Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Human Resources and Skills Development Canada

*Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs*

# Travail

# Les négociations collectives au Canada 2012

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

*Mai 2013*

LT-247-05-13F

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, 2013

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

**PDF**
Nº de cat. : HS21-5/2012F-PDF
ISSN : 1925-9077

# Table des matières

En bref ..... 1

Introduction ..... 1

L'incertitude à l'échelle mondiale et nationale a occasionné une faible croissance économique ..... 1
*Marché du travail*

Les augmentations salariales sont à leur plus bas niveau depuis 1998 ..... 2

Rajustements limités dans les secteurs public et privé ..... 2
*Secteur public*
*Secteur privé*
*Rajustements salariaux selon le secteur d'activité*

Les différentes conditions économiques au Canada ont engendré des rajustements salariaux divergents ..... 5

Conventions collectives en vigueur ..... 5

Durée des conventions collectives ..... 6

Clauses d'intérêt dans les conventions collectives ..... 8
*Heures de travail*
*Équité en matière d'emploi*
*Santé et mieux-être*

Le nombre d'arrêts de travail a augmenté considérablement en raison des négociations collectives à unités multiples ..... 8
*Sphère de compétence fédérale*
*Sphère de compétence provinciale*
*Secteurs public et privé*
*Principaux arrêts de travail en 2012*

Davantage de travailleurs étaient couverts en 2012 ..... 11
*Taux de syndicalisation*
*Taux de syndicalisation selon la province*
*Taux de syndicalisation selon le secteur d'activité*

Perspectives d'avenir ..... 12

# Graphiques

Graphique 1 : Principaux rajustements salariaux et taux d'inflation (Indice des prix à la consommation), 2003-2012 ..... 2

Graphique 2 : Répartition des employés, selon les rajustements salariaux, 2011 et 2012 ..... 3

Graphique 3 : Rajustements salariaux dans les secteurs public et privé, comparativement au taux d'inflation (Indice des prix à la consommation), 2003-2012 ..... 3

Graphique 4 : Rajustements salariaux selon la sphère de compétence et le secteur, 2012 ..... 4

Graphique 5 : Proportion des employés visés par les conventions de 2012 ..... 5

Graphique 6 : Rajustements salariaux selon la sphère de compétence, 2012 ..... 5

Graphique 7 : Rajustements salariaux issus des conventions en vigueur, selon les secteurs public et privé ..... 6

Graphique 8 : Distribution des principales conventions collectives selon la durée, 2012 ..... 6

Graphique 9 : Durée moyenne des conventions par année, 2003-2012 ..... 6

Graphique 10 : Nombre d'arrêts de travail et travailleurs concernés ..... 9

Graphique 11 : Jours-personnes non travaillés et durée moyenne ..... 9

Graphique 12 : Nombre d'arrêts de travail et de travailleurs concernés, selon le secteur ..... 10

Graphique 13 : Jours-personnes non travaillés et durée moyenne par secteur ..... 10

Graphique 14 : Couvertures syndicales, selon le secteur d'activité, 2012 ..... 12

# Tableau

Tableau 1 : Rajustements salariaux dans le secteur public ..... 4

Tableau 2 : Les dix plus longues conventions, 2012 ..... 7

Tableau 3 : Couverture syndicale selon les provinces, 2011-2012 ..... 11

## En bref :

- Les rajustements salariaux issus des principales conventions ont atteint leur plus bas niveau en 14 ans, soit 1,7 %.
- La tendance vers des conventions de longue durée a continué dans le secteur privé, la durée moyenne étant de 46,3 mois contre 34,7 mois dans le secteur public.
- Au Canada, le nombre d'arrêts de travail a augmenté de 89,1 %, pour atteindre 278 en 2012.

## Introduction

Les conditions économiques difficiles qui ont marqué 2012 ont influencé le climat des négociations. Elles se sont répercutées sur les résultats des négociations collectives et, surtout, sur l'ampleur des hausses salariales. Dans un tel contexte, la modération a été à l'ordre du jour dans les propositions formulées tant par les syndicats que par les employeurs. Sans égard à ces attentes, en 2012, les négociations collectives ont donné lieu à davantage d'arrêts de travail, bien que l'incidence en termes de jours-personnes non travaillés ait été modérée comparativement à l'année précédente.

Le présent rapport porte sur les résultats des négociations collectives menées au Canada en 2012. Il décrit le climat dans lequel ont évolué l'économie et les relations industrielles ainsi qu'une vue d'ensemble des règlements salariaux, de la durée des conventions, des innovations trouvées dans les conventions collectives, des arrêts de travail et de la couverture syndicale.

## L'incertitude à l'échelle mondiale et nationale a occasionné une faible croissance économique

L'économie canadienne a été la plus performante des pays du Groupe des Sept (G-7) au cours de la reprise, affichant les meilleurs résultats au niveau de la croissance économique et de la création d'emplois. Cependant, elle a enregistré une croissance modeste en 2012 en raison de facteurs nationaux et internationaux.

À l'échelle internationale, la crise de la dette souveraine en Europe a déclenché des mesures d'austérité qui, jumelées au ralentissement à l'échelle mondiale, ont entraîné une deuxième récession depuis 2009 dans la zone euro. De plus, l'incertitude budgétaire, connue sous le nom de « précipice budgétaire » aux États-Unis, a limité l'investissement. Ces problèmes économiques externes ont exercé une pression à la baisse sur le commerce international et affecté l'économie canadienne.

Au niveau national, la demande intérieure finale a grimpé de 1,9 % en 2012, un taux bien inférieur à celui de 2,7 % affiché en 2011. En particulier, les gouvernements fédéral et provinciaux sont efforcés de réduire les dépenses pour équilibrer leurs budgets, leurs dépenses de consommation finale ayant progressé de 0,4 %. De plus, les dépenses de consommation des ménages ont augmenté de 1,9 % (2,4 % en 2011), alors que les investissements des entreprises dans les bâtiments résidentiels ont grimpé de 5,8 % en 2012 (1,9 % en 2011).

Par conséquent, le produit intérieur brut (PIB) a enregistré une croissance annuelle modeste de 1,8 % en 2012, après avoir atteint 2,6 % en 2011[1].

1. Statistique Canada, *Le Quotidien, 1er mars 2013*.

### Marché du travail

Malgré une croissance économique modérée, 197 500 emplois ont été créés (1,1 %) en 2012, tous à temps plein, et le taux de chômage annuel s'est établi en moyenne à 7,3 %. Au cours des cinq derniers mois de 2012, de solides gains en emploi ont été enregistrés, faisant chuter le taux de chômage à 7,1 % en décembre, son plus bas niveau en quatre ans[2]. Comparativement, en 2011, le nombre total d'emplois a augmenté de 262 500, tandis que le taux de chômage atteignait 7,5 % en moyenne.

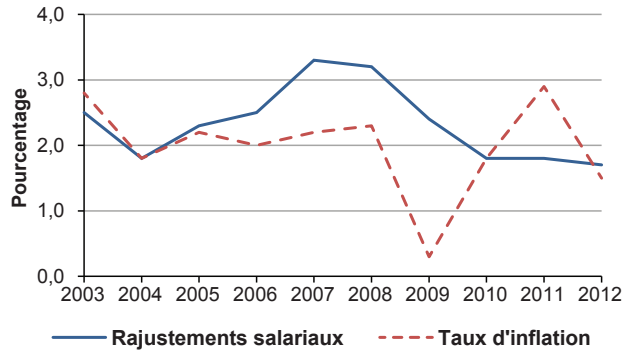
Le vieillissement de la population a commencé à créer des pénuries de main-d'œuvre à long terme. À l'heure actuelle, les pressions sur le marché du travail sont davantage ressenties en Saskatchewan et en Alberta, où les employeurs éprouvent de la difficulté à recruter et maintenir en poste des employés, surtout dans le secteur des ressources naturelles[3].

## Les augmentations salariales sont à leur plus bas niveau depuis 1998

Les résultats obtenus cette année reposent sur le plus petit nombre de principaux règlements[4] affichés en une seule année depuis le début de la série en 1978, à savoir seulement 238 conventions conclues avec 711 290 employés. Cette situation reflète la tendance croissante observée depuis plusieurs années en faveur des conventions de plus longue durée.

La tendance à la hausse des salaires a culminé en 2007 (3,3 %), puis a amorcé une baisse à compter de la récession de 2008. En 2012, les rajustements salariaux issus des principaux règlements ont atteint un creux à 1,7 %, leur niveau le plus bas en 14 ans, mais légèrement supérieur au taux d'inflation (Indice des prix à la consommation) de 1,6 % (graphique 1). Cependant, avec une durée moyenne de conventions s'établissant à 36,8 mois, il convient aussi de comparer le rajustement salarial moyen au taux d'inflation futur. Considérant que la Banque du Canada ait prévu que le taux d'inflation augmenterait progressivement à 2,0 % d'ici le milieu de l'année 2015, le rajustement moyen en 2012 est par conséquent inférieur au taux d'inflation attendu au cours des prochaines années.

**Graphique 1**
**Principaux rajustements salariaux et taux d'inflation (Indice des prix à la consommation), 2003-2012**




**Sources :** Statistique Canada et Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

La restriction des salaires dans le secteur public et la fragilité de la reprise économique constituent des facteurs clés de la poursuite de la tendance à la modération des hausses salariales dans les principaux règlements en 2012.

Les gels des salaires survenus, tant dans les secteurs publics de la Colombie-Britannique et de l'Ontario que chez les « trois Grands » de l'automobile en Amérique du Nord[5], ont influencé les chiffres globaux. De 2011 à 2012, le pourcentage d'employés visés par un gel ou des réductions de salaire est passé de 7,4 % à 13,2 % (graphique 2).

## Rajustements limités dans les secteurs public et privé

Le secteur public a été au centre des activités de négociation en 2012 et a compté la plupart des conventions collectives (67,6 %) et des employés visés (82,0 %).

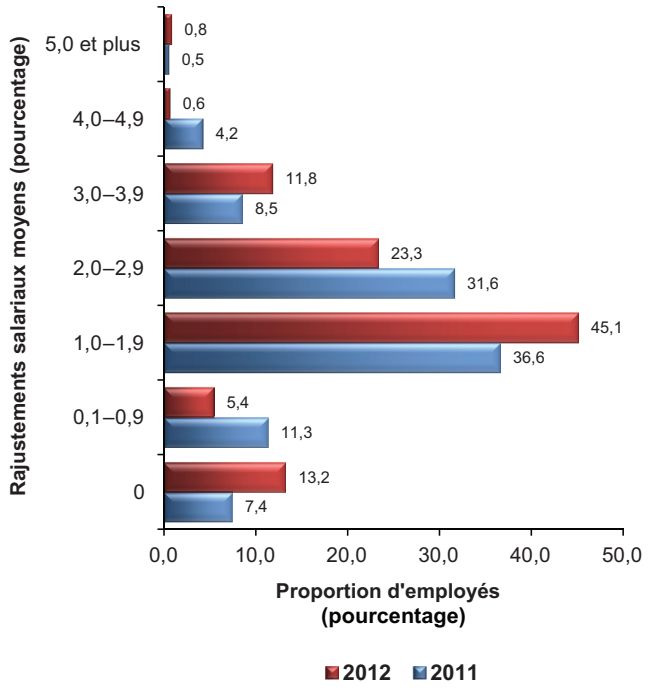
Plus précisément, 161 conventions collectives visant 583 440 employés ont été réglées dans le secteur public, contre 77 conventions touchant 127 850 employés dans le secteur privé.

Puisque les gouvernements tentent de réduire le déficit en diminuant les dépenses, le secteur public

2. Statistique Canada, *Le Quotidien, 4 janvier 2013*.
3. Le Conference Board du Canada, *Compensation Planning Outlook 2013*.
4. Les principaux règlements sont des conventions collectives impliquant 500 employés et plus. Les modifications concernant les salaires sont négociées pendant la négociation collective d'une convention. Nous calculons la moyenne de ces modifications en fonction de la durée de chaque convention, puis selon celle de toutes les conventions négociées pendant l'année. Les résultats présentés dans ce rapport proviennent des données salariales de janvier 2013.
5. General Motors du Canada Limitée, Ford du Canada Limitée et Chrysler Canada Inc.

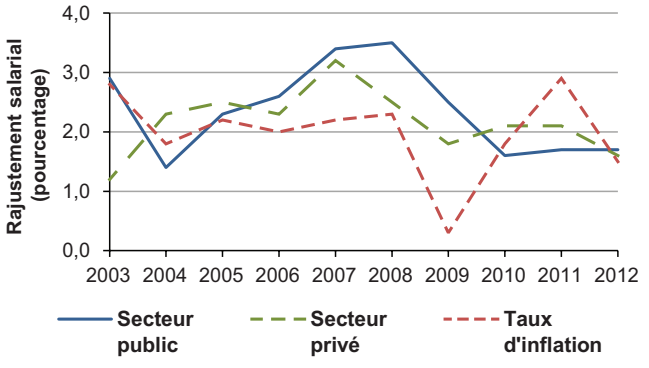
a enregistré des gains modestes de 1,7 % au chapitre des rajustements salariaux. De même, les gains du secteur privé ont été modérés, s'établissant à 1,6 %, soit le niveau le plus faible en plus d'une décennie. C'est en 1998 que les deux secteurs ont affiché pour la dernière fois des rajustements inférieurs à 2,0 % (graphique 3).

**Graphique 2**
**Répartition des employés, selon les rajustements salariaux, 2011 et 2012**




**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

**Graphique 3**
**Rajustements salariaux dans les secteurs public et privé, comparativement au taux d'inflation (Indice des prix à la consommation), 2003-2012**




**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

## Secteur public

Les conventions dans le secteur public ont été les plus durement touchées par des gels salariaux dans les administrations provinciales, le rajustement salarial moyen atteignant 1,6 %. La hausse salariale la moins élevée, 1,0 %, a été enregistrée au Nouveau-Brunswick (une seule convention visant 1 590 employés).

D'autres sphères de compétence ont suivi cette même tendance de rajustements modérés en raison des mesures de restriction salariale :

- Près du tiers des employés du secteur public (188 350) provenaient de la Colombie-Britannique où 34 conventions ont donné lieu à un rajustement moyen de 1,1 %.
- En Saskatchewan, quatre conventions visant 12 020 employés ont accordé des rajustements salariaux moyens de 1,2 %.
- En Ontario, 42 conventions visant 116 750 employés du secteur public ont donné lieu à des rajustements de 1,3 %.

En revanche, les gains les plus importants ont été réalisés au Manitoba (trois conventions touchant 5 380 employés) et en Alberta (30 conventions visant 100 850 employés), s'établissant à 2,8 % en moyenne dans les deux cas.

Dans la sphère de compétence fédérale, 18 conventions visant 107 430 employés du secteur public ont donné lieu à un rajustement de 1,8 %. Enfin, dans l'administration publique fédérale, 52 870 employés ont obtenu des rajustements de 1,9 % en moyenne, les mêmes hausses ayant été accordées dans les administrations municipales (102 580 employés) ainsi que dans les sociétés d'État et les compagnies de services publics (63 760 employés) (tableau 1).

## Secteur privé

L'Ontario, qui compte 46,5 % des employés du secteur privé, a enregistré le plus faible rajustement salarial, soit 0,6 % dans le cadre de 29 conventions. Par contre, Terre-Neuve-et-Labrador a affiché le rajustement le plus élevé, soit 5,1 % (deux conventions visant 1 940 employés), suivi de l'Alberta où le taux s'est établi à 3,9 % (cinq conventions régissant 4 670 employés).

En Colombie-Britannique, les rajustements du secteur privé ont été établis à 2,1 % en moyenne

(cinq conventions touchant 11 600 employés), alors qu'ils ont atteint 2,4 % au Québec dans le cadre de dix conventions (8 890 employés). Enfin, 18 ententes conclues dans l'administration fédérale ont donné lieu à des rajustements se rapprochant de ces moyennes, soit 2,2 % accordés à 33 550 employés (graphique 4).

## Rajustements salariaux selon le secteur d'activité

La plus forte augmentation salariale (4,4 %) a été consentie dans le secteur primaire, suite aux ententes conclues avec l'industrie minière dans les provinces de l'Ouest et à Terre-Neuve-et-Labrador (Compagnie minière Iron Ore du Canada).

En revanche, la plus faible augmentation salariale (0,8 %) a été enregistrée dans le secteur de la fabrication, en raison des règlements négociés avec les constructeurs automobiles. De fait, si les règlements conclus par les trois Grands de l'automobile étaient exclus, les hausses salariales dans le secteur de la fabrication auraient atteint en moyenne 1,7 %.

Dans le secteur du transport, les rajustements salariaux se sont établis en moyenne à 2,0 %, allant de 1,2 % à Swissport Canada Handling en Ontario, à 3,0 % dans les compagnies de transport ferroviaire Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et Chemin de fer Canadien Pacifique.

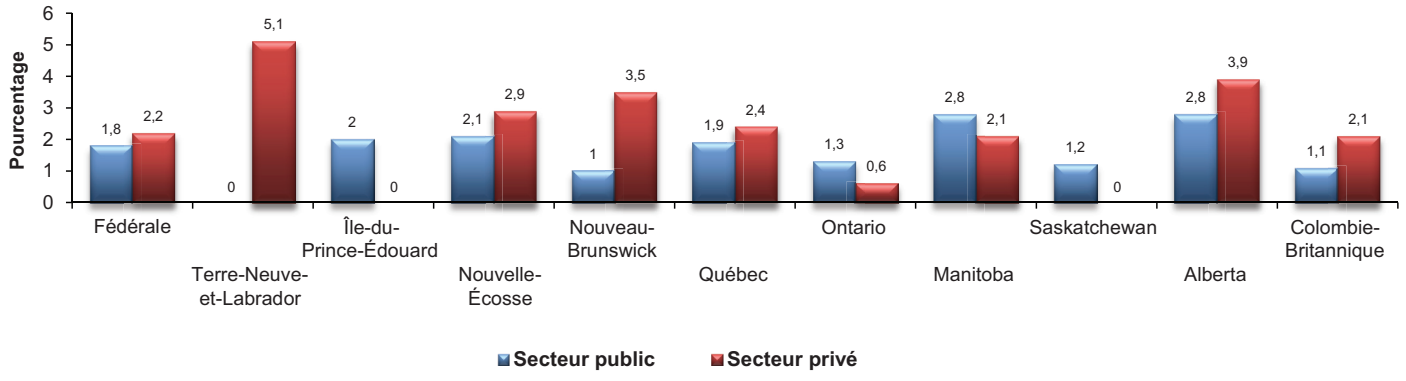
Dans l'administration publique, la moyenne des rajustements salariaux a atteint 1,8 %, la plus importante concentration des conventions (37,5 %) se trouvant dans la sphère de compétence fédérale. Le secteur du commerce de détail a enregistré des rajustements salariaux moyens de 1,7 %, ce qui correspond exactement à la moyenne nationale. Enfin, les règlements ont été peu nombreux dans le secteur de la construction

**Tableau 1**
**Rajustements salariaux dans le secteur public**

| | Rajustement salarial (pourcentage) | Employés |
|---|---|---|
| Administration fédérale | 1,9 | 52 870 |
| Administration provinciale | 1,5 | 54 260 |
| Administration locale | 1,9 | 102 580 |
| Éducation | 0,8 | 126 520 |
| Santé | 2,0 | 183 450 |
| Sociétés d'État et services publics | 1,9 | 63 760 |

**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

**Graphique 4**
**Rajustements salariaux selon la sphère de compétence et le secteur, 2012**

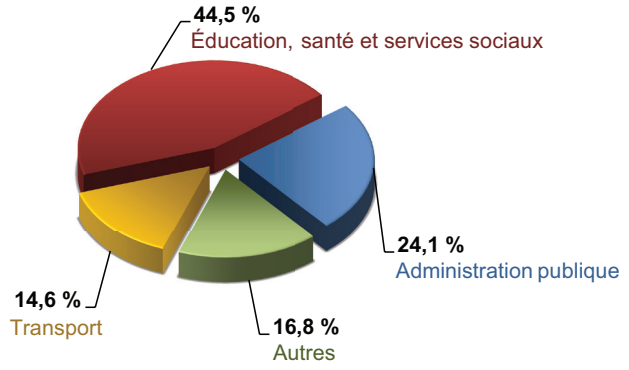



**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

où seulement cinq ententes ont été conclues, la plupart dans les provinces de l'Atlantique, accordant à 5 150 employés des augmentations salariales de 2,0 %.

Les 94 conventions conclues dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux ont visé 316 750 employés, représentant 44,5 % des travailleurs, soit la plus forte concentration (graphique 5). C'est également dans ce secteur d'activité qu'on note le deuxième plus faible taux de rajustement, soit 1,5 %, attribuable en partie au gel des salaires en Colombie-Britannique.

**Graphique 5**
**Proportion des employés visés par les conventions de 2012**



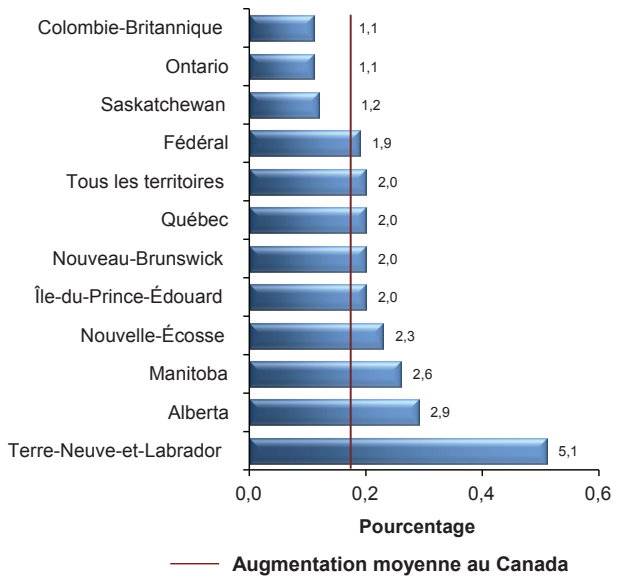

**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

## Les différentes conditions économiques au Canada ont engendré des rajustements salariaux divergents

Le pays a connu une reprise économique inégale, et les sphères de compétence ont été confrontées à des défis divers. Par conséquent, aucune tendance uniforme ne s'est dégagée des rajustements salariaux à travers le pays en 2012. Alors que la Colombie-Britannique et l'Ontario ont éprouvé des difficultés à se remettre de la récession et connu d'importants déficits, les marchés du travail de certaines provinces de l'Ouest se sont resserrés, exerçant ainsi des pressions à la hausse sur les salaires (graphique 6).

En outre, les travailleurs de l'Ontario et de la Colombie-Britannique ont reçu les rajustements moyens les plus faibles avec 1,1 %, bien que ces provinces aient eu les plus importantes concentrations de travailleurs, soit environ 24,8 % pour l'Ontario, et 28,1 % pour la Colombie-Britannique. Par ailleurs, les plus

**Graphique 6**
**Rajustements salariaux selon la sphère de compétence, 2012**




**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

importantes hausses (5,1 %) ont été accordées à Terre-Neuve-et-Labrador (seulement deux principales conventions touchant 1 940 employés) et en Alberta (2,9 %). Enfin, les augmentations salariales moyennes au Québec se sont chiffrées à 2,0 %.

Dans la sphère de compétence fédérale, 36 grandes conventions visant 140 980 employés ont enregistré une hausse annuelle moyenne de 1,9 %. Alors que les conventions du secteur public de cette sphère de compétence ont affiché des hausses modérées s'établissant à 1,8 %, les hausses accordées dans le secteur privé ont été supérieures, à savoir 2,2 %.

Parmi les règlements fédéraux dignes de mention se trouve la convention de Postes Canada visant 48 000 facteurs qui ont obtenu des gains salariaux moyens de 1,8 %. Les employés d'entretien d'Air Canada et les conducteurs de locomotive du Chemin de fer Canadien Pacifique ont reçu la même hausse (1,8 %). Enfin, différents règlements dans le secteur public fédéral ont atteint 1,75 %, à l'exception de la classification du groupe Droit qui a obtenu une hausse de 5,0 %.

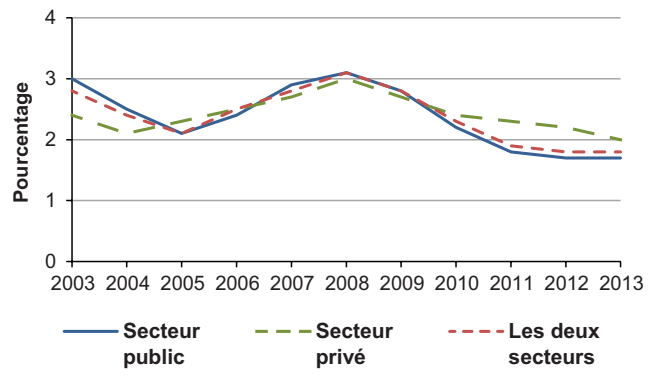
## Conventions collectives en vigueur

Les sections précédentes ont porté sur les rajustements salariaux moyens pendant la durée entière des conventions collectives conclues en 2012. Il est

également possible d'analyser les rajustements salariaux en examinant les rajustements qui sont « entrés en vigueur » pendant l'année, quelle que soit l'année au cours de laquelle ils ont été négociés.

En 2012, 1 038 conventions collectives en vigueur, peu importe l'année de ratification, ont donné lieu à une augmentation salariale moyenne de 1,8 % visant 2,9 millions d'employés. Il s'agit d'une légère baisse comparativement à 2011 où les quelque 3 millions d'employés visés par 1 104 conventions collectives alors en vigueur avaient obtenu un rajustement moyen de 1,9 %. Le rajustement moyen des conventions collectives en vigueur en 2012 était plus élevé dans le secteur privé (2,2 %) que dans le secteur public (1,7 %) (graphique 7).

**Graphique 7**
**Rajustements salariaux issus des conventions en vigueur, selon les secteurs public et privé**




**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

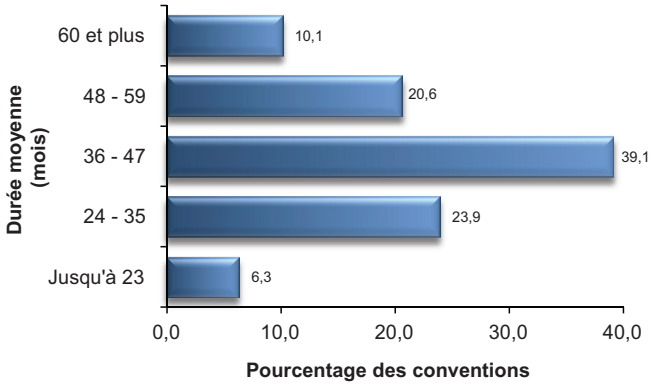
## Durée des conventions collectives

La durée moyenne des 238 conventions conclues en 2012 était de 36,8 mois, près de 40,0 % des conventions ayant une durée se situant entre 36 et 47 mois (graphique 8). Il s'agit d'une légère baisse par rapport à la durée moyenne de 40,2 mois en 2011, alors que la durée de la plupart des conventions collectives conclues (29,9 %) se situait entre 48 et 59 mois.

Depuis 2004, la durée moyenne des principales conventions collectives a varié entre 35 et 50 mois environ (graphique 9).

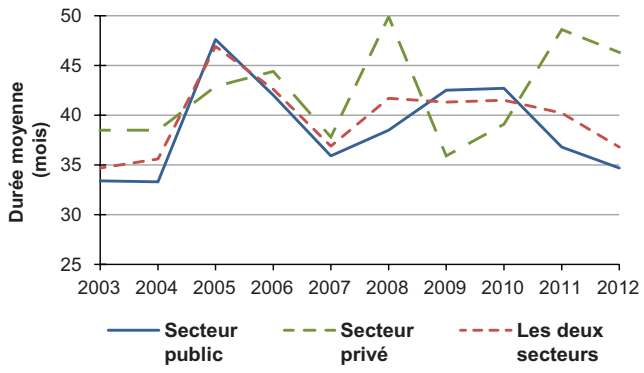
En dépit d'une légère baisse récente de la durée, la tendance aux règlements de plus longue durée se poursuit dans le secteur privé. Encore une fois en 2012, la durée moyenne des conventions dans le secteur privé (46,3 mois) a été beaucoup plus longue que dans le secteur public (34,7 mois).

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




**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

**Graphique 9**
**Durée moyenne des conventions par année, 2003-2012**




**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

C'est au Québec que la durée moyenne des conventions a été la plus longue, soit 64,5 mois, ce qui s'inscrit dans la tendance observée depuis les cinq dernières années. À titre d'exemple, la Ville de Montréal a signé une entente de 96 mois avec les pompiers et, dans le secteur privé, la compagnie Papiers White Birch a négocié la même durée dans sa convention collective avec le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (tableau 2). Terre-Neuve-et-Labrador arrive au deuxième rang pour ce qui est de la durée des conventions, soit 61,8 mois. En revanche, l'Île-du-Prince-Édouard (une seule entente de 12 mois) et la Colombie-Britannique (27 mois) ont enregistré les durées moyennes les plus courtes.

En ce qui concerne les secteurs d'activité, cinq conventions collectives ayant la durée moyenne la plus longue (57,4 mois) ont été conclues dans le secteur du commerce de gros et de détail. D'autres secteurs affichant une durée moyenne supérieure à 50 mois sont les secteurs primaires (55,7 mois) et celui des services financiers et professionnels (52,3 mois). Les dix conventions ayant la plus longue durée en 2012 sont énumérées au tableau 2.

**Tableau 2**
**Les dix plus longues conventions, 2012**

| Employeur, syndicat et province | Nombre d'employés | Durée (mois) | Rajustement salarial (pourcentage) |
|---|---|---|---|
| Papiers White Birch, division de Stadacona, société en commandite<br>Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier<br>Québec | 540 | 96,0 | -1,3 |
| Ville de Montréal<br>Association des pompiers de Montréal<br>Québec | 2 230 | 96,0 | 2,0 |
| Metro Ontario<br>Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada<br>Ontario | 6 800 | 76,5 | 1,3 |
| Ville de Montréal<br>Syndicat canadien de la fonction publique<br>Québec | 5 810 | 76,0 | 1,7 |
| La Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec<br>Union internationale des employés des services<br>Québec | 2 800 | 72,0 | 3,3 |
| Candu Énergie Inc.<br>Société des ingénieurs professionnels et associés<br>Ontario | 670 | 72,0 | 1,9 |
| Olymel, société en commandite<br>Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada<br>Québec | 500 | 72,0 | 2,2 |
| Compagnie minière Iron Ore du Canada<br>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<br>Terre-Neuve-et-Labrador | 1 390 | 72,0 | 6,0 |
| Banque Laurentienne du Canada et Trust La Laurentienne du Canada Inc.<br>Le Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau<br>Québec et Ontario | 2 300 | 72,0 | 2,2 |
| Société de transport de Montréal<br>Fédération des employées et employés de services publics inc.<br>Québec | 2 300 | 72,0 | 2,0 |

**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

## Clauses d'intérêt dans les conventions collectives[6]

Lors des négociations, les parties sont constamment à la recherche de solutions créatrices afin de les adapter aux conditions d'emploi et de travail reconnues par les conventions collectives dans le cadre des nouvelles réalités sociales et économiques. Les pratiques d'intérêt qui suivent ont été identifiées dans les conventions collectives canadiennes négociées en 2012.

### Heures de travail

Le gouvernement du Québec et la Fédération des médecins résidents du Québec ont convenu d'un changement pour les tours de garde obligatoires des médecins résidents. Les modalités de transition auraient été mises en place d'ici le 1er juillet 2012 et auraient réduit tous les horaires de garde à 16 heures au lieu de 24 heures.

### Équité en matière d'emploi

Bombardier inc. et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada ont convenu de retenir un intervenant pour la défense des droits des femmes et reconnaissent qu'il s'agit d'une ressource nécessaire pour les femmes qui vivent une relation de violence dans un milieu de travail à dominance masculine. L'intervenant rencontrera les employées afin de discuter des problèmes de violence et de harcèlement, et de les diriger vers la ressource ou l'organisme externe approprié, au besoin. L'intervenant suivra également un cours de premiers soins de base de 40 heures, et participera à un programme annuel de mise à niveau de trois jours.

Afin de créer un environnement de travail qui valorise et respecte la diversité, l'Université de Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié une nouvelle pratique d'inclusion. Les employés qui fournissent un certificat médical indiquant la nécessité de prendre un congé pour entreprendre des procédures médicales relatives au changement de sexe obtiendront deux mois de congé payé au taux régulier.

L'Université York et le Syndicat canadien de la fonction publique se sont entendus pour inclure un nouvel arrangement visant à adapter le milieu de travail aux personnes handicapées. L'employeur aura la responsabilité d'assurer aux employés atteints d'une déficience visuelle l'accès à la convention collective dans un format approprié et compréhensible.

### Santé et mieux-être

Le gouvernement de la Saskatchewan, les conseils scolaires et la Fédération des enseignants et des enseignantes de la Saskatchewan ont rédigé une lettre d'entente pour étendre l'accès aux prestations de maladie aux enseignants des écoles des Premières Nations. Afin d'atteindre cet objectif, les parties vont formuler des recommandations visant à modifier les lois suivantes : *Teachers Superannuation and Disability Benefits Act*, *Teachers' Dental Plan Act*, et *Teachers' Life Insurance Act*.

## Le nombre d'arrêts de travail a augmenté considérablement en raison des négociations collectives à unités multiples

Le nombre d'arrêts de travail au Canada a connu une nette augmentation en 2012, en raison des nombreuses grèves d'un jour des enseignants des écoles élémentaires publiques en Ontario en réaction au projet de loi 115[7]. D'autres négociations collectives à unités multiples, comme celles de la Construction Association of Windsor (17 arrêts de travail) ou la Community Social Services Employers' Association (11 arrêts de travail), ont également contribué au niveau élevé des arrêts de travail.

Le nombre d'arrêts de travail a atteint 278, en hausse de 89,1 % par rapport aux 147 arrêts enregistrés en 2011. Outre la forte augmentation des arrêts de travail, le nombre de travailleurs visés a progressé de 49,7 % pour atteindre 136 425, soit le nombre le plus élevé de travailleurs visés depuis 2005.

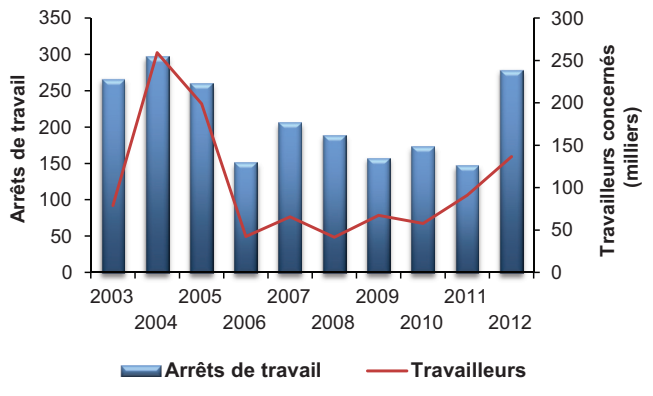
6. Les clauses d'intérêt des conventions collectives présentent une solution originale pour les parties et peuvent porter sur divers aspects notamment : la coopération patronale-syndicale, l'organisation du travail (p. ex., la flexibilité fonctionnelle, le travail d'équipe), la gestion du temps du travail, la formation, la rémunération, etc.

7 Une loi adoptée en Ontario qui a permis à la province d'imposer des contrats de travail aux enseignants des écoles publiques et qui a limité leur capacité de faire la grève.

Cette hausse marquée peut être attribuée à la participation des enseignants d'écoles publiques en Colombie-Britannique (42 450 travailleurs) et en Ontario (56 588 travailleurs). De fait, si l'on exclut ces deux arrêts de travail du chiffre global, on constate que le nombre de travailleurs impliqués dans les arrêts de travail en 2012 a été inférieur à celui de l'année précédente (graphique 10).

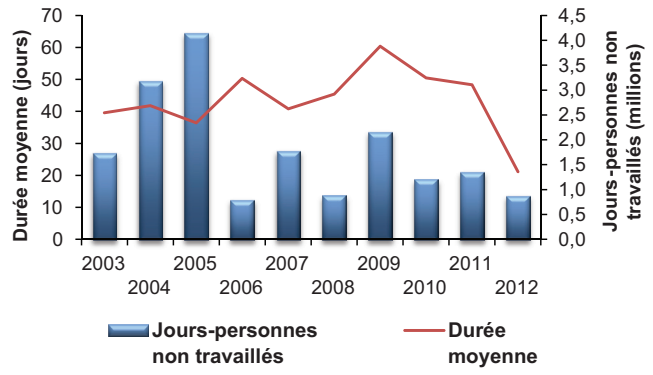
Même si les travailleurs ayant participé aux arrêts de travail en 2012 ont été plus nombreux qu'en 2011, la durée moyenne des arrêts a reculé de 56,3 %, passant de 44,1 jours à 21,1 jours. Par conséquent, la diminution de la durée moyenne des arrêts de travail a influé considérablement sur le nombre de jours-personnes non travaillés qui a chuté de 35,3 %, passant de 1,34 million en 2011 à 872 355 en 2012 (graphique 11).

**Graphique 10**
**Nombre d'arrêts de travail et travailleurs concernés**




**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

**Graphique 11**
**Jours-personnes non travaillés et durée moyenne**




**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

## Sphère de compétence fédérale

Le nombre d'arrêts de travail dans l'administration fédérale a grimpé de 10 en 2011 à 18 en 2012. La durée moyenne de ces arrêts de travail a également augmenté, passant de 32,4 jours à 67,3 jours, soit la durée moyenne la plus longue enregistrée depuis 2008, année où les arrêts ont duré en moyenne 72,3 jours. Dans l'ensemble, seulement 6 158 travailleurs ont participé à des grèves ou lock-out en 2012, ce qui est nettement inférieur au total enregistré l'an dernier, à savoir 52 759 travailleurs. Il en résulta une baisse appréciable du nombre de jours-personnes non travaillés qui est passé de 457 000 en 2011 à 164 670 en 2012.

## Sphère de compétence provinciale

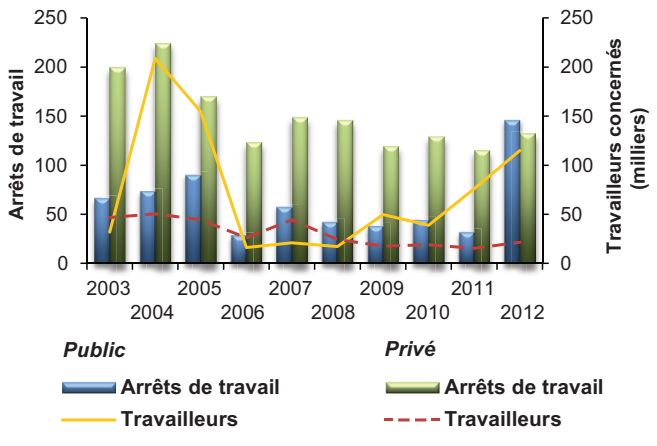
Le nombre d'arrêts de travail dans l'administration provinciale s'est établi à 260 en 2012, en hausse par rapport à 135 en 2011. De ce nombre, 142 sont survenus en Ontario, dont 75 dans le cadre des grèves déclenchées par les enseignants de l'élémentaire à l'encontre du projet de loi 115. En outre, le nombre de travailleurs ayant pris part à des arrêts de travail dans l'administration provinciale a plus que doublé, totalisant 130 267 travailleurs contre 38 452 en 2011. Toutefois, la durée moyenne et le nombre de jours-personnes non travaillés ont reculé pour la troisième année consécutive.

La diminution de la durée moyenne des arrêts de travail a été particulièrement prononcée, chutant de 64,1 %, pour s'établir à 17,9 jours en 2012. Il s'agit de la durée moyenne la moins longue enregistrée dans l'administration provinciale depuis 1960. La diminution de la durée moyenne tient nettement aux nombreuses grèves tournantes déclenchées par les enseignants de l'élémentaire en Ontario. Même en tenant compte de l'augmentation la plus robuste (238,8 %) du nombre de travailleurs ayant participé aux arrêts de travail, le nombre de jours-personnes non travaillés a diminué de 20,4 % pour atteindre 707 684 en 2012.

## Secteurs public et privé

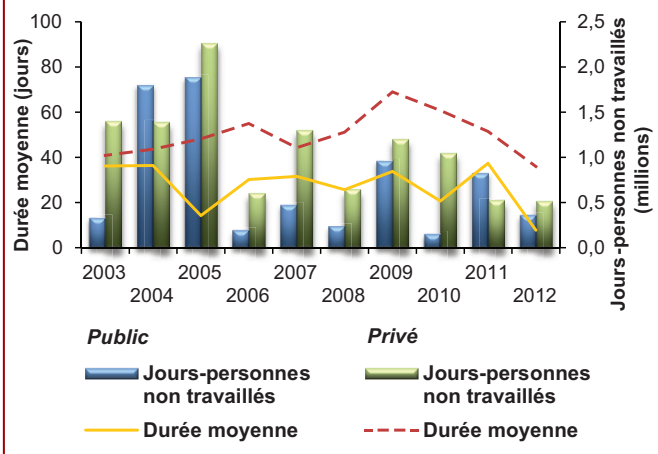
La hausse du nombre d'arrêts de travail en 2012 a touché à la fois le secteur public et le secteur privé. Entre 2011 et 2012, les arrêts de travail ont augmenté de 356,2 % dans le secteur public contre seulement 14,7 % dans le secteur privé (graphique 12).

**Graphique 12**
**Nombre d'arrêts de travail et de travailleurs concernés, selon le secteur**




**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

**Graphique 13**
**Jours-personnes non travaillés et durée moyenne par secteur**




**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

Depuis 1994, la durée moyenne des arrêts de travail dans le secteur public a continuellement été plus courte que celle dans le secteur privé. Cette tendance a été particulièrement marquée entre 2004 et 2012, période au cours de laquelle les arrêts de travail ont duré, en moyenne, 24,6 jours de moins dans le secteur public que dans le secteur privé. Cet écart s'est considérablement creusé en 2012 pour atteindre 28,2 jours, soit 7,7 jours dans le secteur public et 35,9 jours dans le secteur privé (graphique 13).

En examinant le nombre de travailleurs ayant participé à des grèves ou des lock-out, on peut voir quelques similitudes entre les secteurs public et privé. Cette année, aussi bien le secteur public que le secteur privé ont enregistré des hausses appréciables du nombre de travailleurs visés, soit respectivement 40,8 et 51,4 %. Cependant, le nombre total de travailleurs visés dans les deux secteurs varie considérablement. Ainsi, dans le secteur privé, 21 516 travailleurs ont participé à un arrêt de travail en 2012, contre 114 909 travailleurs dans le secteur public. La grande majorité des grèves dans le secteur public est survenue dans des écoles publiques en Colombie-Britannique et en Ontario.

Contrairement à ce qui a été observé l'an dernier, le nombre de jours-personnes non travaillés en 2012 a été supérieur dans le secteur privé (515 900) que dans le secteur public (356 455); les résultats de 2011 étaient de 522 339 et 825 297 pour les secteurs privé et public respectivement. Malgré l'augmentation marquée du nombre de travailleurs visés, le nombre de jours-personnes non travaillés est demeuré faible dans le secteur public, en raison de la courte durée des arrêts de travail.

## Principaux arrêts de travail en 2012

Trois arrêts de travail ont particulièrement marqué l'environnement de travail canadien en 2012.

Le premier était la série de grèves tournantes déclenchée par la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario regroupant 75 unités de négociation. Les arrêts de travail ont compté pour 41,5 % des travailleurs visés en 2012, mais pour seulement 6,5 % des jours-personnes non travaillés. Les enseignants de l'élémentaire ont commencé ces grèves en décembre pour protester contre le projet de loi 115 et les conventions collectives imposées par le gouvernement provincial. Les grèves se sont déroulées entre les 10 et 21 décembre.

Le deuxième conflit important est également survenu dans le secteur de l'éducation et a fait intervenir des enseignants de l'élémentaire et du secondaire de la Colombie-Britannique. Le 5 mars, les enseignants ont déclenché une grève de trois jours à l'échelle de la province, à la suite de moyens de pression au travail de la part des enseignants. La grève a fait intervenir 42 450 employés, représentant 31,1 % du nombre total d'employés visés, et a compté pour 14,6 % des jours-personnes non travaillés. La grève a été réglée au moyen d'une loi forçant le retour au travail entrée en vigueur le 15 mars 2012. De nombreux enjeux ont été abordés

pour expliquer le différend, notamment les salaires, les avantages sociaux, les congés, les mises en disponibilité et les rappels au travail.

Le troisième grand conflit de travail est survenu le 23 mai entre Chemin de fer Canadien Pacifique et 4 200 membres des Teamsters Canada, également réglé au moyen d'une loi forçant le retour au travail entrée en vigueur le 31 mai 2012, les employés ayant repris le travail le 1er juin 2012. Les pensions étaient le principal point en litige ayant entraîné le déclenchement de la grève. L'arrêt de travail n'a pas impliqué un nombre important de travailleurs, ni de jours-personnes non travaillés (respectivement 3,0 % et 3,9 %).

## Davantage de travailleurs étaient couverts en 2012

Le nombre d'employés visés[8] par une convention collective a augmenté en 2012, passant de 4,56 millions à 4,68 millions, soit environ 114 000 employés. Le taux de syndicalisation a aussi affiché une légère hausse, s'établissant à 31,5 %, contre 31,2 % l'an dernier.

### Taux de syndicalisation

Tant dans le secteur public que dans le secteur privé, le taux de syndicalisation a progressé d'une marge comparable en 2012. En revanche, le nombre de syndiqués du secteur privé a augmenté presque deux fois plus vite (3,6 %) que celui du secteur public (1,7 %). À titre comparatif, le nombre de non syndiqués du secteur privé a progressé de 1,1 %, tandis que celui du secteur public a reculé de 0,8 %.[9]

### Taux de syndicalisation selon la province

Sept provinces ont enregistré une hausse du taux de syndicalisation, l'Île-du-Prince-Édouard ayant affiché la plus importante augmentation, soit 1,5 %. Des trois provinces ayant connu un déclin à ce chapitre, c'est la Nouvelle-Écosse qui a enregistré la réduction la plus importante avec 0,8 % (tableau 3).

### Taux de syndicalisation selon le secteur d'activité

Les taux de syndicalisation ont varié selon le secteur d'activité. Le nombre de syndiqués a progressé dans presque tous les secteurs, à l'exception de l'administration publique où un repli du nombre de syndiqués et de non syndiqués a été constaté. Le taux de syndicalisation est demeuré identique à celui de l'an dernier, c'est-à-dire 72,0 %. La progression la plus importante du nombre de syndiqués a été observée dans le secteur des ressources naturelles (20,6 %), suivi du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (7,6 %) et du secteur de la construction (6,9 %).

**Tableau 3**
**Couverture syndicale selon les provinces, 2011-2012**

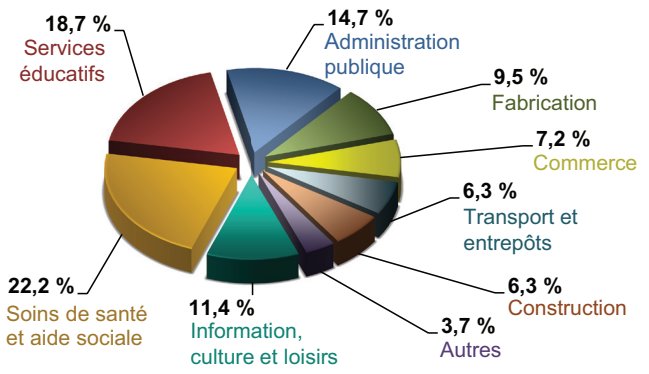
| | 2011 | | 2012 | |
|---|---|---|---|---|
| | Employés visés (milliers) | Taux de syndicalisation (pourcentage) | Employés visés (milliers) | Taux de sydicalisation (pourcentage) |
| Canada | 4 562,2 | 31,2 | 4 676,8 | 31,5 |
| Terre-Neuve-et-Labrador | 79,5 | 39,0 | 80,3 | 38,9 |
| Île-du-Prince-Édouard | 20,1 | 32,7 | 21,2 | 34,2 |
| Nouvelle-Écosse | 123,1 | 31,5 | 121,4 | 30,6 |
| Nouveau-Brunswick | 92,2 | 29,6 | 92,7 | 29,8 |
| Québec | 1 339,6 | 39,3 | 1 373,8 | 39,9 |
| Ontario | 1 583,2 | 27,8 | 1 620,1 | 28,2 |
| Manitoba | 195,6 | 36,2 | 196,6 | 36,0 |
| Saskatchewan | 151,4 | 35,3 | 155,3 | 35,4 |
| Alberta | 404,8 | 23,2 | 423,4 | 23,5 |
| Colombie-Britannique | 572,6 | 30,9 | 592,2 | 31,3 |

**Source :** Statistique Canada, données du CANSIM, tableau 282-0078

8. Pour Statistique Canada, la couverture comprend les syndiqués, et les personnes qui ne sont pas membres d'un syndicat mais qui sont couvertes par des conventions collectives. Statistique Canada définit le taux de syndicalisation comme étant la proportion de la couverture syndicale en fonction de l'ensemble des personnes occupant un emploi dans tous les secteurs d'activité.
9. Statistique Canada (2012), données CANSIM, tableau 282-0078.

La réduction la plus marquée du nombre de syndiqués est survenue dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (3,4 %), suivi du secteur de l'administration publique (1,5 %) et du secteur de la fabrication (0,7 %). Quatre grands secteurs d'activité ont conservé la plus grande couverture syndicale (graphique 14).

**Graphique 14**
**Couvertures syndicales, selon le secteur d'activité, 2012**




**Note :** la catégorie « autres » inclus hébergement et services de restauration; autres services, finance, assurances, immobilier et location; services professionnels, scientifiques et techniques; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; agriculture; et foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz.

**Source :** Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail

## Perspectives d'avenir

Les négociations pour le renouvellement de quelque 600 conventions collectives, visant environ 1,4 million d'employés, débuteront ou se poursuivront en 2013, notamment dans le secteur de la construction en Ontario et au Québec, ainsi que dans l'administration publique, l'éducation, la santé et les services sociaux dans les provinces de l'Ouest.

Le salaire demeurera probablement le point le plus important du contrat de travail à la table des négociations, autant pour les employeurs que les syndicats. Les premiers tentent de limiter les dépenses budgétaires supplémentaires reliées aux augmentations salariales, tandis que les seconds visent des augmentations compétitives ou capables de compenser l'augmentation générale du coût de la vie. La Division de l'information sur les milieux de travail s'attend à des rajustements salariaux moyens de 1,7 % en 2013.

Pour les employeurs, viennent ensuite la productivité et les changements organisationnels. Du côté des syndicats, la sécurité d'emploi et les programmes de santé constituent les autres priorités de négociation.

La question des pensions sera également un thème litigieux à la table des négociations en 2013. D'un côté, on pourrait vouloir limiter l'augmentation des coûts grandissants des régimes de pension tandis que de l'autre, on pourrait vouloir assurer la pérennité des régimes et faire en sorte que chaque employé ayant cotisé à un régime de pension puisse en jouir. Les syndicats pourraient continuer de subir des pressions pour faire passer les régimes à prestations déterminées à des régimes à cotisations déterminées ou à des régimes dits « hybrides ».

Enfin, devant une conjoncture économique incertaine et une reprise économique qui demeure fragile, on peut s'attendre à ce que les parties formulent des demandes plus réalistes à la table des négociations pour 2013 et les années à venir. Il se pourrait également que l'on demande aux syndicats de faire davantage de concessions lors des négociations, et même les obliger à revoir leurs demandes à la baisse. On ignore si les syndicats continueront de faire des compromis, en particulier dans le contexte des restrictions budgétaires prévalant actuellement au seins des gouvernements fédéral et provinciaux. Chose certaine, employeurs et syndicats devront trouver une façon d'assurer et de bénéficier d'une plus grande paix industrielle.