

Définitions

Section A : Caractéristiques de la main d’oeuvre

Travailleur autonome ou contractuel

Personne fournissant des produits et services à contrat à votre entreprise, mais pour laquelle il n'est pas nécessaire de produire un formulaire T4 de l'Agence de revenu du Canada. Cette personne peut être à l'emploi d'une autre entreprise ou travailler à la maison. (Par exemple : expert conseil en informatique, etc.)

Syndicat de boutique

Un syndicat composé de travailleurs embauchés par une seule compagnie et qui n'est habituellement pas affilié à une centrale syndicale ou tout autre regroupement de syndicats.

Groupes professionnels

Note :

Si vous utilisez les catégories professionnelles de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LÉME), la correspondance avec les groupes professionnelles de l'enquête s'établit comme suit :

Gestionnaires comprend les catégories LÉME Cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres administrateurs;

Superviseurs comprend les catégories LÉME Surveillants et contremaîtres;

Professionnels est équivalente à la catégorie professionnelle de la LÉME;

Personnel technique/Métiers comprend les catégories LÉME Employés semi-professionnels et techniques, travailleurs qualifiés et artisans;

Marketing/Ventes comprend les catégories LÉME Personnel spécialisé de la vente et des services, personnel intermédiaire de la vente et des services et autre personnel de la vente et des services;

Personnel de bureau/administratif comprend les catégories LÉME Employés administratifs et de bureau principal et employés de bureau;

Ouvriers sans métier ni certificat de compétence/ Camionneurs et chauffeurs d'autobus comprend les catégories LÉME Travailleurs manuels spécialisés et autres travailleurs manuels.

Gestionnaires

Comprend la plupart des gestionnaires supérieurs en milieu de travail et autres cadres supérieurs dont les responsabilités englobent habituellement plus d'un service interne. (Par exemple : président d'une entreprise n'ayant qu'un emplacement; gérant d'un commerce au détail; gestionnaire d'usine; associés principaux dans des entreprises de services aux entreprises; surveillant de la production; administrateur principal dans une entreprise de services publics; de même que vice présidents, directeurs adjoints, associés et adjoints administratifs, dont les responsabilités englobent plus d'un domaine particulier.) Il faut en outre inclure les gestionnaires qui relèvent généralement des cadres supérieurs et qui sont chargés d'un seul domaine ou service. (Par exemple : chefs de service ou gestionnaires en génie, comptabilité, R D, personnel, informatique, marketing, ventes, etc.; chefs ou gestionnaires de gammes de produits particuliers; associés ou adjoints administratifs responsables d'un domaine particulier; directeurs adjoints dans des petits emplacements sans organigramme défini.)

Superviseurs

Comprend les employés dont la responsabilité principale consiste à superviser des employés, mais qui n'appartiennent pas à la catégorie des gestionnaires ci dessus. Par exemple : surveillants d'équipes de production, superviseurs d'infirmiers et d'infirmières, surveillants de quarts.

Professionnels

Employés dont les fonctions nécessitent habituellement au moins un diplôme universitaire de premier cycle ou l'équivalent. Par exemple : médecins, avocats, comptables, architectes, ingénieurs, économistes, scientifiques, psychologues, sociologues, infirmières autorisées, professionnels du marketing et des études de marché, infirmières praticiennes et enseignants. Il faut en outre inclure les professionnels en informatique dont les fonctions nécessitent habituellement un diplôme de premier cycle en sciences informatiques au minimum. Cela comprend les gestionnaires professionnels de projets.

Personnel technique/Métiers

Employés dont les fonctions exigent habituellement un certificat/diplôme collégial ou l'équivalent, et qui n'interviennent pas directement dans le marketing ou la vente d'un produit ou d'un service. (Par exemple : pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage du transport aérien, spécialistes du contrôle de la circulation aérienne et personnel assimilé, technologues, techniciens de laboratoire, infirmières auxiliaires autorisées, techniciens en audiovisuel; fournisseurs de soins, formateurs techniques, secrétaires juridiques et dessinateurs. Cela comprend les programmeurs et les opérateurs informatiques, dont les fonctions exigent habituellement un certificat ou un diplôme collégial) Il faut aussi inclure les gestionnaires de projets semi professionnels. Comprend aussi les employés qui n'exercent pas des fonctions de supervision dans des postes nécessitant un certificat de compétence ou l'équivalent. (Par exemple : travailleurs de la construction, machinistes, opérateurs de machines, opérateurs de machines fixes, esthéticiennes/barbiers/coiffeurs, bouchers et réparateurs, qui n'ont habituellement pas besoin d'un certificat ou d'un diplôme postsecondaire.).

Marketing/Ventes

Personnel n'exerçant pas des fonctions de supervision et chargé principalement du marketing/de la vente de produits ou de services. Par exemple: commis au détail, serveurs/serveuses, télévendeurs et agents immobiliers, agents d'assurance et responsables des prêts. Cela ne comprend pas les employés dont les fonctions nécessitent un diplôme universitaire ou une accréditation professionnelle, ceux dont les fonctions nécessitent un certificat ou diplôme collégial et ceux dont les fonctions comportent principalement des tâches de supervision.

Personnel de bureau/administratif

Personnel n'exerçant pas des fonctions de supervision et fournissant des services de bureau ou administratifs aux clients internes ou externes. Par exemple : secrétaires, opérateurs de machines de bureau, commis au classement, commis à la comptabilité, réceptionnistes, commis de bureau, commis au courrier et à la distribution, agents de recouvrement et experts en sinistres. Ces fonctions ne nécessitent habituellement pas d'études postsecondaires et ne comprennent pas de responsabilités en matière de marketing ou de vente.

Ouvriers sans métier ni certificat de compétence/Camionneurs et chauffeurs d'autobus

Personnel n'exerçant pas des fonctions de supervision et occupant des postes de production ou d'entretien qui ne nécessitent pas de certificat de compétence ni une formation équivalente en cours d'emploi. Par exemple : monteurs, emballeurs, trieurs, manutentionnaires, opérateurs de machines, opérateurs de matériel de transport (camionneurs ou chauffeurs d'autobus), manœuvres et préposés à l'entretien. À titre de ligne directrice générale, les emplois dans cette catégorie ne nécessitent pas plus d'un mois de formation pour une personne ne détenant pas de certificat de compétence.

Autres

Tous les emplois qui ne correspondent pas à l'une des catégories qui précèdent.

Section B : Heures de travail

Semaine habituelle de travail

La semaine habituelle de travail correspond au nombre d'heures que les employés doivent habituellement effectuer au cours de la semaine. Cela exclut les heures supplémentaires.

Permanent

Les employés permanents n'ont pas de date de cessation d'emploi déterminée.

Non permanent

Les employés non permanents ont une date de cessation d'emploi déterminée ou une période d'emploi spécifique. Cela inclut les employés occasionnels et les travailleurs sur demande.

Heures supplémentaires

Heures travaillées au-delà des heures habituelles effectuées durant une journée ou une semaine.

Semaine comprimée de travail

Régime de travail permettant la compression de la semaine de travail, de sorte que l'employé peut travailler le nombre d'heures requis au cours d'une période qui n'est pas de cinq jours.

Télétravail

Régime de travail en vertu duquel les employés effectuent une partie ou la totalité de leurs tâches dans un lieu de travail qui n'est pas contrôlé par l'employeur, normalement la résidence de l'employé.

Section C : Avantages sociaux

Régime de retraite à prestations déterminées

Régime de retraite avec lequel les prestations sont établies au moyen d'une formule basée sur l'âge, les gains et les années de service. Les cotisations sont fondées sur le coût des prestations prévues.

Régime de retraite à cotisations déterminées

Régime de retraite avec lequel les cotisations sont établies au moyen d'une formule basée sur les gains. Les prestations sont basées sur l'avoir accumulé dans le fonds au moment de la retraite d'un employé.

REÉR collectif

Régimes enregistrés d'épargne retraite individuels d'employés gérés collectivement par l'employeur.

Formation structurée

Toutes les activités de formation qui ont un format prédéterminé, un objectif prédéfini et un contenu particulier, et pour lesquelles les progrès réalisés peuvent être suivis ou évalués. Cela exclut toutes les activités de mentorat.

Section D : Congés

Congé annuel pour obligations familiales et/ou personnelles

Congé pour affaires personnelles urgentes ou obligations familiales importantes, qui peut être accordé très rapidement.

Congé à usages multiples ou flottant

Congé pouvant être utilisé pour plusieurs motifs (maladie, raisons personnelles ou familiales, deuil, etc.) et souvent conçu pour remplacer les congés spécifiques (congé de maladie, congé pour raisons personnelles, congés de deuil, etc.).

Congé de soins de longue durée

Congé prolongé accordé afin de permettre aux employés de prodiguer des soins à un parent, un conjoint ou un conjoint de fait victime d'une maladie, blessure ou handicap sérieux.

Congés supplémentaires payés de maternité/parentaux/d'adoption

Congé durant lequel des prestations supplémentaires sont payées par l'employeur afin d'augmenter la rémunération hebdomadaire des employés qui reçoivent des prestations d'Assurance-emploi de maternité/ parentaux/d'adoption.