Emploi et Développement social Canada | Employment and Social Development Canada

Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Travail

Vue d'ensemble des négociations collectives au Canada, 2013

Division de l'information et recherche sur les milieux de travail,

Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail

juillet 2014

LT-247-08-14

Canada

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à : http://www12.rhdcc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2014

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
Nº de cat. : Em5-3/2013F-PDF
ISSN : 2368-3287

EDSC
Nº de cat. : LT-247-08-14

Table des matières

Introduction **1**

La faible progression des investissements des entreprises et des exportations ont entravé la croissance soutenue de l'économie **1**
- Marché du travail 2

La croissance salariale est à son plus bas niveau depuis 1997 ..... **2**

Les employés du secteur public obtiennent des gains salariaux plus faibles **3**
- Secteur public 3
- Secteur privé 4
- Ajustements salariaux selon le secteur d'activité 5

Les ajustements salariaux varient selon les sphères de compétence **6**

Conventions collectives en vigueur **6**

Durée des conventions collectives **7**

Clauses d'intérêt dans les conventions collectives **8**
- Ajustements salariaux éventuels 8
- Transfert entre les employés 8
- Méthode alternative de résolution de conflit 9
- Langage et diversité 9

Des arrêts de travail moins nombreux, plus longs, sans être nécessairement plus perturbateurs **9**
- Sphère de compétence fédérale 10
- Sphère de compétence provinciale 10
- Secteurs public et privé 10
- Arrêts de travail marquants en 2013 11

Couverture syndicale au Canada **11**
- Couverture globale 11
- Taux de syndicalisation par province 12
- Taux de syndicalisation par secteur d'activité 12
- Affiliations syndicales, congrès et fusions 13

Perspectives d'avenir **14**

En résumé :

- L'année précédente fut une année chargée en activité de négociation collective, avec 432 principales[1] conventions collectives conclues, les plus nombreuses depuis 2005. Ces conventions visaient 1 014 210 employés, le plus grand nombre depuis 2010.
- Trois industries représentaient 83,5 % de ces employés : 42,3 % dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux, 27,3 % dans le secteur de la construction, et 13,9 % dans le secteur de l'administration publique.
- Les ajustements salariaux issus des principales conventions s'établissaient à 1,4 % en moyenne, soit le taux le plus bas depuis 1997. Les efforts des gouvernements pour limiter la croissance salariale a contribué à limiter la pression sur la moyenne globale d'augmentation salariale.
- Malgré le nombre inférieur d'arrêts de travail enregistré en 2013, comparativement à 2012, leur durée moyenne (88,4 jours) était trois fois plus longue. En 2013, les principaux arrêts de travail ont donné lieu à un total de 1 507 243 jours-personnes non travaillés (JPNT), une augmentation de 66,7 % par rapport aux 904 027 JPNT enregistrés en 2012.

Introduction

Le présent rapport porte sur les résultats des négociations collectives menées au Canada en 2013. Il décrit le climat dans lequel ont évolué l'économie et les relations industrielles, et fournit une vue d'ensemble des règlements salariaux, de la durée des conventions, des conditions de travail négociées, des arrêts de travail et de la couverture syndicale.

[1] Toutes les données publiées dans ce rapport sont issues des principales conventions collectives visant 500 employés ou plus à travers le Canada. Les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur les données de 2013.

La faible progression des investissements des entreprises et des exportations ont entravé la croissance soutenue de l'économie

La lente reprise économique des partenaires commerciaux du Canada, combinée à un certain nombre de facteurs internes, a contribué à une croissance léthargique de l'économie canadienne en 2013.

Cinq années après le début de la récession, il existe des signes positifs qui indiquent que les économies occidentales s'affermissent. Vers la fin de l'année 2013, la Réserve fédérale américaine a commencé à affiner sa troisième série de mesures d'assouplissements quantitatifs en diminuant ses achats mensuels d'obligations. En Europe, la crise de la dette souveraine a été contrôlée et les pays sont en processus de retrait du programme de renflouage financier. Une croissance soutenue de l'économie chinoise était observée en 2013, dans un contexte de reprise incertaine d'après-crise à l'échelle mondiale.

Malgré ces signes positifs, cela prendra du temps avant que les principales économies retrouvent leur croissance respective d'avant la récession. La lente croissance de l'économie mondiale a continué d'affecter le commerce international du Canada en 2013. En outre, en raison d'un dollar canadien plus fort durant l'année 2013, les principales exportations canadiennes ont perdu de leur compétitivité sur le plan mondial.

Même si les exportations ont augmenté de 2,1 % en 2013, comparativement à 1,5 % en 2012, elles commencent juste à atteindre leurs niveaux d'avant la récession en 2008.

De plus, la demande finale intérieure a augmenté d'un faible taux de 1,4 % en 2013, très au-dessous des augmentations de 2,3 et 2,7 % enregistrées respectivement en 2012 et 2011. Les dépenses de consommation ménagère ont augmenté de 2,2 %, et les dépenses de l'État ont augmenté de seulement 0,8 %. Avec un taux de 1,4 %, la croissance des investissements des entreprises dans les usines et les équipements a baissé pour la troisième année consécutive. Par conséquent, le

PIB réel a augmenté de 2,0 % en 2013, une légère hausse par rapport à la croissance de 1,7 % enregistrée en 2012.[2]

Marché du travail

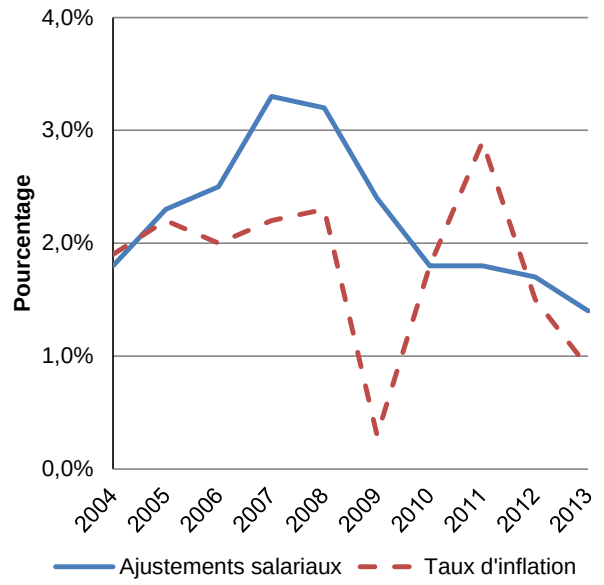
L'an dernier, une faible croissance a été observée en matière de création d'emplois, comparativement à l'année d'avant. Tandis que les gouvernements continuaient d'appliquer plusieurs restrictions budgétaires dans le secteur public, 167 300 emplois supplémentaires à temps plein ont été créés en 2013.[3] Comparativement, le travail à temps plein a augmenté de 197 500 emplois en 2012. À 7,1 %, le taux du chômage, en 2013, était proche de celui de l'année précédente (7,3 %). Les taux de chômage étaient particulièrement élevés dans les provinces de l'Atlantique : 11,4 % à Terre-Neuve-et-Labrador; 11,5 % à l'Île-du-Prince-Édouard, et 10,4 % au Nouveau-Brunswick.

La croissance salariale est à son plus bas niveau depuis 1997

Tel que prévu, l'austérité financière a occasionné des résultats modérés autour des tables de négociation. La moyenne d'augmentation salariale, pendant la durée des conventions signées en 2013, n'était que de 1,4 %, soit la plus faible moyenne depuis 1997.

Même si l'ajustement salarial a été modeste en 2013, il a néanmoins dépassé le taux d'inflation, comme au cours de huit années de la dernière décennie (graphique 1). Cependant, étant donné que la Banque du Canada prévoit une hausse graduelle de l'inflation à 2,0 % d'ici 2016, les employés qui ont ratifié des conventions de longue durée pourraient connaître une croissance négative du salaire réel vers la fin de leur convention. Environ un tiers de toutes les ententes conclues (125) en 2013 comporte une durée d'au moins 48 mois, et l'ajustement salarial moyen de ces ententes était de 1,7 %.

Graphique 1
Ajustement salarial moyen issu des principales conventions et taux d'inflation (Indice des prix à la consommation), 2004-2013



Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Programme du travail, et Statistique Canada.

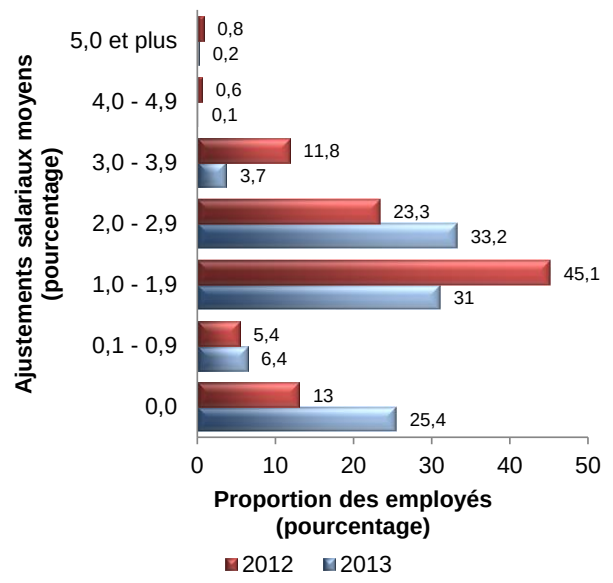
Plusieurs gels salariaux observés dans diverses régions ont contribué aux modestes augmentations salariales enregistrées en 2013. Plus du quart de l'ensemble des employés visés par les conventions négociées en 2013 n'ont obtenu aucune augmentation salariale. Aussi, 31,0 % des employés ont reçu des ajustements salariaux situés entre 1,0 et 1,9 %, et 33,2 % ont reçu des ajustements situés entre 2,0 et 2,9 %.

La distribution des conventions selon l'ajustement salarial était différente entre 2012 et 2013. En 2012, 13 % des employés avaient fait l'objet d'un gel salarial, et 13,2 % des employés ont reçu un ajustement d'au moins 3,0 %. En 2013, la proportion des conventions stipulant un gel salarial a doublé, tandis qu'un tiers des employés a obtenu un ajustement d'au moins 3,0 % (graphique 2).

[2] Source : Statistique Canada

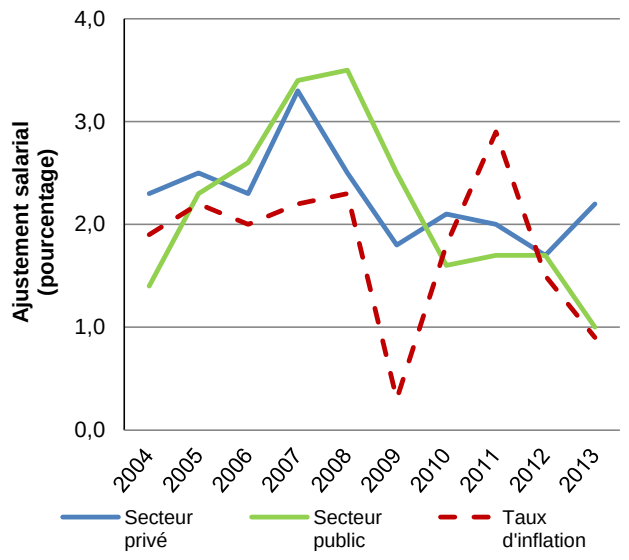
[3] Source : Statistique Canada

Graphique 2
Proportion des employés, selon l'ajustement salarial, 2012 et 2013



Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Programme du travail.

Graphique 3
Ajustements salariaux dans les secteurs public et privé, et taux d'inflation (Indice des prix à la consommation), 2004-2013



Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Programme du travail, et Statistique Canada.

Les employés du secteur public obtiennent des gains salariaux plus faibles

En 2013, presque 70 % de toutes les ententes conclues (et 62,0 % de l'ensemble des employés visés) se trouvaient dans le secteur public.

Les efforts des gouvernements pour réduire les dépenses se sont traduits par une modeste augmentation salariale dans le secteur public. En 2013, l'ajustement salarial moyen dans le secteur privé (2,2 %) s'élevait à plus du double de l'ajustement modeste dans le secteur public (1,0 %), le plus faible depuis la moitié des années 90 (graphique 3).

Secteur public

La croissance salariale dans le secteur public était lente, comparativement à celle du secteur privé, surtout en raison des gels salariaux imposés par les gouvernements. Parmi les 298 conventions du secteur public signées en 2013, 157 (visant 258 100 sur les 628 910 employés du secteur public qui ont signé leur convention cette année) ne contenaient pas d'augmentation salariale.

Les employés de l'Ontario ont obtenu des augmentations salariales parmi les plus faibles, et représentaient plus de la moitié de l'ensemble des employés du secteur public qui ont signé leur convention en 2013. Au total, 179 conventions du secteur public (323 570 employés) ont été conclues en Ontario, avec des augmentations salariales de seulement 0,3 % en moyenne. D'autres sphères de compétence ont obtenu aussi des ajustements modérés :

- En Alberta, 17 conventions ont été conclues, visant 28 740 employés du

secteur public qui ont obtenu un ajustement salarial de 0,9 % en moyenne;

- En Colombie-Britannique, 28 conventions dans le secteur public, visant 93 330 employés, ont donné lieu à un ajustement salarial moyen de 1,6 %.

Par ailleurs, l'augmentation moyenne issue des 11 conventions signées en Nouvelle-Écosse (visant 30 010 employés) était de 2,6 %; et les employés du service public du Québec (29 160 employés), visés par 19 conventions collectives, ont obtenu une augmentation salariale de 2,3 % en moyenne.

Dans la sphère de compétence fédérale, 16 conventions visant 51 440 employés du secteur public ont donné lieu à un ajustement salarial moyen de 1,8 %. La majorité de ces employés (85 %) ont reçu des ajustements salariaux allant de 1,0 à 1,9 % en moyenne, aucun employé n'ayant obtenu un ajustement de moins de 1,0 %.

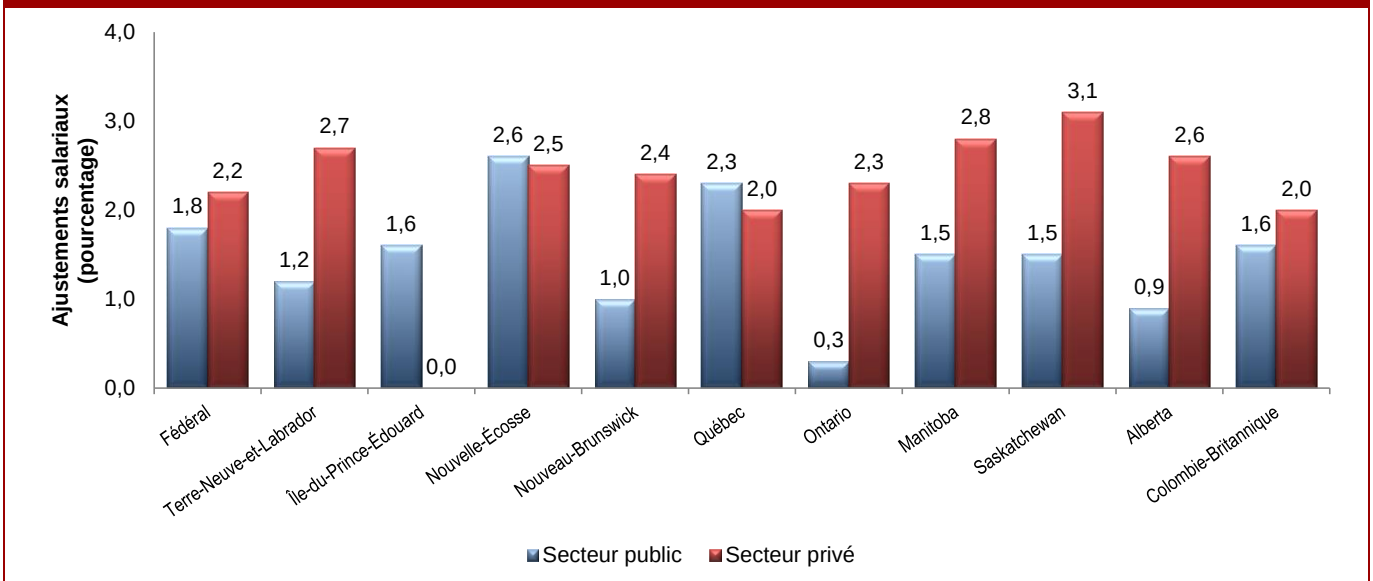
Secteur privé

La Colombie-Britannique (20 conventions) et le Québec (19 conventions) représentaient 54,4 % de l'ensemble des employés du secteur privé qui ont signé une convention collective en 2013. Dans les deux provinces, les ajustements salariaux s'établissaient à 2,0 % en moyenne, soit le plus faible taux de toutes les sphères de compétence (graphique 4).

En Ontario, 54 conventions (visant 121 250 employés) ont été signées, donnant lieu à un ajustement salarial de 2,3 % en moyenne. Au total, cinq principales conventions collectives ont été signées dans les provinces de l'Atlantique (3 860 employés), avec un ajustement salarial moyen situé entre 2,4 % (Nouveau-Brunswick) et 2,7 % (Terre-Neuve-et-Labrador). Aucune convention du secteur privé n'a été conclue dans l'Île du-Prince-Édouard au cours de l'année.

La Saskatchewan a enregistré l'ajustement salarial le plus élevé de toutes les sphères de compétence avec un taux de 3,1 % en moyenne (trois conventions visant 3 860 employés), suivie de près par le Manitoba au taux de 2,8 % (trois conventions visant 4 810 employés), et l'Alberta au taux de 2,6 % (sept conventions visant 13 140 employés).

Graphique 4
Ajustements salariaux selon les sphères de compétence et le secteur, 2013



Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Direction de l'information sur les milieux de travail, de l'analyse et de la politique stratégique, Programme du travail, Emploi et développement social Canada; et Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM 282-0002 et 282-0011.

Ajustements salariaux selon le secteur d'activité

Bien que l'industrie primaire, représentant les travailleurs agricoles et des ressources naturelles, ne compte que 0,6 % de tous les employés, elle affichait l'ajustement salarial le plus élevé (3,1 %) pour la seconde année consécutive. Trois secteurs d'activité : celui de l'éducation, de la santé et des services sociaux; de la construction et de l'administration publique représentaient 83,5 % de l'ensemble des employés qui ont signé leur convention en 2013 (graphique 5).

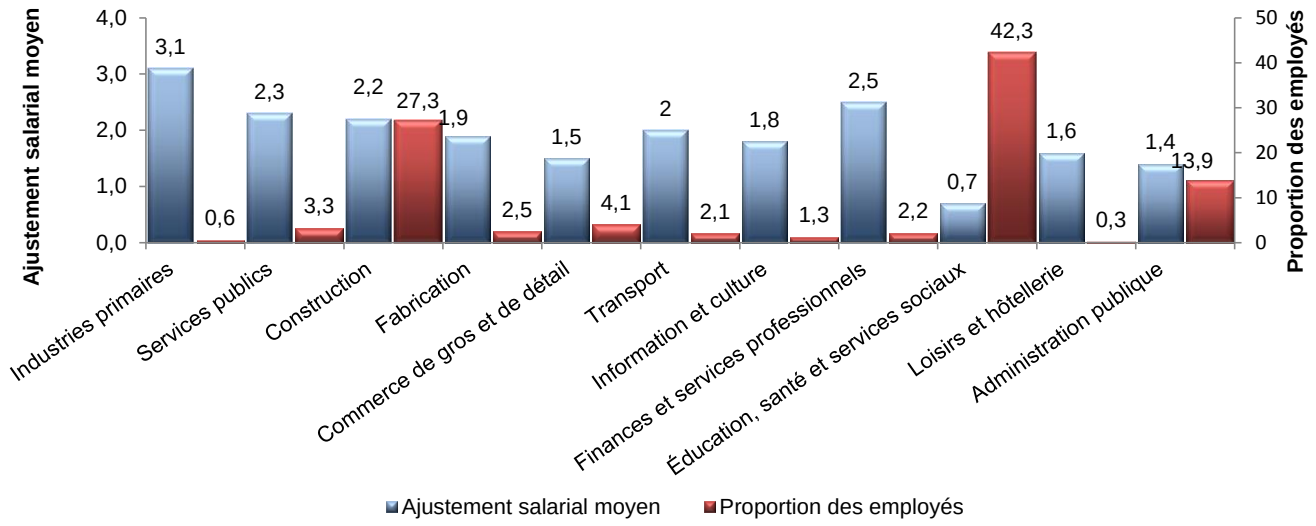
Le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux, touché par la rigueur budgétaire des gouvernements provinciaux, a enregistré la plus faible moyenne d'ajustement salarial (0,7 %). Il s'agit de la plus faible augmentation salariale enregistrée dans ce secteur depuis 1996. Étant donné que 42,3 % de tous les employés visés provenaient de ce secteur en 2013, leurs modestes ajustements salariaux ont exercé plus de pression à la baisse sur la moyenne globale d'augmentation salariale.

Le secteur de la construction avait à la fois le plus grand nombre de conventions signées (59) et le nombre d'employés (27,3 %) visés. L'activité de négociation était considérable au Québec (175 000 employés) et en Colombie-Britannique (19 610 employés). Les employés de ce secteur ont négocié un ajustement salarial de 2,2 % en moyenne.

Dans le secteur de l'administration publique, les conventions collectives représentaient 13,9 % de l'ensemble des employés visés. Ces conventions collectives ont donné lieu à une augmentation salariale moyenne de 1,4 %.

C'était une année fructueuse pour les employés des finances et des services professionnels qui ont négocié le deuxième ajustement salarial moyen en importance (2,5 %). Aussi, dans les secteurs des services publics et de la fabrication, les gains salariaux moyens étaient relativement élevés : 2,3 % et 1,9 %, respectivement.

Graphique 5
Proportion d'employés et ajustement salarial moyen, par secteur d'activité, 2013 (pourcentage)



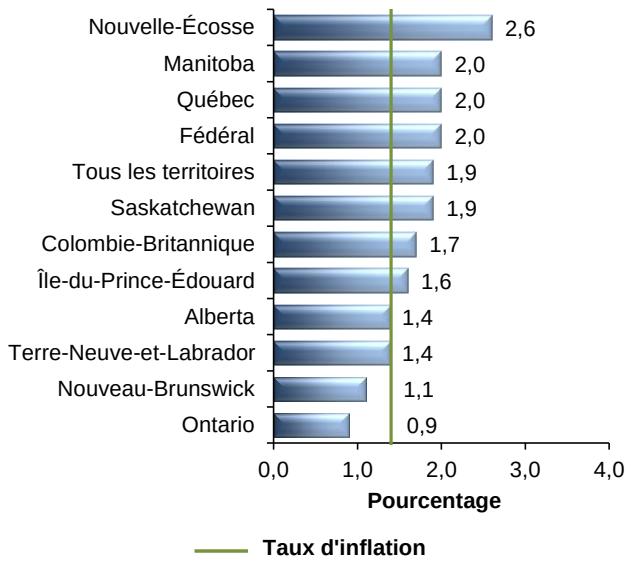
Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Direction de l'information sur les milieux de travail, de l'analyse et de la politique stratégique, Programme du travail, Emploi et développement social Canada; et Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM 282-0002 et 282-0011.

Les ajustements salariaux varient selon les sphères de compétence

Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont adopté différentes politiques au cours de la reprise économique, et ces différences ont eu divers effets sur la croissance salariale. Les efforts de restriction des dépenses du secteur public, accompagnés d'une croissance économique lente, ont modéré les augmentations salariales à travers le pays.

Pour la deuxième année consécutive, les employés de l'Ontario ont reçu la plus faible moyenne d'ajustement salarial (0,9 %). Dans le secteur public de cette province, un gel salarial touchant 31,9 % de l'ensemble des employés qui ont signé une convention l'an dernier, a exercé une baisse de la moyenne salariale nationale et provinciale. En effet, l'Ontario (0,9 %) et le Nouveau-Brunswick (1,1 %) étaient les seules sphères où les ajustements salariaux étaient inférieurs à la moyenne nationale de 1,4 % (graphique 6).

Graphique 6
Ajustements salariaux par secteur d'activité, 2013



Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Programme du travail.

Comparativement, la plus forte moyenne d'augmentation salariale était enregistrée en Nouvelle-Écosse (2,6 %), suivie du Manitoba, du Québec et de la sphère de compétence fédérale, avec 2,0 %. La Colombie-Britannique a enregistré une augmentation salariale modérée au taux de 1,7 % en moyenne. Au cours des dernières années, les salaires du secteur public ont augmenté progressivement en Colombie-Britannique, contribuant à la plus importante croissance salariale globale dans cette province depuis 2009. Par contre, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Alberta n'ont enregistré que de modestes ajustements en 2013 (1,4 % pour les deux) après avoir affiché les gains salariaux les plus élevés en 2012.

Dans la sphère de compétence fédérale, 38 principales conventions collectives, visant 76 040 employés, ont donné lieu à un ajustement salarial de 2,0 % en moyenne. Les augmentations salariales dans le secteur privé fédéral ont dépassé celles dans le secteur public fédéral avec des ajustements moyens de 2,2 % et 1,8 % respectivement.

D'importantes conventions ont été signées dans la sphère de compétence fédérale en 2013. Dans le secteur privé, 6 000 employés de bureau de Bell Canada et 3 050 opérateurs de SaskTel, ont obtenu un ajustement salarial de 1,8 % en moyenne. Dans le secteur public, le gouvernement du Canada a conclu 16 principales conventions collectives avec divers syndicats, visant 51 440 employés de diverses classifications.

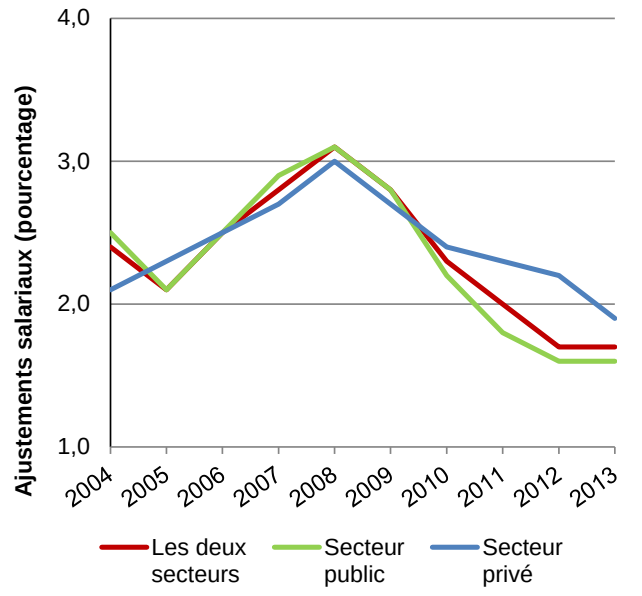
Conventions collectives en vigueur

Les sections précédentes ont porté sur les ajustements salariaux négociés en 2013, comme moyennes sur la durée entière des conventions collectives. Cependant, les conventions ont souvent des ajustements salariaux différents pour chaque année de la durée, ainsi, il est intéressant d'examiner les augmentations année par année. Dans cette section, nous examinons les ajustements salariaux provenant de toutes les conventions qui étaient en vigueur en 2013. Cela inclut non seulement les conventions signées en 2013, mais également celles négociées avant 2013.

En 2013, un total de 1 014 conventions étaient en vigueur et ont accordé à 2,8 millions d'employés une augmentation salariale de 1,7 % en moyenne.

Cette augmentation était similaire à celle observée l'année d'avant où environ 3 millions d'employés avaient obtenu un ajustement salarial de 1,7 % en moyenne. Les deux dernières années représentent pour les travailleurs syndiqués la période où la progression salariale a été la plus lente des dix dernières années (graphique 7).

Graphique 7
Ajustements salariaux issus des conventions en vigueur, selon le secteur, 2004-2013



Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Programme du travail.

L'augmentation salariale moyenne issue des conventions en vigueur dans le secteur privé était de 0,3 % supérieure à celle dans le secteur public (1,9 % et 1,6 %, respectivement). Dans la sphère de compétence fédérale, l'augmentation salariale moyenne était de 1,9 %, tandis que dans les sphères de compétence provinciale, l'augmentation moyenne était de 1,7 %.

Si on examine les conventions en vigueur selon le secteur d'activité, les employés de l'industrie primaire ont obtenu la moyenne d'ajustement salarial la plus élevée (2,8 %), tandis que les employés du commerce de gros et de détail ont obtenu l'ajustement le plus faible (1,3 %). Des augmentations salariales modestes ont été accordées aux employés du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux (1,5 %), et aux employés de l'administration publique (1,7 %).

Durée des conventions collectives

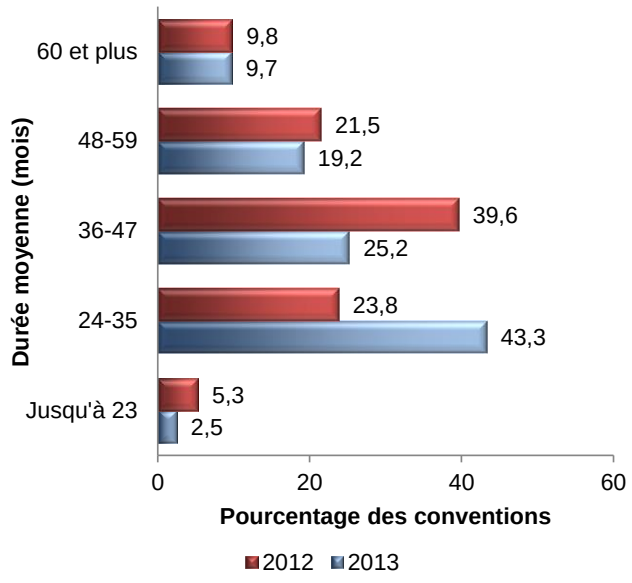
La durée moyenne des 432 conventions collectives signées en 2013 s'établissait à 36,0 mois. Après s'être stabilisée entre 2008 et 2010, c'est la troisième année consécutive où la durée des conventions baisse.

La durée moyenne des conventions a baissé dans les deux secteurs. Cette baisse était plus prononcée dans le secteur privé, passant de 44,8 mois en 2012 à 40,1 mois en 2013. Dans le secteur public, la durée a baissé de 34,7 mois à 33,5 mois. C'est également la troisième année consécutive où la moyenne du secteur privé dépasse celle du secteur public.

En 2013, la proportion des conventions signées pour une durée de 48 mois ou plus a baissé à 28,9 %, elle était de 31,3 % en 2012, soit la plus petite proportion de conventions à long terme depuis 2007, et bien en-dessous de la moyenne de 10 ans de 36,8 %. De même, la proportion des conventions d'une durée de 36 à 47 mois est passée de 39,6 % en 2012, à 25,2 % en 2013. Presque la moitié des conventions de 2013 était signée pour des périodes de moins de trois ans (graphique 8).

La durée des conventions collectives a varié de manière significative selon le secteur d'activité. Le secteur de commerce de gros et de détail avait la durée de convention la plus longue en 2013 avec 67,9 mois (17 conventions visant 41 630 employés). Par contre, les conventions du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux étaient les plus courtes à 31,5 mois, suivies de près par les conventions du secteur de la construction à 33,9 mois, et celles de l'administration publique à 35,7 mois. Les durées moyennes des conventions de ces trois secteurs d'activité étaient d'environ trois années plus courtes que la plus longue, et visaient 75,7 % du total des ententes conclues en 2013 (327 conventions visant 847 280 employés).

Graphique 8
Distribution des principales conventions collectives selon la durée, 2012 et 2013



Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Programme du travail.

Les 38 conventions signées dans la sphère de compétence fédérale avaient une durée moyenne de 40,3 mois. Les conventions signées au Manitoba avaient la durée moyenne la plus longue (51,2 mois), tandis que le Québec a connu la plus forte baisse dans la durée des conventions au cours de la dernière année (de 60,8 mois en 2012, à 36,3 mois en 2013). L'Ontario, avec 43,9 % de travailleurs visés, avait la durée moyenne la plus courte (29,7 mois). Les nouvelles conventions du secteur public en Ontario[4] (durée moyenne de 27,0 mois), associées à celles beaucoup plus courtes au Québec, expliquent la tendance à la baisse de la durée moyenne nationale.

Clauses d'intérêt dans les conventions collectives[5]

Parfois, les parties négocient des clauses innovatrices dans le but de changer les conditions de travail ou de relever les défis économiques.

Ci-dessous se trouvent quelques exemples de ces clauses négociées par les employeurs et les syndicats en 2013.

Ajustements salariaux éventuels

La Health Employers Association of BC et la Health Science Professionals Bargaining Association of BC ont négocié un nouveau « dividende de stabilité économique ». Pour chaque point de pourcentage que le PIB réel provincial dépasse la prévision gouvernementale, les employés recevront une augmentation salariale additionnelle de 0,5 %. Le dividende sera calculé annuellement pour chaque année de la convention collective.

Transfert entre les employés

Le Yukon College et l'Alliance de la fonction publique du Canada ont négocié une nouvelle disposition qui permet aux travailleurs de transférer confidentiellement les congés inutilisés à d'autres employés par compassion.

La Fédération des caisses Desjardins du Québec et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) ont négocié une nouvelle disposition qui permet à un employé de donner des heures de travail à un autre employé qui effectue les mêmes tâches. En vertu de cet arrangement, les employés qui exécutent les mêmes tâches peuvent transférer entre eux leurs heures de congé mobile ou cumulé.

[4] 31,9 % des employés qui ont signé des conventions en 2013 travaillaient dans le secteur public de l'Ontario et représentaient une part assez importante des conventions ayant une durée située entre 24 et 35 mois.

[5] Clauses d'intérêt issues des conventions collectives qui représentent des solutions innovatrices pour les parties et peuvent avoir plusieurs aspects : y compris la coopération patronale-syndicale, l'organisation du travail (ex., flexibilité fonctionnelle, travail d'équipe), la gestion du temps de travail, la formation, la rémunération, etc.

Méthode alternative de résolution de conflit

À Chapel Island, en Nouvelle-Écosse, les pêcheurs autochtones représentés par les TUAC ont négocié une clause qui introduit une nouvelle approche de résolution de conflit. Les pêcheurs, qui sont citoyens de la Première Nation Potlotek, auront l'option de régler les différends contractuels à travers un processus appelé le Kisikuewey Wantaqo'suti Procedure, qui permet la médiation par le conseil des aînés.

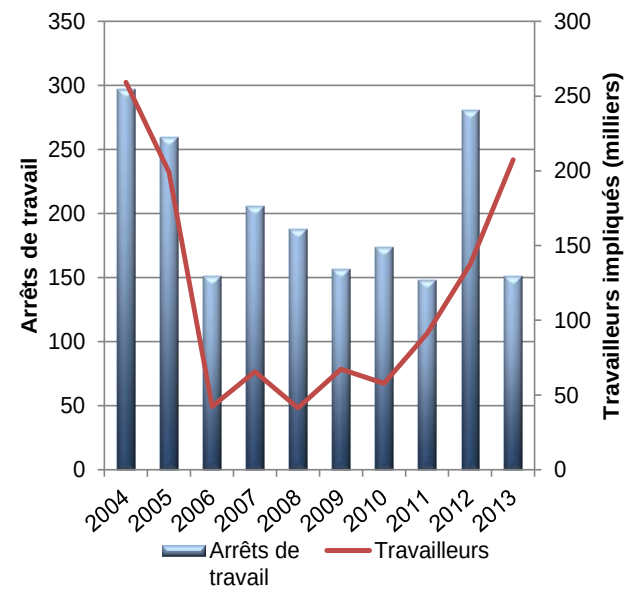
Langage et diversité

Canada Safeway Limited et les TUAC se sont engagés à collaborer afin de créer des magasins de spécialités ethniques qui cibleront des créneaux démographiques spécifiques. Les employés qui possèdent un profil linguistique approprié peuvent être transférés dans des magasins où ils pourront communiquer efficacement avec la base de la clientèle-cible. Les deux parties ont reconnu que les magasins sélectionnés à cet effet sont essentiels à la croissance globale et la sécurité d'emploi. Un processus conjoint syndical-patronal sera mis en œuvre afin de gérer la transition des employés des magasins concernés.

Des arrêts de travail moins nombreux, plus longs, sans être nécessairement plus perturbateurs

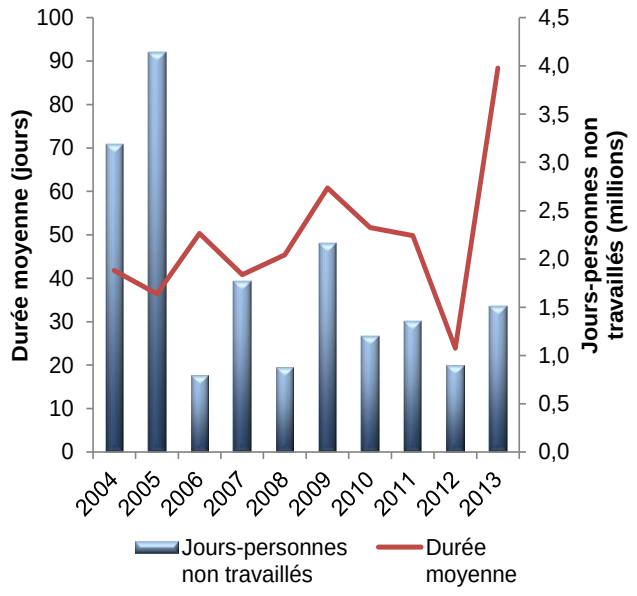
Il y a eu 151 arrêts de travail au cours de l'an dernier, soit une baisse de 46,3 % par rapport aux 281 arrêts de travail en 2012 (année où s'est produit le plus grand nombre d'arrêts de travail depuis 2004). Au total, 207 414 travailleurs ont été impliqués dans ces arrêts de travail en 2013, une augmentation de 51,0 % comparativement à 2012 (graphique 9). Le nombre de travailleurs impliqués a augmenté de façon constante au cours des dernières années, bien que le nombre de jours-personnes non travaillés (JPNT) n'ait pas beaucoup varié depuis 2005. Pendant l'année dernière, il a été enregistré un total de 1 507 243 JPNT, une augmentation de 66,7 % par rapport à 2012 (graphique 10).

Graphique 9
Nombre d'arrêts de travail et travailleurs impliqués, 2004-2013



Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Programme du travail.

Graphique 10
Jours-personnes non travaillés et durée moyenne, 2004-2013



Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Programme du travail.

Les arrêts de travail en 2013 ont impliqués le plus grand nombre de travailleurs depuis 2004. Une grève de deux semaines, dans le secteur de la construction au Québec, a représenté une portion assez importante des JPNT. Environ 175 000 employés sont retournés au travail après l'adoption d'une loi de retour au travail dans la province.

La durée moyenne des arrêts de travail s'est envolée à 88,4 jours, environ le quadruple du chiffre enregistré en 2012 (23,9 jours). Plusieurs longs arrêts de travail ont augmenté la durée moyenne des arrêts de travail, mais un nombre moindre de travailleurs y ont participé.

Sphère de compétence fédérale

En 2013, seulement six arrêts de travail ont eu lieu dans la sphère de compétence fédérale, soit un tiers du nombre enregistré en 2012 (18). Tandis qu'il n'y avait qu'une poignée d'arrêts de travail, leur durée moyenne augmentait de façon notable à 164,2 jours, une hausse de 144,0 % comparativement à 67,3 jours en 2012. Seulement 727 travailleurs ont participés à ces arrêts de travail – l'année la plus calme depuis 2006. Le petit nombre d'arrêts de travail et le faible nombre de travailleurs impliqués, malgré la hausse de la durée moyenne, ont donné lieu à seulement 75 650 JPNT, une baisse de 54,0 % par rapport à 165 000 JPNT en 2012.

Sphère de compétence provinciale

En 2013, 145 arrêts de travail ont eu lieu dans les sphères de compétence provinciale, une baisse par rapport aux 263 enregistrés l'année précédente.

Le Québec, avec 84 arrêts de travail impliquant 179 545 travailleurs, a connu plus d'arrêts de travail que toutes les sphères de compétence (980 089 JPNT). La plupart de ces jours-personnes non travaillés peuvent être attribués à la grève du secteur de la construction, qui a eu lieu en juin dernier, et a représenté 668 260 JPNT ou 44,3 % de l'ensemble des JPNT enregistrés au Canada.

L'arrêt de travail moyen avait une durée de 122,2 jours au Québec. Dans cette province, plusieurs petits milieux de travail avaient observé des arrêts de travail plus longs. Cependant, les arrêts de travail qui ont entrainé le plus de JPNT étaient de courte durée et ont été résolus rapidement.

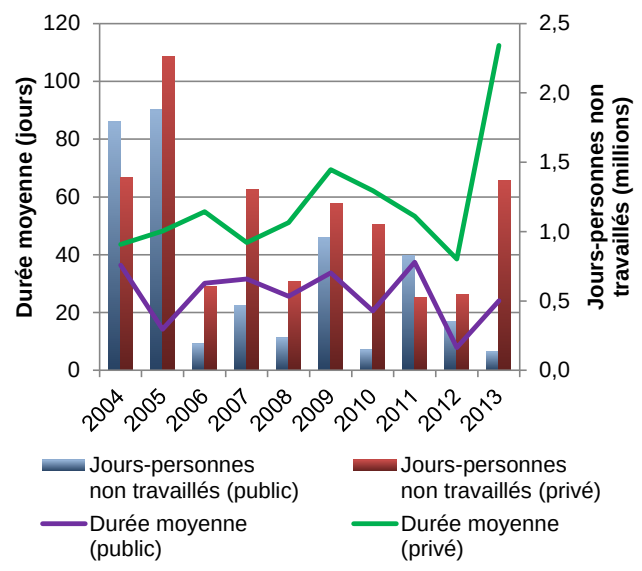
En Ontario, 23 arrêts de travail impliquant 14 843 travailleurs ont eu lieu, représentant 294 880 JPNT ou 19,6 % du total de JPNT. À l'opposé, aucun arrêt de travail n'a eu lieu à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan au cours de l'année.

Secteurs public et privé

Le secteur privé a enregistré presque trois fois plus d'arrêts de travail (110) que le secteur public (41). Dans le secteur public, les arrêts de travail ont beaucoup baissé comparativement aux 134 enregistrés en 2012. Le nombre des arrêts de travail dans le secteur privé a baissé de 25,2 %, comparé aux 147 enregistrés en 2012.

Presque dix fois plus de JPNT ont été enregistrés dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans le secteur privé, 1 369 035 JPNT ont été observés, représentant une hausse de 149,5 % par rapport à 2012. Il s'agit du plus grand nombre de JPNT dans le secteur privé depuis 2005. Par contre, le secteur public a enregistré 138 208 JPNT en 2013, une baisse de 61,1 % par rapport à l'année précédente (graphique 11).

Graphique 11
Jours-personnes non travaillés et durée moyenne selon le secteur, 2004-2013

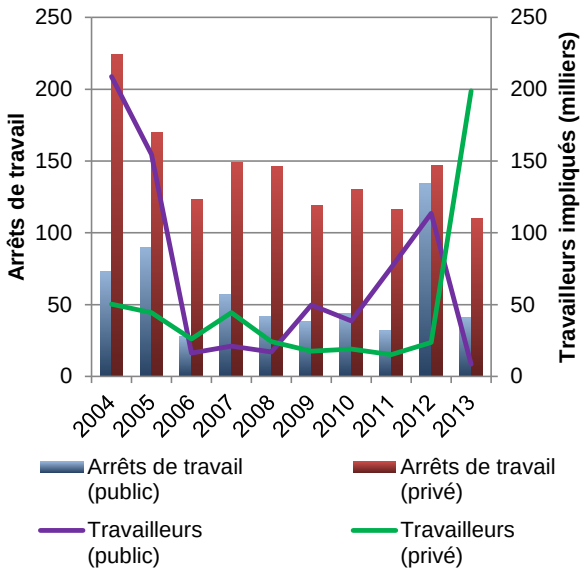


Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Programme du travail.

La durée moyenne des arrêts dans le secteur privé a dépassé celle du secteur public. Dans le secteur privé, la durée moyenne des arrêts de travail a augmenté à 112,4 jours, une hausse de 191,9 % par rapport aux 38,5 jours en 2012. Dans le secteur public, l'arrêt de travail moyen avait une durée de 24,1 jours, soit le triple de l'année précédente (7,9 jours). Ainsi, l'arrêt de travail moyen dans le secteur privé était de 88,3 jours plus long que celui dans le secteur public, la plus grande différence enregistrée au cours de la dernière décennie.

Si on examine le nombre de travailleurs qui ont participé aux grèves et lockout, il y avait des similarités entre les secteurs. Dans le secteur privé, le nombre de travailleurs impliqués a augmenté à 198 778, comparativement à 23 791 travailleurs en 2012, il s'agit en grande partie de la répercussion des grèves de juin dans le secteur de la construction au Québec. Par contre, seulement 8 636 travailleurs ont participé aux arrêts de travail dans le secteur public, soit une baisse par rapport aux 113 607 enregistrés l'année précédente (graphique 12).

Graphique 12
Nombre d'arrêts de travail et travailleurs impliqués selon le secteur, 2004-2013



Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Programme du travail.

Arrêts de travail marquants en 2013

Plusieurs principaux arrêts de travail ont eu lieu au Québec et en Ontario, représentant une part importante du nombre de JPNT enregistrés l'an dernier.

La grève du secteur de la construction de juin au Québec, impliquant quatre syndicats et environ 175 000 gens de métier, a donné lieu à 668 260 JPNT. L'arrêt de travail a pris fin lorsque le gouvernement du Québec a voté la loi de retour au travail, prolongeant ainsi les conventions collectives précédentes d'une année.

En Ontario également, trois arrêts de travail important ont eu lieu. Premièrement, un conflit entre la Société canadienne de la Croix-Rouge et 4 500 membres du Service Employees International Union a donné lieu à 63 000 JPNT. Deuxièmement, une grève déclenchée par 842 métallos de U.S. Steel Canada's Lake Erie Works a duré de la fin avril à la fin août (123 jours) et s'est traduite par 73 960 JPNT. Finalement, 1400 membres de l'Union internationale des constructeurs d'ascenseurs ont fait grève de mai à juin avant d'arriver à un accord avec National Elevator and Escalator Association ICI & non-ICI, donnant lieu à 55 800 JPNT.

Couverture syndicale au Canada

Couverture globale

En 2013, un total de 4,7 millions de travailleurs[6] étaient visés par des conventions collectives, environ 0,4 % de plus qu'en 2012. Tandis que le nombre d'employés visés a augmenté de presque 20 000, le marché du travail a ajouté en gros, 9,3 employés non couverts pour chaque nouvel employé visé par une convention collective, entraînant une légère baisse de la couverture syndicale qui est passée de 31,5 % en 2012, à 31,2 % (tableau 1).

En 2013, même si le nombre total d'employés a augmenté dans les deux secteurs publics et privés, la couverture syndicale est resté relativement stable comparativement à 2012. La couverture

[6] Statistique Canada définit la couverture comme les membres du syndicat et les personnes qui ne sont pas membres du syndicat mais qui sont visés par les conventions collectives

syndicale a légèrement baissé, en passant de 74,6 % à 74,5 % dans le secteur public, et de 17,7 % à 17,5 % dans le secteur privé.

Tableau 1
Couverture syndicale par province, 2012-2013

	Travailleurs couverts (000's)		Taux de syndicalisation (pourcentage)	
	2012	2013	2012	2013
Canada	4 676,8	4 694,6	31,5	31,2
Terre-Neuve-et-Labrador	80,3	83,6	38,9	39,8
Île-du-Prince-Édouard	21,2	21,9	34,2	34,8
Nouvelle-Écosse	121,4	118,3	30,6	30,4
Nouveaux-Brunswick	92,7	91,7	29,8	29,4
Québec	1 373,8	1 381,4	39,9	39,5
Ontario	1 620,1	1 629,2	28,2	28,0
Manitoba	196,6	196,1	36,0	35,9
Saskatchewan	155,3	156,2	35,4	34,8
Alberta	423,4	420,6	23,5	22,8
Colombie-Britannique	592,2	595,7	31,3	31,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (CANSIM, tableau 282-0078).

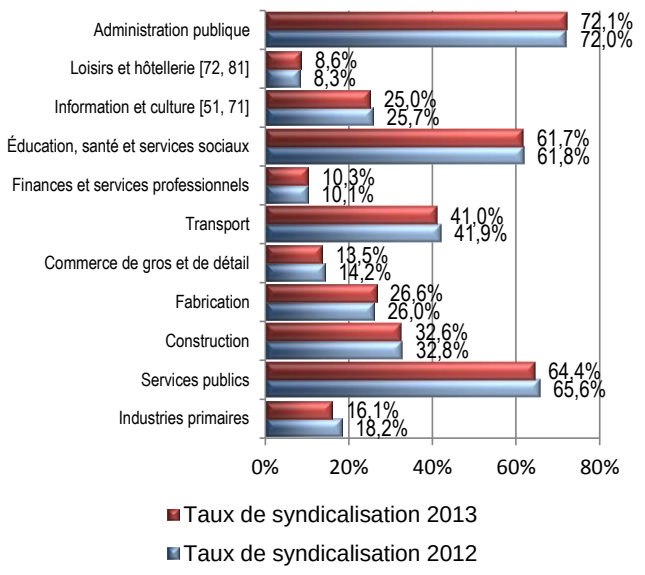
Taux de syndicalisation par province

Les taux de syndicalisation[7] ont augmenté dans six provinces, les plus fortes hausses ont eu lieu à Terre-Neuve-et-Labrador (4,1 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (3,3 %). Les baisses les plus importantes ont été enregistrées en Nouvelle-Écosse (-2,6 %) et au Nouveau-Brunswick (-1,1 %).

Taux de syndicalisation par secteur d'activité

À travers les secteurs d'activité, le taux de syndicalisation n'a pas beaucoup varié de 2012 à 2013. Le secteur de l'industrie primaire a enregistré la plus forte baisse du taux de syndicalisation, chutant à 2,1 points de pourcentage, pour atteindre 16,1 % en 2013 (graphique 13). Quatre secteurs d'activité n'ont connu qu'une augmentation marginale du taux de syndicalisation (fabrication, finance et services professionnels, loisirs et hospitalité et administration publique). Parmi ces secteurs d'activité, celui de la fabrication a augmenté de 0,6 points de pourcentage à 26,6 % en 2013, la plus forte augmentation du taux de syndicalisation.

Graphique 13
Taux de syndicalisation, selon l'industrie[8], 2012 et 2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[7] Statistique Canada définit le taux de syndicalisation comme la proportion d'employés couverts, relativement au nombre total des employés de toutes les industries.

[8] Le Programme du travail-EDSC utilise un groupage industriel du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) qui est différent des autres ministères. Les employés du secteur des services des arts, spectacles et loisirs [71] sont généralement inclus dans le secteur des loisirs et de l'hôtellerie, mais ils ont été groupés sous le secteur de l'information et de la culture selon l'information fournie par Statistique Canada. Les secteurs du SCIAN liés à ces divergences sont présentés entre crochets [ ].

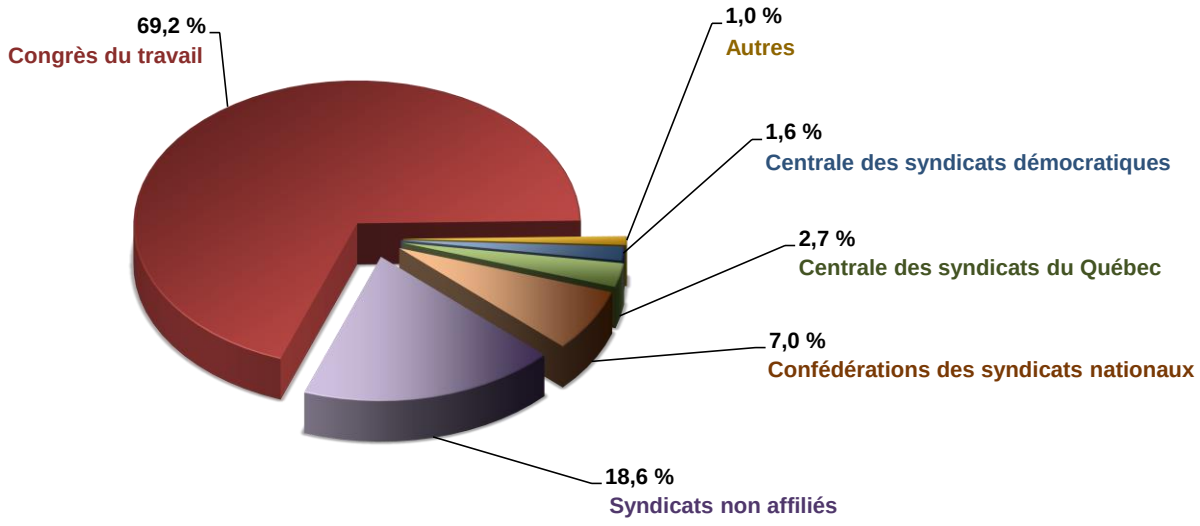
Affiliations syndicales, congrès et fusions

Les syndicats s'affilient aux congrès de travail pour obtenir du soutien aux niveaux national et international. Parmi les congrès du travail au Canada, le Congrès du travail du Canada représente 69,2 % des travailleurs visés par les conventions collectives (graphique 14), une légère baisse comparativement à 70.2 % en 2012. Par contre, 18,6 % des travailleurs couverts n'étaient pas affiliés à un congrès.

Un changement important a eu lieu dans le domaine des organisations syndicales l'an dernier, lorsque les deux plus grands syndicats ont fusionné afin d'améliorer leur présence au niveau national. La fusion du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), formalisée le 31 août 2013, a donné lieu à la création de Unifor. Représentant environ 308 000 travailleurs, Unifor est désormais le plus grand syndicat canadien du secteur privé, et le troisième au niveau global.

Deux changements d'affiliation ont eu lieu en 2013 : premièrement, le *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec* et ses 695 membres affiliés à la CSN, et le British Columbia Nurses' Union (40 000 membres) se sont désaffiliés du CTC pour devenir un syndicat indépendant-national, entraînant une légère baisse de la portion du CTC dans le total de la couverture syndicale. Deuxièmement, le 2 décembre 2013, le Chalk River Technicians and Technologist Union (900 membres) a fusionné avec le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (SMUA, 230 700 membres).

Graphique 14
Affiliation des syndicats au congrès de travail au Canada, 2013



Source : Division de l'information et recherche sur les milieux de travail, Programme du travail.

Perspectives d'avenir

Il est attendu que des activités de négociation considérables débuteront ou se poursuivront au cours de 2014, surtout dans l'administration publique et la sphère de compétence fédérale. Quelque 700 conventions collectives visant 2,0 millions d'employés seront ouvertes pour la négociation en 2014. La Division de l'information et recherche sur les milieux de travail projette que les conventions signées en 2014 donneront lieu à des ajustements salariaux de 1,9 % en moyenne pendant la durée de ces ententes.

Les salaires vont probablement demeurer l'enjeu le plus important des négociations pour plusieurs employeurs et syndicats. Selon le Conference Board du Canada, aussi bien les employeurs que les syndicats auront des priorités de négociation différentes dans l'année à venir. Pour les employeurs, la productivité et la compétitivité constitueront les priorités absolues. Par contre, il est attendu que les syndicats mettront l'accent sur la sécurité d'emploi et les prestations de soins de santé.

Un nombre d'indicateurs clés démontrent que la performance du Canada pendant la reprise économique a été relativement forte, comparativement à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Plus d'un million d'emplois ont été ajoutés depuis la conjoncture de récession en juillet 2009.[9]

Les tendances démographiques à long terme auront des conséquences croissantes sur le marché de travail canadien.[10] Étant donné que la génération du baby-boom se prépare à la retraite, tout indique que le marché du travail va se rétrécir. Il est prévu que les jeunes travailleurs et les immigrants vont progressivement combler les postes laissés vacants par les retraités.

Ainsi, les entreprises pourraient commencer à revoir leurs niveaux de rémunération et leurs conditions de travail en fonction du bassin de main-d'œuvre disponible pour les prochaines années. Comme la technologie et l'évolution des effectifs redéfinissent le marché du travail, les offres devront être évaluées dans le cadre de ces tendances à long terme.

[9] Source : directeur parlementaire du budget

[10] Source : Banque du Canada; Conference Board du Canada