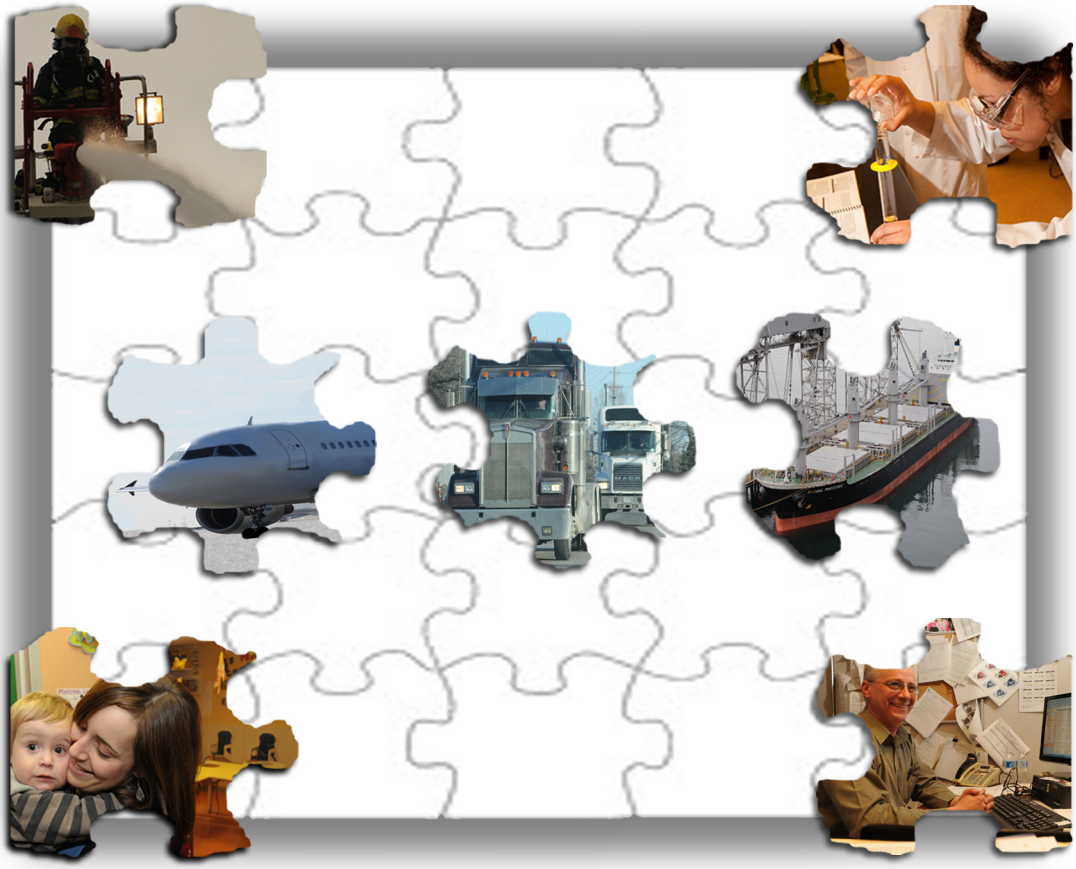
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Human Resources and Skills Development Canada

Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Travail

Les négociations collectives au Canada 2011



LT-247-06-12F

Canada

This publication is available in English.

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audiocassette, CD audio, 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, 2012

N° de cat. : HS21-5/2011-1F-PDF
ISSN : 1925-9077

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

Table des matières

En bref 1

1. Le climat économique en 2011 : Incertitude après six trimestres de reprise constante 1
   - *Tendances en matière d'emploi* 2
   - *Milieux de travail et négociations* 2

2. Les grands règlements salariaux : les augmentations salariales restent modérées 2
   - *Le secteur privé enregistre des rajustements salariaux supérieurs à ceux du secteur public* 3
   - *Secteur public* 3
   - *Secteur privé* 4
   - *D'importantes variations de rajustements selon les secteurs d'activité et les sphères de compétence* . 5

3. Durée des conventions collectives 6

4. Innovations en milieu de travail 7
   - *Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi* 7
   - *Retraite* 8
   - *Indemnité de départ* 8
   - *Coopération patronale-syndicale* 8
   - *Gestion du temps de travail* 8

5. Arrêts de travail 8
   - *Sphère de compétence fédérale* 9
   - *Sphère de compétence provinciale* 9
   - *Secteur public et secteur privé* 9
   - *Les principaux arrêts de travail* 10

6. Couverture syndicale 11
   - *Taux de syndicalisation en fonction du secteur public ou privé* 11
   - *Taux de syndicalisation selon la province* 12
   - *Taux de syndicalisation selon le secteur d'activité* 12

7. Organisation du travail en 2011 12
   - *Couverture globale* 13
   - *Couverture par type d'organisation* 13
   - *Couverture selon la taille du syndicat* 13
   - *Affiliation* 14
   - *Changements d'affiliation et fusions* 14
   - *Changements législatifs et réglementaires* 15

8. En prévision de 2012 15

Graphiques

Graphique 1 : Rajustement salarial dans les grands règlements et le taux d'inflation (Indice des prix à la consommation), 2001-2011 3
Graphique 2 : Rajustements salariaux dans les secteurs public et privé comparés au taux d'inflation, 2001-2011 3
Graphique 3 : Distribution des employés par rajustement, selon les secteurs public et privé, 2011 5
Graphique 4 : Rajustements salariaux, selon les secteurs d'activité, 2010–2011 5
Graphique 5 : Moyenne des rajustements salariaux, par province, et nombre d'employés visés 6
Graphique 6 : Répartition des conventions collectives, selon la durée, 2011 6
Graphique 7 : Durée des conventions, selon l'année, 2001-2011 6
Graphique 8 : Arrêts de travail et nombre de travailleurs, 2001–2011 9
Graphique 9 : Jours-personnes non travaillés et durée moyenne, 2001–2011 9
Graphique 10 : Nombre d'arrêts de travail et nombre de travailleurs impliqués, selon le secteur, 2001–2011 10
Graphique 11 : Jours-personnes non travaillés et durée moyenne, selon le secteur, 2001–2011 11
Graphique 12 : Taux de syndicalisation, selon le secteur, 2001–2011 11
Graphique 13 : Taux de syndicalisation, selon le secteur d'activité, 2011 12

Tableaux

Tableau 1 : Classement des règlements de longue durée, 2011 7
Tableau 2 : Principales ententes conclues en 2010 et 2011 10
Tableau 3 : Union coverage, par province, 2001-2011 12
Tableau 4 : Composition des syndicats au Canada, par type d'organisation, 2011 13
Tableau 5 : Syndicats nationaux et internationaux, selon la taille, 2011 13
Tableau 6 : Couverture syndicale, selon l'affiliation aux centrales syndicales, 2011 14

En bref :

- Le rajustement salarial global a connu une hausse totale de 1,8 % en 2011, mais a varié selon les sphères de compétence et les industries en fonction de la conjoncture économique.
- Le taux de syndicalisation a légèrement baissé après être demeuré inchangé au cours des deux dernières années.
- Le nombre d'arrêts de travail a diminué, même si le nombre de travailleurs impliqués a augmenté considérablement.

Introduction

Au cours de l'année 2011, les négociations collectives se sont déroulées dans un climat économique incertain, ce qui n'a pas été sans conséquence sur leurs résultats. Le présent rapport présente un aperçu des négociations collectives au Canada en 2011 et décrit quelques tendances qui ont découlé de ces dernières. En conclusion, sont identifiés les principaux enjeux des négociations qui pourraient se poser en 2012.

1. Le climat économique en 2011 : Incertitude après six trimestres de reprise constante

L'économie canadienne est relativement bien ressortie de la récession de 2008 et connaît depuis, une période de croissance économique soutenue. On peut attribuer cette situation à un système bancaire solide, à la vigueur des exportations de produits de base ainsi qu'à d'autres facteurs tels un marché de l'immobilier estimé à sa juste valeur, et des finances publiques fédérales saines.

Au cours des trois premiers trimestres 2011, le produit intérieur brut (PIB) a augmenté à un taux annualisé de 2,1 %[1]; il s'agit d'un taux relativement faible, comparativement à celui de la croissance observée pendant six trimestres consécutifs, de la fin de la récession jusqu'à la fin de l'année 2010, où le PIB a atteint 3,3 % en moyenne.

L'économie des États-Unis, principal partenaire commercial du Canada, était en état de stagnation, malgré une relative expansion vers la fin de l'année. De plus, les préoccupations grandissantes associées à la dette souveraine, et de l'économie globale de plusieurs pays européens ont eu des effets négatifs sur l'économie canadienne tout au long de l'année 2011.

En outre, l'économie canadienne était encore fragile à la fin de l'année 2011 pour des raisons intrinsèques : le dollar canadien a gagné en valeur et la dette des ménages a atteint des sommets inégalés. La baisse de confiance du monde des affaires envers l'économie et un dollar fort ont contraint certaines entreprises à diminuer leurs dépenses pour réduire leurs coûts. Cette situation a eu des répercussions sur les relations du travail. Les employeurs cherchaient à obtenir des concessions, notamment des baisses salariales auprès des travailleurs syndiqués, tandis que les syndicats étaient déterminés à limiter la perte du pouvoir d'achat et à protéger les avantages sociaux de leurs membres. Par conséquent, des arrêts de travail très médiatisés ont fait la une des journaux à la fin de l'année 2011.

1. Statistique Canada, Comptes économiques (Cansim 380-0002).

Tendances en matière d'emploi

Pratiquement tous les emplois perdus, durant le ralentissement de l'économie, ont été récupérés en 2011. Néanmoins, en décembre 2011, le taux de chômage atteignait 7,5 %, comparativement à 5,9 % avant la récession[2]. Au cours de la même période, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 ans et plus a accusé un repli, passant de 63,8 % à 61,7 %[3].

Au cours de l'année, l'emploi à temps plein a augmenté de 1,5 %, représentant l'ensemble des emplois créés, tandis que le nombre d'emplois à temps partiel diminuait de 0,3 %. Malgré les créations de postes, la rareté des emplois s'est accompagnée d'une baisse de leur qualité : le nombre de travailleurs autonomes canadiens a augmenté de 2,0 % en 2011[4], et les emplois à temps plein hautement rémunérés ont progressé de seulement 0,4 %[5].

Aussi, l'inflation a augmenté en 2011. L'augmentation annuelle des prix à la consommation s'établissait à 2,9 % en moyenne, comparativement à 1,8 % en 2010[6]. L'accélération de la hausse des prix en 2011 provenait surtout du prix élevé des carburants et des produits alimentaires.

Milieux de travail et négociations

En 2011, les salaires faisaient partie des priorités essentielles des négociations aussi bien pour les syndicats que pour les employeurs. Les syndicats réclamaient un certain niveau de hausse, étant donné que les règlements salariaux avaient été relativement modestes au cours des dernières années. Par contre, les employeurs devaient s'assurer que ces augmentations n'aient pas de répercussions négatives sur leurs coûts. Les autres priorités pour les syndicats comprenaient entre autres, la sécurité de l'emploi, alors que les employeurs, qui se trouvaient en position de force à la table des négociations[7], se concentraient sur la productivité, la compétitivité des entreprises et les pratiques de travail flexibles.

Les régimes de retraite sont devenus l'un des principaux défis des négociations et une source de conflits entre employeurs et syndicats, et ce, pour plusieurs raisons :

- **Les marchés non productifs :** les perspectives d'un rendement intéressant du capital investi sont incertaines. Par conséquent, les actifs des fonds des régimes de pension ont généré de faibles résultats, voire des déficits au cours des dernières années.
- **Une structure économique en évolution qui influe sur les régimes de pension :** auparavant, plusieurs employeurs offraient des emplois assortis des régimes de retraite à prestations déterminées. Néanmoins, en raison de la conjoncture économique, ils se soucient davantage des coûts des forfaits d'avantages sociaux et de leurs incidences sur leurs profits. Par conséquent, la tendance à offrir des régimes à cotisations déterminées, qui permettent aux employeurs de gérer plus facilement leurs coûts, a augmenté.
- **Le vieillissement de la population au Canada :** au cours des dernières années, le phénomène du vieillissement de la population est devenu un enjeu important présentant des défis économiques majeurs, en particulier pour le financement des retraites[8].

2. Les grands règlements[9] salariaux : les augmentations salariales restent modérées

Au Canada, les grands règlements ont donné lieu à un rajustement annuel de 1,8 % en moyenne (284 conventions collectives visant 656 750 employés). Il s'agit d'un rajustement[10] équivalent à celui de l'année 2010, mais inférieur

2. Statistique Canada (2009) : L'Observateur économique canadien
3. Statistique Canada (2011) : Le Quotidien.
4. En moyenne, un travailleur autonome gagne de 10 à 15 % de moins qu'un employé moyen
5. CIBC (Janvier 2012) : Canadian Employment Quality Index, Quantity and Quality of Jobs Falling in Tandem.
6. Statistique Canada (janvier 2012) : Le Quotidien.
7. Le Conference Board du Canada (2011) : Industrial relations outlook 2012: going sideways, with a twist.
8. En 2010, l'âge médian de la population au Canada était de 39,7 ans, ce qui signifie que la moitié de la population était plus âgée et l'autre plus jeune. En 1971, l'âge médian de la population était de 26,2 ans
9. Grands règlements : conventions collectives impliquant 500 employés et plus.
10. Tout au long du document, l'utilisation du terme « rajustement » signifie « rajustement annuel moyen ».

au taux négocié par les mêmes parties lors de la précédente ronde de négociations (2,9 %).

Notons qu'en 2011, le taux d'inflation observé (2,9 %) était supérieur au taux global du rajustement salarial, et ce, pour la première fois depuis 2003 (graphique 1). Aussi, il s'agit du plus grand écart entre le rajustement salarial et l'inflation depuis 1995, qui avait alors atteint 1,3 point de pourcentage.

Malgré la sortie de la récession, la prudence restait de mise. Les perturbations économiques ont continué d'avoir une incidence négative sur la capacité financière des employeurs qui, tout au long de l'année, n'ont accordé que de faibles augmentations.

Le rajustement global moyen de 1,8 % masque de grands écarts entre les différents secteurs de l'économie et les provinces. Par exemple, certains secteurs comme celui de l'éducation, de la santé et des services sociaux ne s'en sont pas aussi bien sortis que les industries primaires où le contexte a été plus favorable. Par ailleurs, certaines provinces ont bénéficié d'augmentations plus généreuses que d'autres, notamment l'Alberta et la Saskatchewan, en raison de leur essor économique.

Le secteur privé enregistre des rajustements salariaux supérieurs à ceux du secteur public

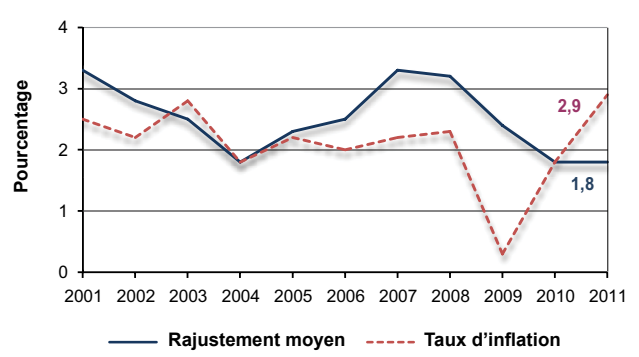
Le rajustement annuel moyen a été plus élevé dans le secteur privé (2,1 %) que dans le secteur public (1,7 %) (graphique 2), une différence qui pourrait s'expliquer par un regain d'optimisme des employeurs du secteur privé lors de l'établissement de leur budget salarial.

Le secteur public comptait la majorité des conventions signées (63,0 %) et des employés visés (71,2 %). En effet, 179 conventions visant 467 810 employés ont été signées dans le secteur public, tandis que 105 ententes visant 188 940 employés ont été conclues dans le secteur privé.

Secteur public

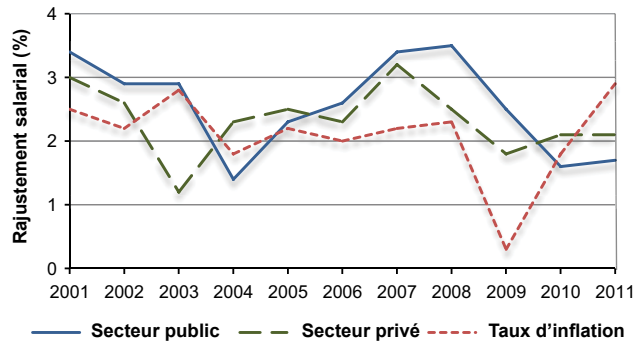
Les gels salariaux et autres mesures, visant à réduire les déficits budgétaires dans le secteur public, ont donné lieu à un faible rajustement annuel moyen. En effet, la majorité des gels salariaux en 2011 sont survenus dans ce secteur (14 sur 16) et ont touché 10,1 % des employés (47 000 employés).

Graphique 1 :
Rajustement salarial dans les grands règlements et le taux d'inflation (Indice des prix à la consommation), 2001-2011



Sources : Statistique Canada, Division de l'information sur les milieux de travail.

Graphique 2 :
Rajustements salariaux dans les secteurs public et privé comparés au taux d'inflation, 2001-2011



Sources : Statistique Canada, Division de l'information sur les milieux de travail.

Plusieurs sphères de compétence ont subi des mesures de restriction salariale :

- En Colombie-Britannique, 25 conventions visant 47 510 employés ont engendré le plus faible rajustement provincial à 0,2 %. Parmi les 14 gels salariaux survenus au Canada en 2011, 13 ont touché le secteur public de cette province, affectant ainsi 91,7 % des employés visés par les conventions négociées;
- En Ontario, 50 conventions visant 181 050 employés du secteur public ont donné lieu à des rajustements salariaux de 1,5 % en moyenne.

Dans certaines autres provinces, le secteur public a enregistré des gains salariaux plus importants :

- En Alberta, 32 conventions visant 70 280 employés ont donné lieu à des rajustements salariaux de 2,7 %;
- En Saskatchewan, 24 170 employés du secteur public ont obtenu des augmentations salariales de 2,7 % en moyenne dans le cadre de 10 conventions.

Les administrations provinciales ont négocié les plus faibles rajustements salariaux, soit 1,5 % en moyenne pour 57 660 employés. Les employés des sociétés d'État et des entreprises de services publics ont réalisé les gains les plus élevés, soit des augmentations de 2,5 % accordées à 30 260 employés.

Dans l'administration fédérale, 9 430 employés au total ont obtenu une augmentation salariale de 1,6 % en moyenne dans le cadre de quatre conventions collectives. Ce rajustement a été largement influencé par l'entente signée par les membres de trois unités de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en décembre 2010.

Enfin, 61 210 employés des administrations locales ont obtenu des rajustements salariaux de 2,2 % en moyenne.

Secteur privé

En ce qui concerne le secteur privé, la construction constitue le plus important secteur d'activité comptant 45,750 employés, soit 24 % de l'effectif syndiqué. De ce groupe, 16 conventions signées ont donné lieu à un rajustement de 2,1 % en moyenne.

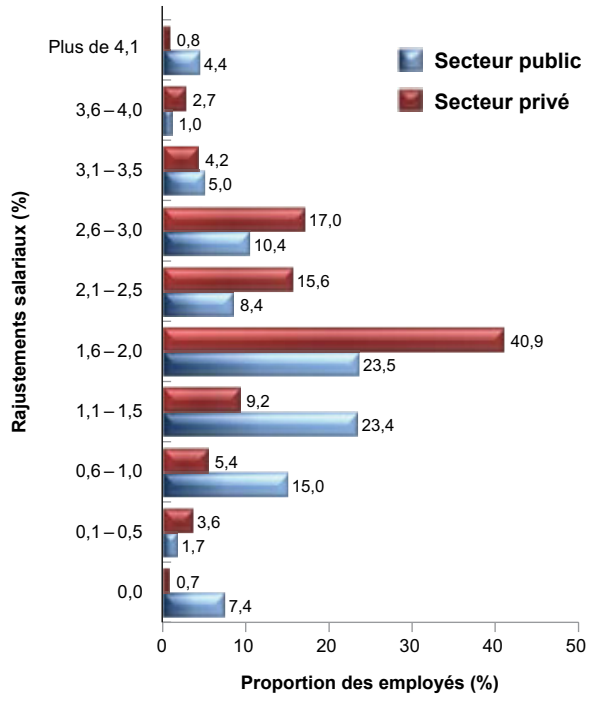
Le secteur des services publics a enregistré l'augmentation salariale la plus élevée au taux de 3,0 % en moyenne (trois ententes visant 4,360 employés). Le secteur des loisirs et hôtellerie a affiché le plus faible rajustement au taux de 1,7 % en moyenne (dix conventions visant 10,220 employés).

Seulement deux conventions ont donné lieu à des gels salariaux en 2011: Connor Bros. au Nouveau-Brunswick (750 employés) et Electro Motive Diesel[11] en Ontario (620 employés), pour laquelle les parties ont prolongé l'entente précédente le 2 juin 2011 jusqu'à la fin de l'année. Electro Motive a fait l'objet d'un conflit de travail depuis le 1er janvier 2012 réclamant une baisse des salaires de 50 % ainsi que l'élimination du régime de retraite.

Toujours dans le secteur privé, deux sphères de compétence ont affiché des rajustements relativement élevés, comparativement au reste du Canada. Il s'agit de la Nouvelle-Écosse où deux conventions ont accordé un rajustement moyen de 3,4 % à 3 700 employés, et de la Saskatchewan où 2 750 employés visés par trois conventions ont obtenu un rajustement de 3,1 % en moyenne. En ce qui a trait aux rajustements les plus faibles, le Nouveau-Brunswick a enregistré un gel salarial touchant 750 employés visés par une seule convention. Cependant, les secteurs privés de l'Ontario et de l'Alberta ont accordé des rajustements salariaux respectifs de 1,7 % et 2,1 % en moyenne; il s'agit de 32 conventions visant 45 160 employés en Ontario, et de 21 conventions visant 60 440 employés en Alberta. Le graphique 3 présente les différences entre les rajustements salariaux dans les secteurs public et privé.

11. Caterpillar a annoncé, début février 2012, son intention de fermer définitivement l'usine dont les employés étaient en lock-out depuis le 1er janvier.

Graphique 3 :
Distribution des employés par rajustement, selon les secteurs public et privé, 2011



Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

D'importantes variations de rajustements selon les secteurs d'activité et les sphères de compétence

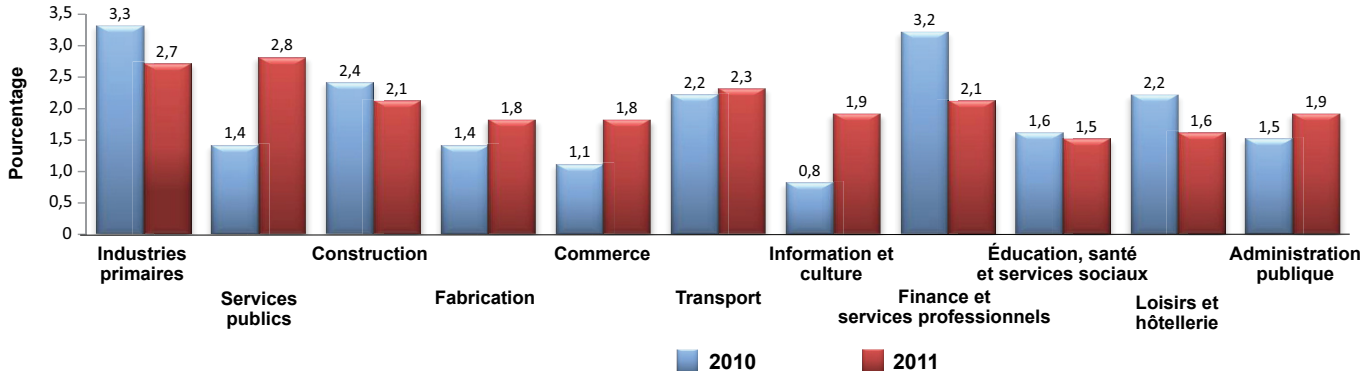
Parmi tous les secteurs d'activité, 316 280 employés du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux, soit presque la moitié de l'ensemble des employés visés par les conventions de 2011, ont obtenu le rajustement annuel moyen le plus faible (1,5 %). Cette augmentation modérée était due en grande partie à l'impact des gels salariaux qui ont touché 39 380 employés de ce secteur en Colombie-Britannique (graphique 4).

De l'autre côté du spectre, l'augmentation salariale la plus élevée a été accordée aux employés du secteur des services publics, au taux de 2,8 % en moyenne (dix ententes visant 16 600 employés dans l'ensemble du pays).

Quant à la concentration des employés, les secteurs de l'administration publique (17,0 %) et du transport (7,4 %) viennent aux deuxième et troisième rangs et ont enregistré des rajustements salariaux de 1,9 % et 2,3 % respectivement. Les sphères de compétence se sont ajustées différemment à l'économie.

Tous secteurs confondus, la Colombie-Britannique a enregistré le plus faible rajustement au taux de 0,5 % en moyenne (25 conventions visant 57 220 employés). La Saskatchewan (13 conventions visant 26 920 employés) et le Nunavut (une seule entente visant 750 employés) ont affiché le rajustement le plus élevé, soit 2,7 % en moyenne.

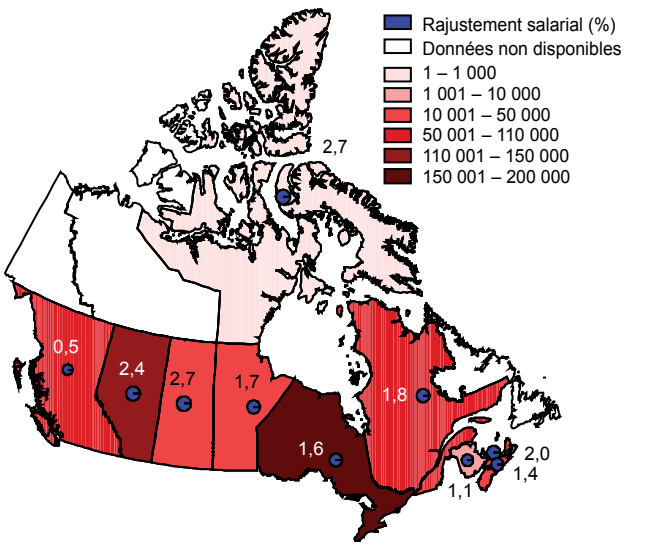
Graphique 4 :
Rajustements salariaux, selon les secteurs d'activité, 2010–2011



Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

D'autre part, l'ensemble de l'Ontario enregistrait un rajustement annuel de 1,6 % en moyenne (181 050 employés), tandis qu'au Québec, le rajustement moyen s'établissait à 1,7 % (103 870 employés). Ces deux dernières provinces totalisaient 43,4 % de l'ensemble des employés visés par les conventions de 2011. En incluant l'Alberta (19,9 %) et la sphère de compétence fédérale (11,3 %), ce pourcentage s'élève à trois quarts des employés couverts (graphique 5). Notons que dans la sphère de compétence fédérale, 74 310 employés visés par 28 ententes ont obtenu un rajustement de 2,2 % en moyenne.

Graphique 5 :
Moyenne des rajustements salariaux, par province, et nombre d'employés visés



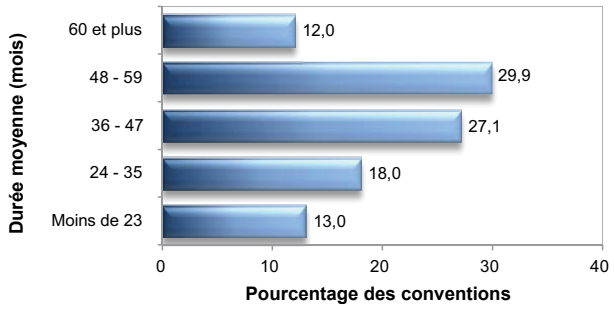
Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

3. Durée des conventions collectives

La durée moyenne de 284 conventions signées en 2011 était de 40,2 mois pour l'ensemble des secteurs. Cette durée est légèrement inférieure à celle de 41,4 mois fixée par les 325 ententes conclues en 2010, et celle de 41,1 mois pour les 311 conventions en 2009. De 2008 à 2011, la durée des conventions collectives semble avoir atteint un plateau avec une moyenne de 41,3 mois.

Parmi les ententes de 2011, 13,0 % ont eu une durée de plus de 60 mois, 29,9 % ont établi une durée se situant entre 48 et 59 mois, alors que 27,1 % des conventions avaient une durée négociée de 36 à 47 mois (graphique 6).

Graphique 6 :
Répartition des conventions collectives, selon la durée, 2011

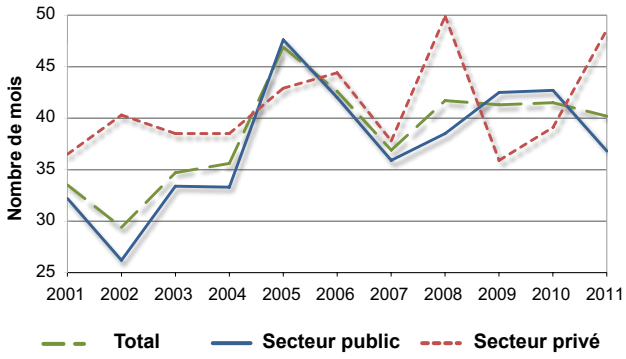


Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

Dans le secteur privé, la durée moyenne (48,6 mois) des conventions a été beaucoup plus longue que dans le secteur public (36,8 mois) (graphique 7). Dans le secteur privé, la tendance aux conventions de longue durée offre aux employeurs une paix industrielle, une certaine stabilité budgétaire, une meilleure planification à long terme et une baisse des coûts de négociation. Les syndicats, de leur côté, préfèrent les garanties à long terme et une sécurité accrue durant une conjoncture économique instable.

Plusieurs ententes de longue durée ont été conclues au Québec, où la durée moyenne a atteint 55,7 mois, prolongeant ainsi la tendance observée dans les années précédentes. Cette province est la seule où des ententes d'une durée moyenne de plus de 50 mois ont été signées durant les trois dernières années.

Graphique 7 :
Durée des conventions, selon l'année, 2001-2011



Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

Les ententes dans le secteur du commerce de gros et de détail ont été de nouveau d'une durée moyenne relativement longue, soit 50,0 mois. En 2010 et 2009, ce secteur très concurrentiel avait aussi été marqué par des conventions de longue durée, soit 56,2 mois et 49,3 mois. Toutefois, en 2011, c'est le secteur des finances et des services professionnels qui ont conclu la durée moyenne la plus longue, à savoir 57,5 mois.

Parmi les principales conventions négociées dans le secteur public, la Ville de Québec a signé l'entente la plus longue avec les agents de police, soit 96 mois. Dans le secteur privé, la même durée a été négociée dans les conventions collectives de la British Columbia Maritime Employers Association, en Colombie Britannique, et d'Olymel au Québec (tableau 1).

4. Innovations en milieu de travail[12]

Les relations industrielles sont en constante évolution. En 2011, les innovations dans ce domaine ont influencé plusieurs aspects au sein des milieux de travail. Ci-dessous, des pratiques d'intérêt particulier ont été identifiées dans les conventions collectives canadiennes récemment négociées.

Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi

Diffusion Métromédia CMR inc. et la Fédération nationale des communications ont convenu d'introduire un régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Ce dernier vise à compléter ces prestations en cas d'arrêts de travail temporaires causés par la mise à pied d'employés

Tableau 1 :
Classement des règlements de longue durée, 2011

Nom de l'organisation	Nombre d'employés	Durée (mois)	Rajustement (%)
British Columbia Maritime Employers Association, Colombie-Britannique (débardeurs)	4 500	96,0	2,5
Ville de Québec, Québec (policiers)	800	96,0	1,7
Olymel, société en commandite Québec (employés de production)	700	96,0	2,0
Association des entrepreneur de services d'édifices, Québec (employés de services et préposés à l'entretien)	6 000	88,9	2,2
Brasseries Molson, Québec (employés de production et de distribution)	850	84,3	0,4
Réseau de transport de Longueuil, Québec (chauffeurs)	650	84,0	1,7
Université de Sherbrooke, Québec (employés de soutien)	1 400	84,0	2,3
Bell Solutions Techniques, Ontario (techniciens)	1 730	84,0	2,8
Bell Solutions Techniques, Québec (techniciens)	1 090	84,0	2,8
Ville de Gatineau, Québec (employés d'intérieur)	700	84,0	2,4

Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

12. Les pratiques innovatrices sont des clauses d'intérêt dans les conventions collectives canadiennes négociées entre un syndicat et un employeur. Elles représentent une solution originale pour les parties et peuvent porter sur divers aspects notamment : la coopération patronale-syndicale, l'organisation du travail (par ex., la flexibilité fonctionnelle, le travail d'équipe), la gestion du temps du travail, la formation, la rémunération, etc. Ces conventions collectives visent 500 employés ou plus dans la sphère de compétence provinciale, et 100 employés ou plus dans la sphère de compétence fédérale.

permanents à temps plein. L'employé mis à pied reçoit 25 % de son salaire, en plus de ses prestations d'assurance-emploi, jusqu'à concurrence de 95 % du salaire hebdomadaire. La durée maximale du versement des prestations supplémentaires d'assurance-emploi est de 52 semaines.

Retraite

La société Radio-Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié une nouvelle disposition de départ progressif à la retraite. En effet, les employés pourront réduire leur horaire habituel de travail tout en recevant une partie de leur indemnité de cessation d'emploi à titre de « congé de retraite partielle ». Dans le cadre du départ progressif à la retraite, la rémunération de l'employé se compose à 50 % de temps travaillé et 50 % de « congé de retraite partielle ».

Indemnité de départ

La Monnaie Royale Canadienne et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont apporté des changements aux indemnités de départ. Les employés à temps plein, nommés pour une période indéterminée, peuvent encaisser leur indemnité de départ accumulée au taux d'une semaine de salaire par année de service continu. Ceux qui décideront de percevoir cette indemnité auront deux options : encaisser l'indemnité immédiatement au taux de rémunération en vigueur; ou une partie de l'indemnité immédiatement au taux en vigueur et le reste à la date de cessation d'emploi, au taux en vigueur. Les employés qui décideront de ne pas encaisser leur indemnité de départ à cette occasion seront inclus dans une clause grand-père, et en cas de retraite ou de démission, leur indemnité de départ continuera de s'accumuler et sera versée au moment du départ.

Coopération patronale-syndicale

La ville de Montréal et le Syndicat canadien de la fonction publique ont convenu de créer un comité afin de dresser un portrait global de l'assiduité au travail et d'examiner les mesures visant à réduire le taux d'absentéisme. Le comité aura également pour mandat de fixer les objectifs à atteindre et les échéanciers à respecter afin de diminuer ce taux.

Au 31 décembre 2012, si l'objectif global de réduction de l'absentéisme est atteint, l'employeur versera au syndicat un montant forfaitaire maximal de 0,3 % de la masse salariale. Pour les années subséquentes, le montant forfaitaire sera maintenu si le taux de réduction reste stable, ou sera réduit si les objectifs ne sont pas atteints. De plus, si une réduction du taux d'absentéisme correspond à une économie supplémentaire pour l'employeur, les parties conviendront d'une formule de partage des gains réalisés qui pourrait être supérieure à 0,3 % de la masse salariale.

Gestion du temps de travail

La Capital Health Authority et la Nova Scotia Government and General Employees Union se sont entendues pour remplacer par un autre congé le Vendredi saint, le lundi de Pâques, le jour de Noël ou le lendemain de Noël, afin que les employés puissent consacrer une journée à leur propre fête religieuse.

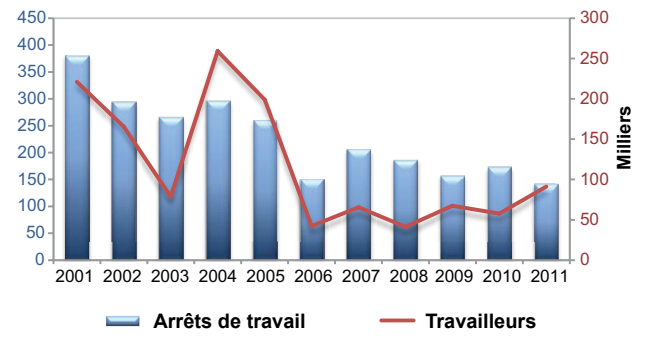
5. Arrêts de travail

En 2011, la tendance à la baisse du nombre d'arrêts de travail s'est poursuivie. La fragilité de l'économie a affaibli le pouvoir de négociation des syndicats, incitant ces derniers à adopter une approche de négociations plus concertée avec les employeurs. La plupart des différends en milieu de travail ont porté sur les salaires et les régimes de retraite et sont demeurés des questions primordiales.

Le nombre d'arrêts de travail en 2011 s'est établi à 142, en baisse de 17,9 % comparativement aux 173 enregistrés en 2010. Malgré cette baisse, le nombre de travailleurs impliqués a bondi de 57,9 %, comparativement à 2010, pour atteindre 91 131. Il s'agit du plus grand nombre de travailleurs impliqués dans des arrêts de travail depuis 2005. Cette importante hausse peut être attribuable à l'arrêt de travail à Postes Canada. En fait, si l'on exclut cet arrêt de travail du résultat global, le nombre de travailleurs impliqués en 2011 est inférieur à celui de l'année précédente. Tel qu'indiqué plus loin dans le présent rapport, l'arrêt de travail à Postes Canada a eu un impact significatif en 2011.

Bien que les arrêts de travail en 2011 aient impliqué beaucoup plus de travailleurs que l'année précédente, leur durée moyenne a baissé de 10,9 %, passant de 49,5 jours à 44,1 (graphique 8). Malgré

Graphique 8 :
Arrêts de travail et nombre de travailleurs, 2001–2011

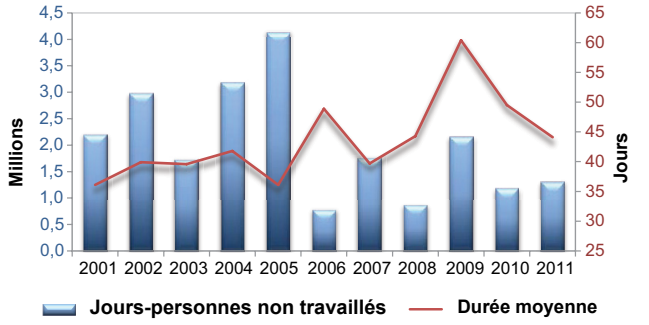


Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

la diminution de la durée moyenne des arrêts de travail, l'augmentation du nombre total de jours-personnes non travaillés[13] (JPNT) a été modérée et s'est établie à 10,5 %, les faisant passer de 1,18 millions en 2010 à 1,31 millions en 2011 (graphique 9).

Analysées par sphère de compétence et par secteur d'activité, ces données globales affichent des variations encore plus marquées.

Graphique 9 :
Jours-personnes non travaillés et durée moyenne, 2001–2011



Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

Sphère de compétence fédérale

Si l'on observe la sphère de compétence fédérale, le nombre d'arrêts de travail a été plus élevé en 2011 qu'en 2010, passant de sept à dix, et la durée moyenne de 21,3 jours à 30,3. En 2011, le nombre total de travailleurs impliqués dans une grève ou un lock-out a été de 52 759, nombre qui excède de manière importante la moyenne des cinq dernières années qui était d'environ 4 000. Cela s'est traduit par une nette augmentation du nombre de JPNT qui a grimpé de 12 457 en 2010 à 457 000 en 2011.

La majorité de ces hausses étaient le résultat du conflit entre Postes Canada et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Cet arrêt de travail a représenté 91 % des travailleurs impliqués et 88 % des JPNT dans la compétence fédérale.

Sphère de compétence provinciale

Le nombre d'arrêts de travail dans la sphère de compétence provinciale a diminué de 20,5 % passant de 166 en 2010 à 132 en 2011. De plus, le nombre de travailleurs impliqués, la durée moyenne et les JPNT ont tous diminué pour une deuxième année consécutive.

En 2011, la durée moyenne des arrêts de travail a diminué pour s'établir à 10,7 %, soit une moyenne de 45,2 jours. Parallèlement, une forte diminution (32,1 %) du nombre de travailleurs impliqués (38 372) a été enregistrée pour une troisième année consécutive. Par conséquent, le nombre de JPNT a diminué de 27,2 % s'établissant à 856 396.

Secteur public et secteur privé

Au cours des cinq dernières années, le nombre d'arrêts de travail dans les secteurs public et privé s'est affiché à la baisse. Comparés à 2010, les arrêts de travail en 2011, ont diminué de 27,3 % dans le secteur public, et de 14,7 % dans le secteur privé.

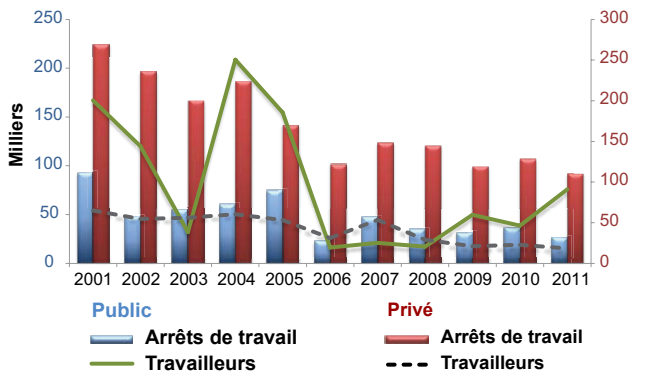
Depuis 1994, la durée moyenne des arrêts de travail du secteur public et du secteur privé a constamment diminué. Cette tendance s'est accentuée après 2004, enregistrant en moyenne 22,7 jours de moins que dans le secteur privé. Cet écart s'est toutefois nettement rétréci en 2011, n'étant plus que de 8,7 jours (37,4 jours dans le public et 46,1 dans le privé).

13. Jours-personnes non travaillés : durée exprimée en jours ouvrables multipliés par le nombre d'employés impliqués.

Une étude sur le nombre de travailleurs impliqués dans les grèves ou les lock-out révèle une différence entre le secteur public et le secteur privé, ce dernier affichant des résultats relativement constants d'une année à l'autre malgré une tendance baissière amorcée en 2004, tandis que dans le secteur public, le nombre de travailleurs impliqués y est beaucoup plus instable. En comparant l'année 2011 aux années précédentes, on s'aperçoit que le nombre de travailleurs de ce secteur impliqués dans les arrêts de travail a pratiquement doublé, alors qu'il a diminué de 19,5 % dans le secteur privé (graphique 10).

La volatilité observée du nombre de travailleurs impliqués dans les arrêts de travail peut s'expliquer par la taille plus importante des unités de négociation du secteur public, c'est-à-dire que le nombre moyen de travailleurs par convention a dépassé celui du secteur privé de 1 674 en 2010, et de 814 en 2011 (tableau 2).

Graphique 10 :
Nombre d'arrêts de travail et nombre de travailleurs impliqués, selon le secteur, 2001–2011



Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 2 :
Principales ententes conclues en 2010 et 2011

	Public			Privé		
	Ententes	Nombre total de travailleurs	Nombre moyen de travailleurs par entente	Ententes	Nombre total de travailleurs	Nombre moyen de travailleurs par entente
2010	185	864 790	4 675	140	420 050	3 000
2011	179	467 810	2 613	105	188 940	1 799

Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

Quant au JPNT, l'année 2011 a été marqué par un renversement de tendance, affichant pour la première fois depuis 2004, un nombre de JPNT plus élevé dans le secteur public (825 337) que dans le secteur privé (488 059), résultat attribuable aux différends ayant opposé Postes Canada au Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (voir le graphique 11).

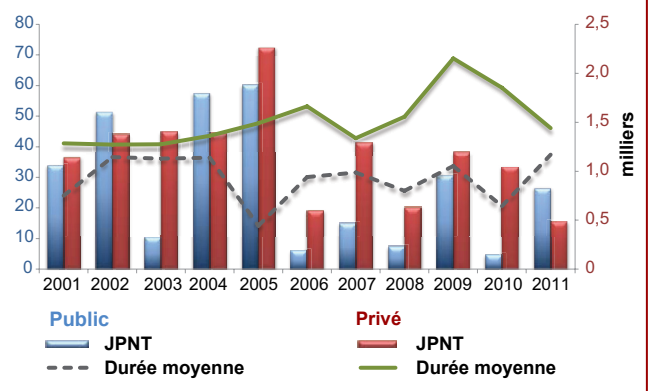
Les principaux arrêts de travail

Trois arrêts de travail ont marqué l'environnement du travail au Canada en 2011. Le premier, le lock-out de dix mois que US Steel Canada Inc. a imposé à 810 métallos, a contribué pour plus de 10,0 % au nombre total de JPNT. L'une des principales revendications portait sur le régime de retraite des employés.

Le deuxième, survenu dans la sphère de compétence fédérale, a fait l'objet d'une couverture médiatique très importante. Il s'agit du lock-out impliquant Postes Canada et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes qui a, l'été dernier, à l'échelle du pays, envoyé 48 000 employés sur la ligne de piquetage. L'arrêt de travail a débuté le 3 juin sous la forme d'une grève tournante et a mobilisé bien moins de travailleurs, car la grève

tournait d'une ville à l'autre dans tout le pays. Le 15 juin 2011, tous les travailleurs ont été mis en lock-out par l'employeur. Le 26 juin le lock-out a pris fin avec l'adoption d'une loi de retour au travail et le recours à l'arbitrage. Les deux principaux différends portaient sur les salaires et les régimes de retraite.

Graphique 11 :
Jours-personnes non travaillés et durée moyenne, selon le secteur, 2001–2011



Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

Enfin, la grève opposant Air Canada à 3 800 travailleurs canadiens de l'automobile (TCA)[14], a également été résolue par l'adoption d'une loi de retour au travail. Toutefois, avant même l'entrée en vigueur de cette loi, les deux parties étaient parvenues à une entente qui mettait fin à la grève trois jours après son déclenchement. Une fois de plus, les deux principales revendications étaient les salaires et les régimes de retraite.

Ces deux derniers arrêts de travail ont représenté au total 429 520 JPNT, soit 32,7 % du total au plan national.

6. Couverture syndicale[15]

Le taux de syndicalisation[16] a poursuivi la tendance à la baisse observée dans les années précédentes. Ce taux atteignait 31.2% à la fin de 2011, son plus bas niveau depuis l'introduction de l'Enquête sur la population active[17] en 1997.

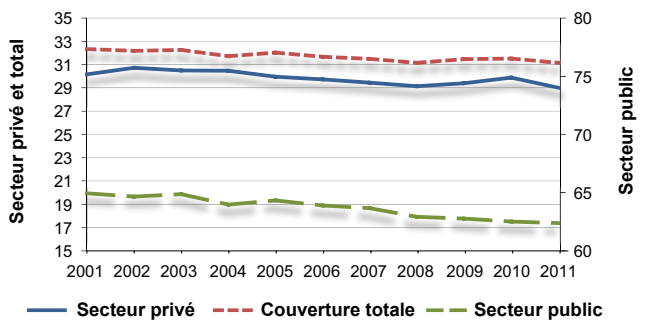
Taux de syndicalisation en fonction du secteur public ou privé

Dans le secteur public, le taux de syndicalisation (près de 1,0%) a diminué davantage que dans le secteur privé (0,1%).

Cet écart s'explique par des taux de croissance différents entre travailleurs syndiqués et non syndiqués dans les deux secteurs. Alors que le nombre de travailleurs syndiqués dans le secteur public a augmenté de 0,25 %, le nombre de travailleurs non syndiqués a crû de 5,0 % pendant l'année. La différence dans le secteur privé a été moins nette, le nombre de travailleurs syndiqués s'étant accru de 1,2 % et celui des travailleurs non syndiqués de 2,2 %.

Il semble que le nombre de travailleurs syndiqués du secteur public soit resté stable en raison des pressions plus fortes qui s'exercent sur le gouvernement afin qu'il réduise les dépenses, et de cette manière, le recrutement (graphique 12).

Graphique 12 :
Taux de syndicalisation, selon le secteur, 2001–2011



Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

14. TCA : Travailleurs canadiens de l'automobile.
15. Pour Statistique Canada, la couverture comprend les syndiqués et des personnes qui ne sont pas membres d'un syndicat, mais qui sont couverts par des conventions collectives. Pour plus d'information, voir L'emploi et le revenu en perspective – Syndicalisation.
16. Pour Statistique Canada, la syndicalisation est définie comme étant le pourcentage du total des travailleurs employés.
17. L'Enquête sur la population active de Statistique Canada est une enquête-échantillon basée sur des autodéclarations qui peuvent être analysées selon le sexe, l'âge et d'autres caractéristiques.

Taux de syndicalisation selon la province

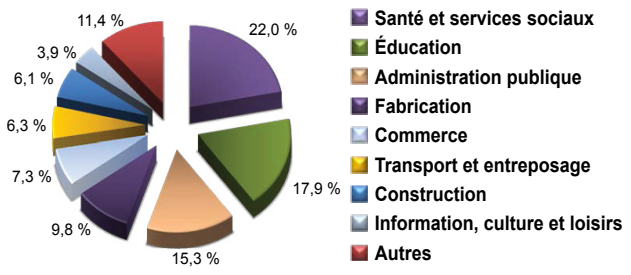
Le déclin du taux de syndicalisation au Canada est faible dans la plupart des provinces (tableau 3), plus particulièrement en Alberta, où il a chuté de 1,7 %. Inversement, avec 1,8 % d'augmentation du taux de syndicalisation, la Nouvelle-Écosse a enregistré en 2011 la hausse la plus importante.

Taux de syndicalisation selon le secteur d'activité

En 2011, bien que le taux de syndicalisation ait chuté dans pratiquement tous les secteurs d'activité, la plupart ont déclaré une hausse du nombre de travailleurs syndiqués. Des replis notables ont été observés dans les secteurs de l'administration publique et des services publics.

La proportion de couverture syndicale selon le secteur d'activité est restée relativement stable depuis 2010, quatre secteurs d'activité représentent globalement les deux tiers de toute la syndicalisation au Canada (graphique 13).

Graphique 13 :
Taux de syndicalisation, selon le secteur d'activité, 2011



Source : Statistique Canada, CANSIM.

7. Organisation du travail en 2011

La Division de l'information sur les milieux de travail effectue un sondage annuel sur les organisations de travail internationales, nationales et autres, ainsi que sur les syndicats canadiens indépendants composés d'unités de négociation de 50 membres ou plus.

Tableau 3 :
Union coverage, par province, 2001–2011

	2010		2011*	
	Travailleurs couverts (000's)	Taux de couverture (%)	Travailleurs couverts (000's)	Taux de couverture (%)
Canada	4 532,6	31,5	4 562,4	31,2
Terre-Neuve-et-Labrador	77,2	39,2	79,8	39,1
Île-du-Prince-Édouard	19,2	32,7	20,2	32,7
Nouvelle-Écosse	116,3	29,7	123,1	31,5
Nouveau-Brunswick	89,7	28,8	92,4	29,7
Québec	132,4	39,3	1 340,5	39,3
Ontario	155,9	27,9	1 583,8	27,8
Manitoba	199,7	37,7	196,1	36,3
Saskatchewan	152,1	35,9	151,3	35,3
Alberta	418,3	25,0	404,6	23,3
Colombie-Britannique	577,0	31,6	570,6	30,8

* Les données annuels de 2011 sont disponibles à partir de novembre.
Source : Statistique Canada.

Couverture globale

En janvier 2011, 4 625 777 travailleurs étaient couverts par des conventions collectives. Cela représente un taux de couverture (couverture syndicale en pourcentage des travailleurs salariés ou non agricoles) de 30,2 %, presque inchangé depuis 2003[18].

Couverture par type d'organisation

Si on examine l'adhésion par type d'organisation (tableau 4) en 2011, les syndicats nationaux représentaient 68,0 % des employés couverts par les conventions, et les syndicats internationaux, 26,4 %[19].

Couverture selon la taille du syndicat

Au Canada, les travailleurs syndiqués se concentrent principalement au sein d'un petit nombre de syndicats. Près de 50 % (tableau 5) des travailleurs couverts par des syndicats sont représentés par seulement neuf syndicats, chacun comptant au moins 100 000 membres. À l'opposé, 162 syndicats couvrant chacun moins de 10 000 membres représentent seulement 8 % des travailleurs avec un effectif moyen de 2 160 travailleurs.

Tableau 4 :
Composition des syndicats au Canada, par type d'organisation, 2011

	Syndicats		Couverture	
	Nombre	Pourcentage	Travailleurs	Pourcentage
Nationaux	184	23,7	3 145 473	68,0
Internationaux	39	5,0	1 222 512	26,4
Organisations locales indépendantes	265	34,1	181 337	3,9
Syndicats à charte directe	290	37,3	76 455	1,7
Total	**778**	**100,0**	**4 625 777**	**100,0**

Note : Les « syndicats nationaux » représentent les travailleurs au Canada tandis que les « syndicats internationaux » représentent les travailleurs au Canada et aux États-Unis. Les « organisations locales indépendantes » représentent les travailleurs qui ne sont pas affiliés. Les « syndicats à charte directe » sont des syndicats locaux qui représentent les travailleurs directement affiliés à une centrale syndicale.
Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 5 :
Syndicats nationaux et internationaux, selon la taille, 2011

	Nationaux		Internationaux		Total	
	Syndicats	Travailleurs	Syndicats	Travailleurs	Syndicats	Travailleurs
Moins de 999	75	27 700	6	2 234	81	29 934
1 000 – 9 999	67	266 386	14	53 536	81	319 922
10 000 – 29 999	17	302 054	7	103 339	24	405 393
30 000 – 49 999	8	298 090	4	154 590	12	452 680
50 000 – 99 999	11	678 750	5	318 935	16	997 685
100 000 et plus	6	1 572 493	3	589 878	9	2 162 371
Total	**184**	**3 145 473**	**39**	**1 222 512**	**223**	**4 367 985**

Note : Les organisations indépendantes et les syndicats à charte directe ne sont pas inclus.
Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

18. Le Répertoire des organisations syndicales au Canada est une base de données consultable qui fournit notamment les renseignements suivants : coordonnées des syndicats et des organisations du travail, affiliation, nombre de membres et nombre de sections locales.
19. L'estimation de la Division de l'information sur les milieux de travail est légèrement inférieure à celle de Statistique Canada (31,9 %). Statistique Canada, tableau CANSIM 0282 0077. Cette légère divergence peut s'expliquer par la différence entre les méthodes de collecte des données, les calendriers, etc.

Affiliation

Considérant l'affiliation aux centrales syndicales au Canada et aux États-Unis (tableau 6), le Congrès du travail du Canada (CTC) représente la majorité des travailleurs visés par les conventions collectives avec 69,9 %, soit une légère augmentation par rapport à 69,6 % enregistrée l'année dernière. Le reste des travailleurs affiliés sont couverts par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) qui représentent 6,7 %, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), 2,7 %, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), 1,6 %, Change to-Win (CtW), 1,5 %, la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (FAT-COI), 0,8 %, et la Confédération des syndicats canadiens, 0,2 %. Les syndicats représentant le reste des travailleurs syndiqués (16,5 %) ne sont affiliés à aucune centrale syndicale.

Changements d'affiliation et fusions

Trois syndicats indépendants se sont affiliés au CTC au cours de 2011 : l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (50 733 membres), l'Ontario Public Service Staff Union (320 membres) et la York University Faculty Association (1 385 membres). Inversement, deux syndicats affiliés au niveau national sont devenus indépendants : le Syndicat des employés de l'Université Laurentienne (236 membres) a cessé son affiliation avec la Confédération des syndicats canadiens (CSC) et l'Association des travailleurs(euses) de la Caisse populaire de Victoriaville (125 membres) a mis fin à son affiliation avec le CTC. Enfin, l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (68 650 membres) a changé d'affiliation passant de CtW à la FAT-COI/CTC.

Tableau 6 :
Couverture syndicale, selon l'affiliation aux centrales syndicales, 2011

	Travailleurs	Pourcentage
Congrès du travail du Canada (CTC)	**3 234 361**	**69,9**
CTC seulement	2 118 476	45,8
FAT-COI/CTC	613 871	13,3
CtW/CTC	501 959	10,9
Syndicats à charte directe	55	0,0
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	**316 313**	**6,7**
Fédération	310 313	6,7
Syndicats à charte directe	6 000	0,1
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	**125 329**	**2,7**
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	**75 400**	**1,6**
Fédération	5 000	0,1
Syndicats à charte directe	70 400	1,5
Confédération des syndicats canadiens (CSC)	**7 902**	**0,2**
Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (FAT-COI) seulement	**36 040**	**0,8**
Change-to-Win (CtW) seulement	**68 650**	**1,5**
Syndicats non affiliés	**761 782**	**16,5**
Nationaux	578 453	12,5
Internationaux	1 992	0,0
Organisations locales indépendantes	181 337	3,9
Total	**4 625 777**	**100,0**

Source : Division de l'information sur les milieux de travail.

La Fédération de l'industrie manufacturière (environ 30 000 membres) a été créée par la fusion de la Fédération de la métallurgie et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du papier et de la forêt en février 2011.

Changements législatifs et réglementaires

Au cours de 2011, aucun changement législatif important n'a été apporté aux procédures régissant l'accréditation des syndicats.

Cependant, il est intéressant de noter qu'en mai 2011, les changements apportés aux dispositions d'arbitrage sur la première convention collective ont été adoptés en vertu de la *Newfoundland and Labrador's Labour Relations Act*. Aussi, lorsqu'il y a impasse au moment de la négociation d'une première convention collective, le syndicat ou l'employeur peut maintenant s'adresser directement au Newfoundland Labrador Labour Relations Board afin d'examiner le conflit et, si le Conseil trouve que la plainte est fondée, ce dernier peut fixer les conditions de travail de la convention. La durée des conventions collectives, issues de l'arbitrage de la première convention, a également été prolongée pour passer d'une année à un minimum de 18 mois – pour un maximum de trois ans. Auparavant, seul le ministre du Travail de la province pouvait référer les conflits de travail au Conseil, pour l'arbitrage de la première convention, et ce, après avoir mené une enquête. Ces étapes supplémentaires ont été éliminées, simplifiant ainsi le processus.

Le 29 avril 2011, la Cour suprême du Canada a rendu une décision importante concernant le droit à la négociation collective. Dans le cas *Fraser c. Ontario* (procureur général), la Cour a confirmé la constitutionnalité de la *Loi sur la protection des Employés Agricoles, 2002* (LPEA). Cette loi exclut les travailleurs agricoles du régime général de négociation collective en vertu de la *Loi sur les relations de travail*, mais leur accorde la liberté d'association et de faire des représentations collectives auprès de leurs employeurs sur les termes et conditions de travail.

La Cour a conclu que la *LPEA* n'avait pas enfreint la section 2(d) (liberté d'association) de la Charte canadienne des droits et libertés. Selon la Cour, la section 2(d) de la Charte protège le droit d'association permettant de réaliser des objectifs communs. Cette section exige également que l'employeur et les employés se rencontrent pour tenir des discussions fructueuses sur les questions relatives au milieu du travail, et que l'employeur doive considérer de bonne foi les représentations des employés. Cependant, la section 2(d) n'impose aucun processus de négociation spécifique ni de modèle particulier de relations de travail ou de résultats précis. Il s'est avéré que la *LPEA* satisfait à ces exigences constitutionnelles en protégeant le droit des ouvriers agricoles à la liberté d'association et à la tenue de représentations auprès de leurs employeurs, et en permettant l'accès à un tribunal pour aider les conflits liés au respect de la loi. Bien que la *LPEA* n'impose pas formellement aux employeurs l'obligation de considérer de bonne foi les représentations de leurs employés, la Cour a statué qu'une telle obligation était dans l'esprit de la *loi*.

8. En prévision de 2012

Les incertitudes économiques et les préoccupations qui pèsent sur la vigueur de la reprise vont influencer le climat des relations de travail en 2012. Dans le secteur public, l'attention se portera sur la réduction des déficits, tandis que le secteur privé s'attachera à diminuer les coûts du travail tout en faisant face à une concurrence plus sévère du marché. La conjoncture économique aura tendance à restreindre les attentes des syndicats, mais le niveau de « réduction » ou le type de « concessions » que les employeurs pourraient exiger, pourrait très bien déterminer la réaction des syndicats à la table des négociations.

Plusieurs très grandes institutions du secteur public vont dominer les négociations. Ce sera notamment le cas en Ontario (administration publique, et éducation, santé et services sociaux), ainsi que dans d'autres administrations provinciales ou municipales au pays; les grandes négociations dans le secteur public vont également mobiliser les grandes unités de négociation du secteur des soins de santé en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan. Dans le secteur privé, on peut s'attendre à ce que les fabricants automobiles nord-américains (General Motors, Ford et Chrysler) tiennent la tête d'affiche dans les négociations collectives.

Les salaires constituent souvent l'un des grands dossiers des négociations. Dans l'ensemble, la Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT) prévoit une augmentation de 1,9 % en 2012. Quelques secteurs d'activité obtiendront de meilleurs résultats que d'autres, ce qui aboutira à une variété de règlements salariaux au sein du Conseil.

Pour les employeurs, d'autres questions vont s'imposer à la table des négociations dont la restructuration pour affronter la concurrence de producteurs dont les coûts sont très élevés, la souplesse dans les conditions de travail ou la productivité. Dans les secteurs d'activité en difficulté, les employés vont attacher une grande importance à la sécurité d'emploi. La protection et le maintien des régimes de retraite pourraient constituer un enjeu de premier plan et inciter les syndicats à adopter des comportements plus militants pour protéger ces avantages sociaux.

En ces temps difficiles, il est toujours possible que les négociations entraînent davantage de conflits de travail. En termes relatifs toutefois, les arrêts de travail sont en diminution, une tendance qui pourrait se poursuivre dans les années qui viennent. Dans une conjoncture économique incertaine, les syndicats et les entreprises devront affronter de plus en plus de défis pour parvenir à des compromis convenables.