

LES NOTES TECHNIQUES

Les renseignements publiés par la Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail sont extraits des conventions collectives englobant tous les secteurs d'activité et toutes les sphères de compétence au Canada. Des renseignements additionnels peuvent provenir de sondages menés par des sociétés spécifiques et des unités de négociation participantes. Cependant, les données chronologiques sur l'industrie de la construction ne sont pas disponibles avant 1983.

Les conditions de travail

L'information relative aux conditions de travail, tirée des conventions collectives et des règlements, concerne toutes les unités de négociation de 500 employés ou plus dans tous les secteurs d'activité et sphères de compétence au Canada. Seule la **sphère de compétence fédérale** couvre les unités de négociation comptant 100 employés ou plus en ce qui concerne les conditions de travail.

Les grands règlements salariaux (ajustements salariaux)

L'information relative aux salaires, issue des conventions collectives et des règlements concerne toutes les unités de négociation de 500 employés ou plus dans tous les secteurs d'activité et sphères de compétence au Canada. Il existe plus de 1 000 conventions visant environ 2,5 millions employés. Le terme « principales conventions » utilisé dans les rapports désigne les conventions collectives visant 500 employés ou plus.

Le taux salarial de base

Le taux salarial de base utilisé dans les calculs est celui de la catégorie la plus faiblement rémunérée des employés qualifiés au sein de l'unité de négociation. Dans la plupart des cas, le taux de base est celui appliqué aux employés non spécialisés ou semi-qualifiés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui visent les employés qualifiés et les employés professionnels. Dans certains cas, le taux de base de la catégorie citée peut ne pas être représentatif du groupe général au sein de l'unité de négociation; ainsi, une classification plus appropriée sera choisie.

Lorsque le taux salarial de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les employés de l'unité de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autre forme monétaire), les calculs en pourcentage à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul basé sur tout autre taux, y compris le taux moyen; à noter que l'information relative au taux moyen de tous les employés dans une unité de négociation n'est pas disponible.

Le rajustement effectif des salaires

Le rajustement effectif des salaires se définit comme l'augmentation ou la réduction des taux de rémunération comprenant les paiements estimés **de l'indemnité de vie chère (IVC)**. Les estimations de rendement des clauses d'IVC sont effectuées en chiffrant les caractéristiques de ces clauses dans chaque convention, et en appliquant une combinaison des augmentations effectives de l'Indice des prix à la consommation (IPC) disponibles à ce jour, plus un taux d'inflation spécifique projeté pour la durée restante de la convention collective. Les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide des valeurs réelles de l'IPC, au fur et à mesure qu'elles seront disponibles.

Actuellement, un **taux d'inflation projeté de 2,0 pour cent** est simulé lorsque le taux réel n'est pas disponible. Ce chiffre est basé sur la moyenne arrondie des prévisions des taux d'inflation et ne constitue pas une prévision officielle. L'utilisation de divers taux d'inflation pourrait engendrer des augmentations salariales variées. Le taux d'inflation projeté sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques en cours.

En se basant sur des estimations raisonnables de paiements, en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation effective facilite des salaires une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet le regroupement de toutes les conventions afin d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Méthode de calcul :

Pour une convention de moins de 12 mois :

$$R = ((Wf / Wp) - 1) * 100$$

Pour une convention d'une durée de 12 mois ou plus, composition annuelle :

$$R = ((Wf / Wp) ** (12/t) - 1) * 100$$

Les rajustements globaux sont pondérés selon le nombre d'employés :

$$\text{rajustement pondéré en pourcentage} = \frac{\sum_{i=1}^n R_i E_i}{\sum_{i=1}^n E_i}$$

où :

R = taux de rajustement en pourcentage

Wf = taux salarial de base en vigueur à la fin de la nouvelle convention

Wp = taux salarial de base en vigueur à la fin de la précédente convention

t = durée, en mois, de la convention

E_i = nombre d'employés du i^e règlement

R_i = taux de rajustement du i^e règlement

$\sum_{i=1}$ = accumulation de tous les règlements dès la période

n = nombre de règlements conclus durant la période

Les secteurs industriels

Les données publiées proviennent des secteurs restructurés dans le cadre du *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* (SCIAN). Le SCIAN est un système de classification des industries conçu par les organismes de statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis afin de fournir des définitions communes pour ces trois structures économiques. Trop souvent, un nombre insignifiant de conventions collectives, sur le plan statistique, a été enregistré dans plusieurs secteurs du SCIAN; par conséquent, ces secteurs ont été fusionnés pour former de plus grands groupes. À partir de la structure du SCIAN de Statistique Canada, les 20 principales divisions industrielles ont été regroupées pour former les 11 secteurs industriels actuels, pour fins d'analyse.

SCIAN STATISTIQUE CANADA	SCIAN (révisé) PROGRAMME DU TRAVAIL
<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture, foresterie, pêche et chasse • Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz 	Industries primaires
<ul style="list-style-type: none"> • Services publics 	Services publics
<ul style="list-style-type: none"> • Construction 	Construction
<ul style="list-style-type: none"> • Fabrication 	Fabrication
<ul style="list-style-type: none"> • Commerce de gros • Commerce de détail 	Commerce de gros et de détail (parfois désigné par le terme « commerce »)
<ul style="list-style-type: none"> • Transport et entreposage 	Transport
<ul style="list-style-type: none"> • Industries de l'information et industrie de la culture 	Information et culture
<ul style="list-style-type: none"> • Finance et assurances • Services immobiliers et services de location et de location à bail • Services professionnels, scientifiques et techniques • Gestion de sociétés et d'entreprises • Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement 	Finance et services professionnels
<ul style="list-style-type: none"> • Service d'enseignement • Soins de santé et assistance sociale 	Éducation, santé et services sociaux
<ul style="list-style-type: none"> • Arts, spectacles et loisirs • Hébergement et services de restauration • Autres services, sauf les administrations publiques 	Loisirs et hôtellerie
<ul style="list-style-type: none"> • Administrations publiques 	Administration publique
<p><i>Source</i> : Statistique Canada. <i>Système de classification des industries de l'Amérique du Nord</i> (SCIAN) 2002, http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian-02index-fra.htm</p>	<p><i>Source</i> : Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail.</p>

Les secteurs public et privé

Les secteurs public et privé sont définis selon les caractéristiques des employeurs, les termes « unités institutionnelles » ou « entités » étant employés conformément à l'usage en vigueur à Statistique Canada.

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention des caractéristiques des employeurs rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut.*

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires et autres conditions de travail avec un employeur ou un agent qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique. Le secteur public englobe :

- l'administration fédérale dont les conventions relèvent des parties 1 et 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*;
- les sociétés de la Couronne;
- l'administration provinciale composée des administrations publiques, provinciales et territoriales ainsi que des magasins provinciaux d'alcool, de vin et de bière;
- l'administration locale comprenant les administrations publiques, municipales et régionales ainsi que des réseaux de transport urbain;
- l'éducation, la santé et les services sociaux comprenant l'enseignement, les services ambulanciers, les hôpitaux, les soins de santé et l'assistance sociale, à l'exception des conventions relevant de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;
- les services d'utilité publique (énergie électrique, distribution de gaz) comprenant les services publics, à l'exception de Nova Scotia Power, Bruce Power, Enbridge Gas Distribution, Essential Home Services, Terasen Gas Inc., Atco Gas et Atco Electric qui font partie du secteur privé.

Les sphères de compétence

Au Canada, les données sur les règlements sont disponibles pour les unités de négociation relevant des sphères de compétence provinciales et territoriales. Dans la sphère de compétence fédérale, ces données sont fournies pour les unités qui relèvent de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, *Loi sur les relations de travail au Parlement*, de la partie I du *Code canadien du travail* (secteur privé et sociétés de la Couronne) et celles qui relèvent de la *Loi sur le statut de l'artiste* (secteur privé et sociétés de la Couronne). La sphère de compétence fédérale regroupe les secteurs d'activité suivants :

- travaux ou opérations reliant une province à une autre province, territoire ou pays tels les chemins de fer, le transport par autobus et camions, les pipelines, les bacs transbordeurs, les tunnels, les ponts, les canaux, le téléphone et les systèmes de câbles;

- toutes expéditions extra-provinciales et services connexes tels le débardage;
- transport aérien, aéronefs et aéroports;
- radiodiffusion et télévision; les télécommunications (telles que définies dans la section 2 de la *Loi sur les télécommunications*);
- banques;
- opérations spécifiques de travaux déclarés d'intérêt général, par le Parlement, pour le Canada ou deux ou plusieurs provinces et territoires, tels les usines de nettoyage de farine, provendes, grains, les entrepôts à provendes, les élévateurs à grains et l'extraction et la transformation de l'uranium;
- sociétés fédérales de la Couronne.

Les données sur les règlements sont également disponibles par région pour les provinces des Prairies, à savoir les sphères de compétence du Manitoba, la Saskatchewan et de l'Alberta; ainsi que les données relatives aux provinces de l'Atlantique incluant les sphères de compétence de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick.

Le Système d'extraction des données des conventions collectives (SEDCC)

Le *Système d'extraction des données des conventions collectives* est une base de données exhaustives sur les dispositions des conventions collectives qui relèvent des sphères de compétence fédérale (100 employés ou plus), provinciales et territoriales (500 employés ou plus). Cette base de données est destinée aux négociateurs, chercheurs, arbitres et autres intervenants du domaine des relations de travail et des ressources humaines pour faciliter des débats efficaces et éclairés en matière de conventions collectives.

L'information porte sur plus de 100 dispositions visant les salaires, les conditions de travail, les avantages sociaux et les pratiques innovatrices en milieux de travail. Les données permettent de procéder à une analyse individuelle (qualitative) et comparative (quantitative) selon les secteurs public et privé, les sphères de compétence et les principaux secteurs d'activité. L'archivage des données historiques permet de mener une analyse de séries chronologiques.

La codification des conventions collectives couvre 14 catégories réparties en 5 sections :

Droits des parties

- 1) reconnaissance de la sécurité syndicale,
- 2) droits de la direction d'administrer des tests,
- 3) droits de l'employé;

Organisation du travail

- 4) changements technologiques,
- 5) répartition des tâches;

Relations de travail

- 6) relations de travail;

Éducation, formation et perfectionnement du personnel

- 7) éducation, formation et perfectionnement du personnel;

Conditions de travail

- 8) horaire de travail,
- 9) heures supplémentaires,
- 10) sécurité d'emploi et cessation d'emploi,
- 11) rémunération,
- 12) congés et vacances,
- 13) avantages sociaux,
- 14) dispositions relatives aux employés à temps partiel.

L'information est fournie sous forme de rapports personnalisés en communiquant avec les Services à la clientèle, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, au 819-997-3117, ou 1-800-567-6866.

Les grèves et lock-out

Les données recueillies/publiées portent sur les grèves et les lock-out ayant une durée d'au moins 10 jours-personnes non travaillés.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche durant le processus de négociation pour convaincre un employeur de modifier sa position. Une grève est légale lorsque les conditions législatives sont respectées, notamment, la grève devant avoir lieu pendant les négociations. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs, lors des négociations, afin de faire pression sur les employés.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible de faire la distinction entre une grève et un lock-out. Voici les principaux termes utilisés pour décrire les grèves et lock-out sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur : Une ou plusieurs entreprises qui emploient les employés déclarés en grève ou en lock-out.

Localité : Endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit la grève ou le lock-out.

Industrie : Industrie de l'employeur selon le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* (SCIAN).

Syndicat : Une ou plusieurs organisations d'employés directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à la grève ou le lock-out.

Employés en cause : Nombre total d'employés déclarés en grève ou en lock-out, qu'ils soient tous membres ou non du syndicat. Quand le nombre d'employés en cause varie durant l'arrêt de travail,

le nombre maximum est utilisé pour tabuler les totaux annuels ou autres. De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans les grèves ou lock-out de deux mois et plus. Le nombre total d'employés indiqué peut inclure les mêmes employés plus d'une fois si ceux-ci ont participé à plus d'une grève ou d'un lock-out pendant l'année ou la période de référence. Les employés indirectement touchés, par exemple ceux mis à pied suite à un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les employés en cause.

Début : Date du premier jour où la grève ou le lock-out a été déclenché.

Fin : Date de la fin d'une grève ou d'un lock-out correspond à celle où les employés ont repris le travail. Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans ce cas, afin d'établir des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des employés visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur, ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas les activités suspendues par la grève ou le lock-out.

Durée : Durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté la grève ou le lock-out et tous les jours ouvrables suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes : Durée en jours ouvrables est multipliée par le nombre d'employés en cause. Dans le cas des grèves ou lock-out touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque employé, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Les données sur la durée des grèves et lock-out exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte du temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée au lieu de « durée en jours-personnes ». Cependant, l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés », étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail évalué sur la base des estimations du nombre d'employés non agricoles rémunérés au Canada, estimations calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'*Enquête sur la population active*, menée par Statistique Canada.

Sphères de compétence : Données statistiques sur les grèves et lock-out sont aussi présentées par sphère de compétence. Les tableaux des statistiques sur les arrêts de travail présentés par sphère de compétence correspondent aux données recueillies par province et territoire, en plus de la sphère de compétence fédérale (voir également « sphères de compétence » sous les Grands règlements salariaux).

Les organisations de travailleurs et travailleuses au Canada

L'information sur ces organisations consiste en une compilation de données sur les effectifs syndicaux, les syndicats, les centrales syndicales et les autres organisations de travailleurs au Canada. En font partie les syndicats internationaux et nationaux comptant un membre ou plus, qu'ils soient affiliés ou non à une centrale syndicale. De plus, l'information inclut les organisations de plus de 50 membres, composées d'une seule unité de négociation, n'étant affiliées à aucune autre centrale syndicale.

© Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail – RHDCC

Février 2009