolongée. L'entreprise de recrutement de travailleurs temporaires engage ses propres employés et les affecte dans les organismes clients pour aider ou compléter l'effectif de l'organisme client dans les situations suivantes : absences d'employés, pénurie temporaire de personnel qualifié, charge de travail saisonnière, affectations spéciales et projets. Les employés ont pour employeur le service de recrutement de travailleurs temporaires qui est responsable de leurs actions sur le plan juridique. Lorsqu'ils sont au travail toutefois, ils sont sous la supervision directe du client. Les services de recrutement de travailleurs temporaires englobent les **services d'emploi temporaire** (fourniture de personnel pour des affectations de courte durée), les **services de recrutement de longue durée** (réserve de personnel pour des affectations de durée prolongée), les **services de recrutement temporaires à des placements permanents** (une réserve de personnel pour des postes temporaires en vue d'obtenir un statut permanent auprès de la firme cliente à la fin de la période probatoire), la **gestion sur place des services de travailleurs temporaires** (une réserve de personnel afin de superviser les employés fournis par la firme de recrutement), **l'embauchage obligatoire** (faire engager le candidat de choix du client par la firme de recrutement pour des besoins d'emploi légal), les **entrepreneurs en main-d'oeuvre** (établissements qui fournissent du personnel à des entreprises de construction et à d'autres organismes clients) et les **réserves de personnel** (à l'exception des travailleurs agricoles).

Les activités qui sont exclues de cette classe sont les suivantes : le recrutement de contractants, contractants de travailleurs agricoles, services de la paye, services de co-recrutement d'emplois, services gérés, entrepreneurs généraux (établissements qui s'occupent principalement de construire des structures complètes au nom de leurs clients) et agents et gérants de mannequins, d'artistes, d'athlètes, entrepreneurs de spectacles et autres personnalités).

Voici une liste d'activités liées au recrutement de travailleurs temporaires que l'on peut confondre avec des activités d'un autre type :

- **recrutement de travailleurs temporaires par opposition à recrutement de contractants**

Le recrutement de travailleurs temporaires consiste à fournir du personnel qui est employé par la firme de recrutement pour des affectations temporaires ou prolongées dans les entreprises clientes. Le recrutement de contractants consiste à affecter des contractants individuels (qui ne sont pas des employés de l'entreprise de la firme de recrutement, à des postes de la firme cliente à partir de contrats écrits stipulant les produits que le client a demandés à contrat de même que les conditions précises d'emploi. Cette dernière activité est considérée comme un service de placement.

- **recrutement temporaire à des placements permanents par opposition à placement direct**

Le recrutement temporaire à des placements permanents concerne le placement possible des employés de la firme de recrutement après une période probatoire alors que le placement direct consiste à placer les candidats qui ne sont pas des employés de la firme de recrutement à des postes offerts par l'organisme client sans période probatoire. Le premier exemple renvoie à une activité de recrutement temporaire et le second à une activité de services de placement.

- **embauchage obligatoire par opposition à services de la paie**

L'embauchage obligatoire renvoie à l'activité consistant à faire embaucher, par la firme de placement temporaire, les employés ou les candidats de choix du client et à les affecter à des services qu'ils offriront à la firme cliente. Les services de la paie, quant à eux, sont les services liés au calcul des heures travaillées par l'employé, au taux de salaire, aux déductions et autres données relatives à la paye pour les firmes clientes et à la production des chèques de paye, des rapports de paye et des données relatives à la déclaration de revenu. L'« embauchage obligatoire » est une

activité faisant partie du service de recrutement temporaire. Cependant, les entreprises qui offrent principalement des services de paye ne font pas partie du groupe de la classe des services d'emploi.

- **entrepreneur en main-d'œuvre par opposition à entrepreneur général**

Les entrepreneurs en main-d'œuvre sont des établissements fournissant de la main-d'œuvre aux entreprises de construction et à d'autres organismes clients de façon temporaire. Les entrepreneurs généraux (ou entrepreneurs principaux) sont des établissements (de la classe de la construction) qui s'occupent principalement de construire des structures complètes comme des immeubles, des autoroutes, des chemins, des ponts, des égouts, des conduites de distribution, etc. Ils soumissionnent pour des contrats et sont chargés de terminer avec succès la structure mais pas de la vendre. Les entrepreneurs généraux ne font pas partie du groupe de la classe des services d'emploi.

?? **Services de co-recrutement d'emplois** (Organisation professionnelle des employeurs) (appelés « *location de personnel permanent* » selon le SCIAN)

Cette classe comprend les organisations professionnelles des employeurs (OPE) et d'autres établissements qui exécutent en permanence une gamme d'activités liées à la paie, à l'administration des avantages sociaux et des services de gestion des ressources humaines pour une partie de l'effectif ou tout l'effectif des clients en entrant dans une relation de co-employeur avec la firme cliente. Les individus de l'effectif du client qui sont concernés par cet arrangement sont des employés tant de l'OPE que de l'organisme client et sont des employés permanents.

Les services de co-recrutement d'emploi ont pour caractéristique unique l'entente contractuelle entre la firme cliente et l'OPE selon laquelle les droits et les responsabilités de l'employeur sont partagés ou confiés. Généralement parlant, l'OPE assume la responsabilité exclusive de l'employeur relative à la gestion de la paie, comme le paiement du traitement de l'employé, la tenue des dossiers de paye, la production des formulaires du gouvernement liés à la paye, la retenue des impôts et le dépôt des fonds dans les comptes du gouvernement, la saisie des salaires, le paiement des cotisations d'assurance-emploi et l'administration de l'indemnisation des accidents du travail. L'OPE peut également assumer les responsabilités exclusives de l'employeur pour ce qui est d'une gamme d'activités liées à l'administration des avantages sociaux (comme la pension, l'assurance-vie, l'assurance dentaire, l'assurance médicale complémentaire et l'assurance-invalidité) et de fonctions de ressources humaines (comme le counselling, la préparation des documents du personnel, l'évaluation de l'employé, la formation, la conformité à la loi et la gestion des risques). L'OPE et l'organisme client peuvent également partager certaines des responsabilités de l'employeur mentionnées ci-dessus. L'entreprise cliente continue généralement d'assumer les responsabilités exclusives de l'employeur qui sont décrites ci-dessus et de superviser l'élaboration, la production, le marketing et la vente du produit ainsi que les services.

Le service de co-recrutement est une activité importante des services d'emploi aux États-Unis. La classe prend appui sur les lois et les règlements fédéraux américains relatifs à l'emploi. Les services de co-recrutement d'emplois sont utilisés par les entreprises américaines pour contourner certains règlements de l'Internal Revenue Service relatifs à la pension et fournir des avantages sociaux aux employés, en particulier l'assurance-santé, de façon plus économique.

Les spécialistes de la classe canadienne ont indiqué qu'il existe seulement des activités de co-recrutement limitées au Canada. Ils croient que les activités de recrutement de l'OPE ne sont pas prédominantes au Canada et qu'on ne s'attend pas à ce qu'elles croissent rapidement dans ce pays à cause des différences entre les systèmes de santé canadiens et américains et à cause des lois canadiennes gouvernant l'emploi. Aux États-Unis, les dispositions qui permettent aux OPE d'avoir plus d'employés, par employeur, que les firmes clientes individuelles permettent aux OPE d'offrir des avantages sociaux aux employés, en particulier l'assurance médicale, de façon plus économique. Au Canada les dispositions relatives aux OPE ne permettent pas d'offrir des avantages sociaux aux employés en faisant les mêmes économies étant donné que la majorité des régimes d'assurance-santé sont financés par l'État. De plus les lois provinciales du travail du Canada, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et d'autres lois font sérieusement obstacle aux activités de co-recrutement au pays.

5613 – Services d'emploi

Tableau 1. Statistiques financières choisies¹, Canada, 1998 et 2000

	1998	2000
Nombre d'établissements actifs ²	..	3 309
Revenu total (Milliers de \$)	4 047,3	5 831,4
Salaires, traitements et avantages sociaux ³ (Milliers de \$)	3 208,7	4 268,4
Dépenses totales (Milliers de \$)	3 882,4	5 443,3
Marge de profit totale ⁴ (%)	4,1	6,7

¹ Les estimations pour l'année la plus récente sont provisoires. Les données provisoires sont révisables. Étant donné l'arrondissement des chiffres, la somme des composants peut ne pas éгалer le total.

² Établissement actif

Un « établissement statistique » actif est une entité de production ou le plus petit groupement d'entités de production actif qui produit une série de biens et de services aussi homogènes que possible; qui ne traverse pas les frontières provinciales; et qui renseigne sur la valeur des produits ainsi que le coût des principaux facteurs intermédiaires utilisés; et le coût et la quantité des ressources humaines utilisées pour préparer le produit.

³ Salaires, traitements et avantages

Les « salaires, traitements et avantages » comprennent la paye de vacances et les commissions de tous les employés pour lesquels on a rempli un formulaire T4 supplémentaire. Cette catégorie comprend aussi la partie des avantages sociaux de l'employé payée par l'employeur pour des éléments comme le Régime de pension du Canada, le Régime de rentes du Québec ou les cotisations d'assurance-emploi. Les salaires et traitements ne comprennent pas la rémunération des propriétaires d'entreprises non constituées en société, donc le niveau relatif de « salaires, traitements et avantages sociaux » sera inférieur dans les classes où les entreprises non constituées en société sont les principaux cotisants.

⁴ La marge de profit totale est calculée comme suit : le total des recettes moins les dépenses totales exprimé en pourcentage du total des recettes. Le chiffre dérivé ne comprend pas l'impôt sur le revenu des entreprises payé par les entreprises non constituées en société; et l'impôt sur le revenu des particuliers payé par les entreprises non constituées en société. Dans le cas des entreprises non constituées en société, le bénéfice d'exploitation comprend la rémunération non versée aux partenaires et aux propriétaires, qui n'est pas enregistrée comme « salaires, traitements et avantages sociaux ». Le bénéfice d'exploitation sera donc plus élevé dans les classes où les propriétaires et les partenaires sont des cotisants importants.

X Confidentiel

5613 – Services d'emploi

Tableau 2. Revenu par type de services (partie de l'enquête seulement), 1998 et 2000

	1998	2000
	Pourcentage	
Recrutement temporaire	..	68,8
Services de placement	..	26,2
Co-recrutement		2,1
Service de la paie	..	1,3
Autre	..	1,6
Total	..	100

5613 – Services d'emploi

Tableau 3. Dépenses choisies comme pourcentage du total des recettes (partie de l'enquête seulement), 1998 et 2000

	1998	2000
	Pourcentage	
Salaires, traitements et avantages sociaux		74,7
Honoraires professionnels et honoraires des experts-conseils		9,7
Dépenses pour location et location à bail	..	1,2
Dépréciation et amortissement		0,6
Bureau et administration	..	4,8
Autre	..	2,2

Total	..	93,2
--------------	----	-------------

5613 – Services d'emploi

Tableau 4. Caractéristiques d'emploi (portion de l'enquête seulement, 1998 et 2000)

	1998	2000
Employés de bureau		
Employés de bureau à temps plein		17 803
Employés de bureau à temps partiel		3 693
Personnel ambulant	..	464 933
Nombre d'heures totales facturées pour le personnel ambulant ..		231 619 380

5613 – Service d'emploi

Tableau 5. Distribution des recettes d'exploitation par type de clients (partie de l'enquête seulement), 1998 et 2000

	1998		2000	
	Milliers de \$	%	Milliers de \$	%
Clients au Canada				
Individus et ménages	28 977	0,5
Institutions publiques		..	104 741	1,9
Administration publique	461 412	8,4
Secteur commercial – branches financières	447 893	8,1
Secteur commercial - branches non financières..		..	4 348 697	79
Clients à l'extérieur du Canada (Exportations)	116 483	2,1
Total	5 508 203	100