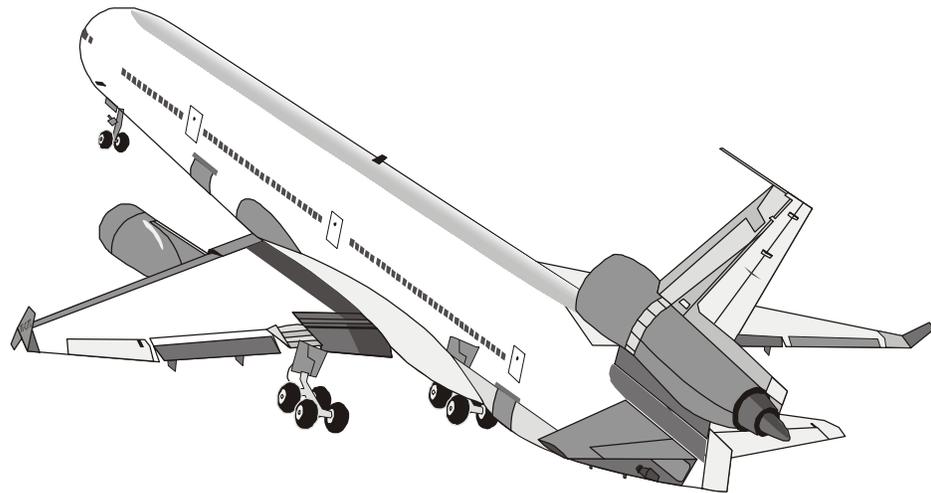


PROGRAMME DU TRAVAIL

Profil des secteurs de compétence fédérale

Transport aérien



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada

Clause de non-responsabilité :

Ces profils ont été préparés afin de fournir des données historiques aux employé(e)s du Programme du travail. Quoique nous ayons fait tous les efforts pour assurer la validité des renseignements au moment de la production des profils, ces renseignements ne doivent pas être utilisés pour d'autres fins que celles prévues.

1. Introduction

Dans le secteur du transport aérien, la dernière décennie a été marquée par une transformation radicale, au Canada et dans le monde entier. La **déréglementation** des routes et des tarifs aériens aux termes de la Loi de 1987 *sur les transports nationaux*, la conclusion **d'alliances** entre transporteurs aériens et l'accord bilatéral « **Ciels ouverts** » conclu entre le Canada et les États-Unis sont autant de changements qui ont modifié en profondeur le mode de fonctionnement de ce secteur au Canada et qui, pendant un certain temps encore, continueront d'avoir des répercussions sur le secteur. Plus récemment, la cession de l'administration et de l'exploitation des **aéroports** canadiens par le gouvernement fédéral à des administrations aéroportuaires locales et la constitution de **NAV Canada** à titre de société sans capital-actions ont transformé sensiblement le paysage du transport aérien. Fait tout aussi important, cette évolution est survenue au cours d'une période marquée par une profonde récession économique qui a aggravé les pressions financières exercées sur ce secteur, lequel s'est efforcé de s'adapter aux changements sur les plans de la réglementation et de l'administration.

Si la **déréglementation** a pour but de faire bénéficier les personnes qui voyagent par avion de tarifs réduits, de donner plus de choix aux consommateurs et d'assurer un service de qualité supérieure par rapport au statu quo, certains soutiennent que la déréglementation, si elle n'est pas dénuée d'avantages, a tout de même entraîné la réduction des salaires et du nombre d'emplois dans l'ensemble du secteur. La déréglementation a amené la modification de la structure des itinéraires, soit l'établissement de réseaux en étoile. Elle a également rendu possible la formation d'alliances internationales, les transporteurs aériens cherchant à pénétrer des marchés auxquels ils peuvent difficilement accéder de façon directe. Les transporteurs canadiens nationaux et régionaux et les affréteurs ont tous été touchés.

Dans ces **alliances**, les transporteurs aériens cherchent, grâce à la coopération, à avoir accès à des marchés de même qu'à accroître leur efficacité, tout en limitant les effets nuisibles de la concurrence intense. Des accords bilatéraux comme l'accord « Ciels ouverts » conclu entre le Canada et les États-Unis permettent à des concurrents de bénéficier d'une part de la croissance actuelle du marché du Canada et des États-Unis aussi bien que de celle qui est prévue pour la prochaine décennie. Star Alliance, regroupement récent auquel participe Air Canada, aux côtés de Lufthansa, de SAS (Scandinavian Airlines System), de Thai Airways, de United Airlines et de Varig Brazilian Airlines, est un réseau mondial de transport aérien intégré allant bien au-delà de l'accord « Ciels ouverts », qui garantit aux consommateurs une vaste gamme d'avantages, de la commodité qu'assurent les comptoirs d'enregistrement uniques à la reconnaissance mondiale de chacun des membres de l'alliance. Des transporteurs comme Alitalia, Air Pacific, Malaysia Airlines, American Airlines, Mandarin Airlines, British Airways, Philippine Airlines, Japan Airlines et Qantas Airways ont conclu des alliances internationales avec les Lignes aériennes Canadien International. Ces alliances, qui ont eu pour effet d'élargir le réseau international de la société, se traduisent par une amélioration du service à la clientèle, grâce à l'augmentation de la fréquence des vols vers des destinations internationales et au traitement uniformisé des vols canadiens à l'étranger.

Tous ces facteurs ont eu de profondes répercussions sur les milieux de travail. Au cours de la décennie, les grandes transformations qu'a connues ce secteur ont eu des effets marqués sur les travailleurs. Dans certains cas, ceux-ci ont même été davantage touchés que les transporteurs eux-mêmes ou leurs clients. La question de l'ancienneté des pilotes d'Air Canada et de ses

transporteurs partenaires dans le contexte de la fusion, de même que les plans de réduction des salaires adoptés par les Lignes aériennes Canadien International en réaction à ses problèmes financiers illustrent l'impact qu'une transformation structurelle et l'évolution de la conjoncture économique peuvent avoir sur les travailleurs.

Dans le profil du secteur canadien du transport aérien qui suivra, on présente un certain nombre de questions liées au milieu de travail qui ont caractérisé le secteur au cours des dernières années, questions qui pourraient demeurer importantes à l'avenir.

2a. Aperçu¹

Données de base :

Nombre de transporteurs aériens commerciaux (1995)	250
Nombre d'emplois dans le secteur du transport aérien (1996)	73 000
Recettes d'exploitation des transporteurs aériens (1995, en milliards)	11 \$ (1997)
Salaires dans le secteur du transport aérien (1995, en millions)	2 429 \$ (1997)
Passagers (en millions)	43

Le transport aérien est un secteur qui revêt une importance stratégique pour l'économie canadienne. Il assure à ses utilisateurs une diversité de services (vols passagers réguliers et affrétés et transport de marchandises), en plus d'englober bon nombre de dimensions de l'activité économique. En outre, on note une forte interdépendance entre les nombreux secteurs de l'économie qui fournissent des produits et des services au secteur du transport aérien.

De façon plus précise, de nombreux secteurs auxiliaires dépendent du transport aérien comme source de demande pour leurs produits, des fabricants d'aéronefs aux entreprises de haute technologie qui conçoivent et exploitent des systèmes de réservation par ordinateur et assurent la formation des préposés à ces systèmes de même que celle des pilotes. Le secteur fournit des services de transport à **43 millions de passagers** qui effectuent des déplacements intérieurs, transfrontaliers et internationaux de même qu'à des transporteurs de marchandises spécialisées qui revêtent une importance stratégique pour l'utilisation efficiente et fiable des ressources dans une économie mondiale concurrentielle. Les secteurs du tourisme et des communications d'entreprise tirent également un parti important de services de transport aérien efficient.

Les utilisateurs des services de transport aérien et le secteur lui-même dépendent lourdement de la capacité des transporteurs aériens d'offrir un service régulier ininterrompu et des vols sûrs. À cet égard, la législation du travail joue un rôle important en favorisant un cadre stable dans lequel les sociétés aériennes peuvent exercer leurs activités.

¹ Source : ATAC, Rapport annuel 1998, et annexe 1.

Au Canada, le secteur du transport aérien compte quelque **250 transporteurs aériens commerciaux** qui exercent leurs activités aux quatre coins du pays. Font partie de ce nombre les deux transporteurs nationaux, Air Canada et les Lignes aériennes Canadien International de même que des transporteurs partenaires associés à leurs organisations respectives. Il existe également plus de 200 autres transporteurs qui assurent des services aériens régionaux de passagers et de cargo.

En 1997, les **recettes d'exploitation** des transporteurs aériens commerciaux du Canada ont totalisé 9,3 milliards de dollars, ou 0,6 p. 100 du produit intérieur brut. Les **salaires** versés par l'ensemble des transporteurs ont totalisé 2 429 millions de dollars en 1997, ou 13,5 p. 100 des dépenses de fonctionnement des transporteurs. Ces derniers emploient environ 50 700 travailleurs; les aéroports et les sociétés qui fournissent des services aux transporteurs aériens (on songe par exemple à la manutention des bagages, à l'entretien des appareils et au ravitaillement) génèrent 5 400 emplois de plus. En 1998, ces secteurs, mis ensemble, employaient **78 200 travailleurs** (voir l'Annexe I), ce qui représente 7,8 p. 100 de l'ensemble des emplois de compétence fédérale au Canada. Employeur d'importance au sein de l'économie, le secteur du transport aérien compte également parmi les plus importants employeurs de compétence fédérale.

Le fait que de nombreux **ministères du gouvernement fédéral influent directement** sur le déroulement des opérations aériennes nationales et internationales illustre bien la complexité et l'importance stratégique du secteur du transport aérien. Les règles de fonctionnement et les aéroports (Transports Canada), les services de navigation aérienne (NAV Canada), la technologie des communications (Industrie Canada), les accords internationaux dans le domaine de l'aviation (Affaires étrangères) et la protection de l'environnement (Environnement Canada) ne sont que quelques-uns des secteurs réglementés par le gouvernement. Les gouvernements provinciaux et les administrations municipales participent maintenant à la prestation de services aux compagnies aériennes.

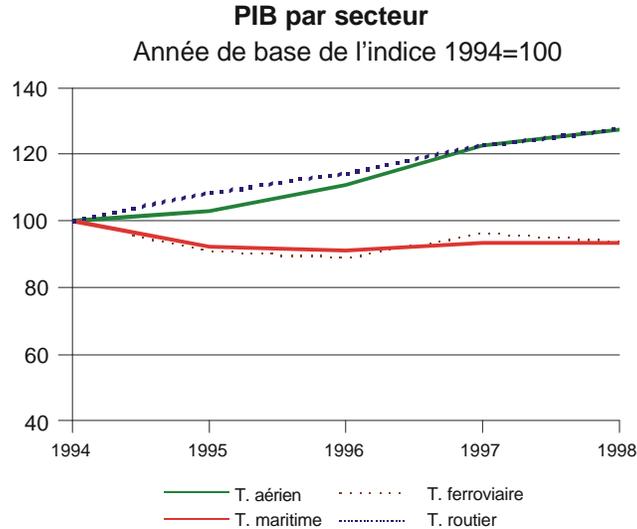
Le **rôle joué par le Programme du travail** dans le secteur du transport aérien consiste à appliquer le *Code canadien du travail*, le principal texte de loi fédéral régissant les **Relations du travail** (partie I), la **Sécurité et la santé au travail** (partie II) et les **Normes du travail** (partie III), ainsi que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

2b. Courbe du PIB réel dans le secteur du transport aérien, comparativement à d'autres grands secteurs de 1994-1998.²

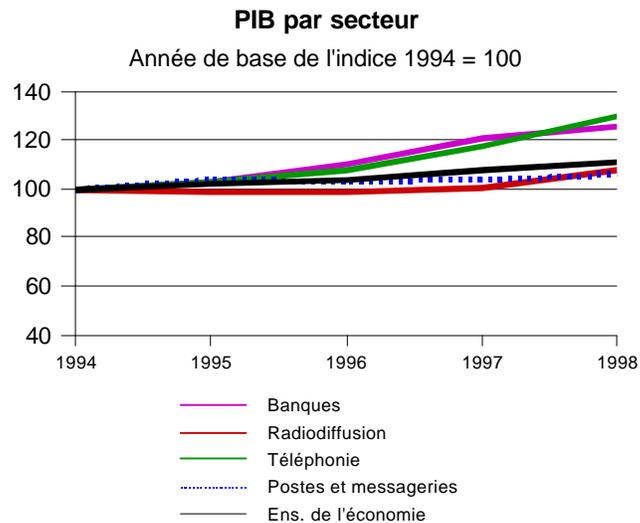
Ces graphiques donnent une idée du rendement économique de plusieurs grands secteurs des transports et d'autres secteurs au Canada. Au cours des dernières années, la production réelle dans le secteur du transport ferroviaire a enregistré une baisse d'environ 6 p. 100, alors que dans le secteur du **transport aérien**, la production réelle a été supérieure à 27 p. 100. Entre 1986 et la récession de 1990-1991, la production du secteur du transport aérien a chuté d'environ 30 p. 100.

² Source : Statistique Canada, Produit intérieur brut au coût des facteurs, industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services publics et du commerce.

Elle est toutefois demeurée stable tout au long de 1995. En 1996, elle a connu une légère reprise, qui s'est poursuivie en 1998. Les transporteurs aériens ne se sont pas tous bien tirés d'affaire — certains ont mis fin à leurs activités pour diverses raisons (faillite, fusion), et ceux qui ont survécu doivent composer avec une concurrence féroce sur les marchés national et international.



Depuis 1994, le secteur des **communications téléphoniques** fait figure de grand gagnant : en effet, sa production a grimpé de 30 p. 100. Au cours de la même période, dans le secteur du **transport routier**, la croissance de la production a été de 27 p. 100 alors que celle du PIB pour **l'ensemble de l'économie** était d'environ 10 p. 100.



3. Relations du travail³

Données de base :

Unités de négociation	257
Nombre d'employés dans les unités de négociation	46 882
Nombre d'employés dans le secteur du transport aérien	78 200
Taux de syndicalisation (%)	64,2

Les relations du travail stables et positives font partie intégrante de l'adaptation du secteur à la croissance économique, à l'avènement de percées technologiques et aux pressions économiques qu'exerce la concurrence mondiale. Dans les dispositions de la partie I du *Code canadien du travail* qui portent sur la négociation collective, on définit un cadre cohérent pour assurer la stabilité des relations du travail, au moyen de la détermination des unités habiles à négocier, des procédures de règlement des différends (notamment la conciliation et la médiation) et des recours prévus aux fins du règlement de litiges relatifs aux pratiques déloyales.

Le secteur du transport aérien est l'un des plus importants employeurs de compétence fédérale — il vient devant le transport ferroviaire, le transport maritime et la radiodiffusion, mais derrière les services téléphoniques, les services postaux, les services de messagerie et les banques à charte (voir l'Annexe I). Dans deux cas en particulier, c'est-à-dire le dessaisissement de 26 aéroports majeurs aux termes de la **Politique nationale des aéroports** de Transports Canada et la cession du système de navigation aérienne civile par le gouvernement à **NAV Canada** (6 400 employés sont touchés), des fonctionnaires fédéraux travaillant dans les aéroports et dans le domaine de la navigation aérienne, visés par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, passent aux **entreprises du secteur privé relevant du fédéral**, régies par le *Code canadien du travail*. Aux aéroports de Calgary, d'Edmonton et de Vancouver, on a déjà établi la représentation des unités de négociation.

Dans le secteur du transport aérien, on retrouve **46 882 travailleurs répartis dans 257 unités de négociation**, accréditées aux termes de la partie I du *Code canadien du travail* ou reconnues volontairement par des employeurs aux fins de la négociation collective (voir le Tableau A). Dans le Tableau B, qui figure à la page suivante, on retrouve les principales parties aux négociations collectives (syndicats et organisations du secteur).

³ Source : Service fédéral de médiation et de conciliation et Statistique Canada, *Emploi dans les industries du commerce, des transports, de l'entreposage, des communications et des autres services publics*.

Tableau A
Parties aux négociations collectives
secteur du transport aérien

Air Canada

(le nombre de membres que compte l'unité de négociation figure à droite de la colonne)

	Air Canada	Air Nova	Air Alliance	Air Ontario	AirBC
Machinistes	AIM (3 unités) ¹ 8 770	TCA 81	AdMMAA 50	--	TCA (2 unités) ³ 282
Pilotes	APAC 2 100	ACPL 120	ACPL 110	ACPL 225	ACPL 245
Flight Attendants	SCFP 4 900	SCFP 130	SCFP 61	SCFP 140	Teamsters 170
Billettistes	TCA (3 unités) ² 3 800	TCA (2 unités) 136	--	TCA 160	Teamsters 265
Régulateurs de vols	CALDA 47	--	SCFP 5	--	CALDA 31

1. Outre les machinistes, l'AIM représente deux autres unités de négociation d'Air Canada : l'une représente les employés du service des finances et l'autre les employés de l'imprimerie.
2. Les TCA représentent également une unité de négociation de répartiteurs d'équipage et une unité d'employés de secrétariat ou de bureau de la division Aéroplan d'Air Canada.
3. À AirBC, les TCA représentent également une unité de répartiteurs d'équipage.

Canadien international

(le nombre de membres que compte l'unité de négociation figure à droite de la colonne)

	Lignes aériennes Canadien international	Lignes aériennes Canadien régional Ltée¹	Inter-Canadien (1991) Inc.	Calm Air
Machinistes	AIM 5 561		AIM 250	USW -
Pilotes	ACPL 1 344	ACPL 282	ACPL 100	ACPL -
Agents de bord	SCFP 3 489	SCFP 350	SCFP 343	SCFP -
Billettistes	TCA 3 912	TCA 233	TCA -	--
Régulateurs de vols	CALDA 36		--	--
Employés de secrétariat ou de bureau	AIM ² 1 266	Teamsters ³		--

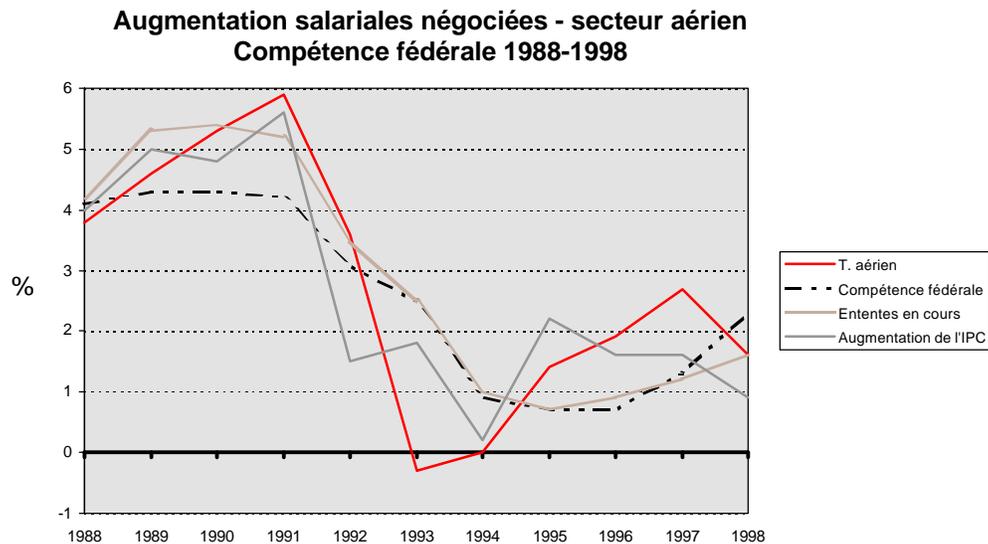
1. Les Lignes aériennes Canadien régional Ltée, qui appartiennent en totalité aux Lignes aériennes Canadien International, comprennent deux ex-transporteurs, Time Air et Ontario Express.
2. L'AIM représente également une unité de 31 pupitreurs.
3. Le syndicat représente les employés des services alimentaires.

Abréviations utilisées dans le tableau ci-dessus :

AIM	Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale
ACPA	Association des pilotes d'Air Canada
ACPL	Association canadienne des pilotes de ligne
TCA	Travailleurs canadiens de l'automobile

SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
Teamsters	Western Canada Council of Teamsters
CALDA	Association canadienne des régulateurs de vols
USW	United Steelworkers of American
AdMMAA	Association des Membres Maintenance Air Alliance
AAPA	Air Atlantic Pilots' Association
AAFAC	Air Atlantic Flight Attendants Committee

4. Évolution des salaires en fonction des négociations collectives⁴



* **Remarque** — Les courbes salariales mesurent tous les rajustements des taux du salaire de base prévus dans l'ensemble des **conventions collectives en vigueur** chaque année, conventions qui touchent 500 employés ou plus. Les courbes comprennent les rajustements découlant : 1) des règlements conclus pendant la période; 2) des règlements conclus plus tôt, mais avec des modifications entrant en vigueur pendant la période; 3) des clauses d'indemnité de vie chère.

De 1988 à 1998, l'augmentation annuelle moyenne (non pondérée) des **taux de salaire** prévue par les conventions collectives en vigueur dans le secteur du transport aérien était de **2,6** p. 100. L'augmentation annuelle moyenne de l'**indice des prix à la consommation (IPC)** était de **2,7** p. 100 au cours de la même période. Cette comparaison montre que les employés du secteur des transports ont maintenu leur pouvoir d'achat, malgré les divers cycles économiques enregistrés au Canada pendant la dernière décennie.

⁴ Source : Programme Travail, Direction de l'Information sur le milieu du travail et Statistique Canada Cat. 62-001-xpb.

Au cours de la même période, les **rajustements salariaux** prévus par les conventions collectives **relevant du fédéral** étaient de **2,6 p. 100**. Les augmentations salariales prévues par les conventions collectives relevant de la compétence fédérale ont eu tendance à suivre de près celles accordées dans le secteur du transport aérien.

En dollars, la **rémunération hebdomadaire moyenne** dans le secteur du transport aérien était, en janvier 1999⁵, de **815,99 \$**, soit supérieure de **14,3 pour cent** à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale (qui était de **713,66 \$**). De plus, les employé(e)s dus secteur du transport aérien ont reçu une rémunération hebdomadaire moyenne de 34,9 pour cent plus élevée que la moyenne pour l'ensemble des activités économiques (604,55 \$).

Le **nombre total de grandes unités de négociation**, c'est-à-dire comprenant 500 employés ou plus, dans le secteur canadien du transport aérien est passé de **21 en 1987 à 8 en 1998 soit, 7,6 pour cent** de toutes les grandes unités de négociation. Le phénomène s'explique par la déréglementation, l'intégration industrielle, la récession économique et la mondialisation qui ont marqué la période. Le nombre d'employés faisant partie d'unités de négociation de 500 employés ou plus a également chuté au cours de la période, passant de **39 539 en 1987 à 26 771 in 1998**.

Le tableau ci-après montre que le taux d'augmentation moyen par année dans le secteur du transport aérien est inférieur à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale entre 1988 et 1993, mais supérieur à la moyenne pour la période allant de 1994 à 1998. Pendant la dernière décennie, les salaires de base ont connu un taux d'augmentation moyen supérieur de **0,4 p. 100** à la moyenne dans l'ensemble des secteurs de compétence fédérale.

Tableau B
Taux d'augmentation (%) moyen par année des taux de salaires de base et de l'indice des prix à la consommation (IPC) 1988 — 1998

	1988-1998	1988-1993 (incl.)	1993-1998
	%	%	%
Transport aérien — compétence fédérale	2,6	2,85	1,9
Tous les secteurs de compétence fédérale	2,2	3,2	1,2
Toutes les grandes unités de négociation	2,6	3,6	1,0
Indice des prix à la consommation	2,7	3,8	1,3

⁵ Source : Annexe 1.

5. Faits récents chez les principaux transporteurs

A. Règlements issus de la négociation collective

i. Lignes aériennes Canadien international

En novembre 1996, les Lignes aériennes Canadien International ont annoncé leur intention de négocier la prolongation des conventions collectives en vigueur dans le cadre d'un plan d'affaires de quatre ans visant à remettre la société sur la voie de la rentabilité. Les négociations menées par la suite avec les sept unités de négociation ont débouché sur des lettres d'entente analogues prévoyant un **programme de réduction salariale de 48 mois**, applicable à tous les employés de la société, syndiqués ou non. Pendant la période de quatre ans, on **réduira de 10 p. 100 la portion du salaire annuel de chaque employé supérieure à 25 000 \$**. La réduction salariale, qui sera établie de façon bihebdomadaire ou mensuelle, selon le groupe de salariés, repose sur le salaire de base de l'employé et les heures supplémentaires payées au cours de la période.

Le plan d'affaires de Canadien International a pour but d'accroître le **bénéfice d'exploitation** de 180 millions de dollars par année de 1997 à 2000, grâce à l'amélioration du réseau (40 millions de dollars), à la réduction des frais d'administration et d'entretien (70 millions de dollars), à la réduction des taxes sur le carburant ou autres (38,1 millions de dollars) et, enfin, à la réduction des salaires (31,9 millions de dollars).

ii. Air Canada

En septembre 1998, après une grève de 12 jours, 2 100 pilotes, représentés par l'Association des pilotes d'Air Canada, ont ratifié un prolongement de 24 mois de la convention, qui prévoit des augmentations de salaire de 4 p. 100 la première année et de 5 p. 100, la deuxième (ce qui représente une augmentation de salaire moyenne de 4,5 p. 100 par année). En avril 1999, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, des transports et des autres travailleurs et travailleuses du Canada a signé, au nom de 3 400 employés des services à la clientèle, une convention de 36 mois accordant des augmentations de salaire générales de 5 p. 100, 4 p. 100 et 3 p. 100 respectivement les première, deuxième et troisième années de la convention (ce qui représente une augmentation du salaire moyen de 4 p. 100 par année).

En juillet 1999, les deux plus grandes unités de négociation d'Air Canada ont ratifié des prolongations semblables. Les deux groupes, soit celui des 4 900 agents de bord (représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique) et celui des 8 400 préposés à l'entretien, à l'embarquement, aux achats et au fret aérien (représentés par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale), ont ratifié des conventions de 36 mois prévoyant les rajustements généraux suivants : 5 p. 100, 4 p. 100 et 3 p. 100 respectivement les première, deuxième et troisième années de la convention (ce qui représente une augmentation moyenne de 4 p. 100 par année). Les conventions prévoient aussi plusieurs améliorations au régime de retraite, y compris un abaissement de l'âge auquel l'employé peut prendre une retraite anticipée, en recevant des prestations de retraite non réduites, et le maintien de l'indexation des pensions jusqu'à l'expiration des conventions.

B. Autres questions d'importance dans le secteur du transport aérien

- **Comité sectoriel tripartite**

Les prolongations de conventions collectives négociées par Canadien International et ses divers syndicats en décembre 1996 prévoyaient l'établissement d'un comité tripartite composé de représentants des gouvernements du Canada et de la Colombie-Britannique, des syndicats et du secteur du transport aérien. Le comité a notamment pour mandat d'examiner les politiques et les lignes directrices afin d'assurer un climat concurrentiel et stable aux compagnies aériennes du Canada.

- **Comités syndicaux-patronaux**

Air Canada et Canadien International ont récemment créé des comités mixtes avec quelques-unes de leurs unités de négociation, afin de revoir des questions comme l'établissement des calendriers de travail et la flexibilité, le déploiement des équipages et les démarches de formation ayant pour but d'accroître l'efficacité des opérations.

- **Amélioration de l'efficacité des opérations**

Afin d'accroître les bénéfices d'exploitation, Canadien International et quelques-unes de ses unités de négociation ont négocié un certain nombre de mesures, par exemple les horaires variables et les quarts de travail souples, la réduction de l'équipage pour les vols outre-mer et l'introduction ou l'expansion d'un régime de travail qui permet aux employés d'effectuer volontairement des heures supplémentaires rémunérées au taux des heures normales. Quelques unités de négociation d'Air Canada mettent également à l'essai divers programmes conçus pour favoriser la souplesse dans l'élaboration des horaires de travail.

- **Coopération entre unités de négociation et intégration**

Le tendance vers la conclusion d'alliances et la coordination de plus en plus étroite des activités commerciales entre transporteurs réunis au sein d'alliances suppose que les conditions de travail peuvent être touchées. Si les membres des alliances coordonnent de façon plus étroite leurs activités, les syndicats représentant les intérêts des unités de négociation travailleront en plus étroite collaboration et partageront de l'information sur les tendances et les orientations industrielles, afin de mettre au point des démarches et des positions de négociation à l'égard des enjeux négociés. La conférence sur les régimes d'actionnariat des employés organisée l'année dernière par les pilotes de British Airways et les membres de l'ACPL illustre bien cette mise en commun de l'information. L'intégration des groupes de pilotes représentés par l'ACPL au sein des transporteurs aériens qui forment le MESA Air Group (qui combine les activités de six transporteurs américains au sein du plus important transporteur régional appartenant à des intérêts indépendants des États-Unis) montre jusqu'où on peut pousser les fusions d'unités de négociation et l'intégration des négociations collectives face à l'intégration des transporteurs aériens.

- **Application de la législation du travail**

Certaines dispositions du *Code canadien du travail*, par exemple celles qui portent sur les droits du successeur et la vente d'entreprises, assurent l'application de la législation du travail en cas de cession d'activités entre sociétés de même que la protection des droits des employés. Dans quelques cas, les droits des employés ne sont pas protégés de façon claire, par exemple en ce qui concerne la location avec équipage entre transporteurs, la cession d'activités entre transporteurs membres d'une alliance ou la vente d'une société nationale à une société étrangère. Les employés ainsi mutés risquent de se retrouver au bas de la liste d'ancienneté et d'effectuer le même travail pour le compte d'un transporteur différent, les conditions de travail étant toutefois moins favorables. Dans de nombreux cas, les conventions collectives protègent les pilotes en exigeant que les modalités de la location prévoient la présence d'un pilote canadien à bord d'un appareil canadien. Il n'en va pas de même pour les agents de bord, et les implications pour leurs droits acquis, mis en péril sans protection, constituent un important irritant entre eux et les transporteurs qui les emploient.

Le 13 août 1999, les ministres du Transport et de l'Industrie ont annoncé l'adoption d'un décret qui ouvre la voie aux Lignes aériennes Canadien International Ltée, c'est-à-dire qui leur permet de discuter avec d'autres intervenants du secteur du transport aérien des mesures qui pourraient être prises pour améliorer la situation financière de l'entreprise. Les états financiers de Canadien International indiquent que la société a perdu 138 millions de dollars en 1998 et 126 millions au cours des six premiers mois de 1999. Le gouvernement a donné 90 jours à Canadien International pour élaborer un plan de restructuration, dont la mise en œuvre devrait par la suite être approuvée par le ministre. Cette mesure a été prise sous le régime de la *Loi sur les transports au Canada*. Elle permet à la société d'entreprendre des discussions générales avec Air Canada et d'autres parties intéressées, sans craindre de poursuites, ce qui devrait faciliter le processus de restructuration et permettre l'assainissement des finances de la société.

Suite à l'offre que la société Onex a faite en vue d'acheter et de fusionner les Lignes aériennes Canadien international et Air Canada, ces deux compagnies se sont adressées à la Cour suprême de l'Ontario et à la Cour supérieure du Québec. La fusion de ces deux compagnies entraînerait d'importantes répercussions en matière de relations de travail, notamment en ce qui concerne : la planification des licenciements, car Onex estime que 5 000 employés, soit environ 10 % des effectifs combinés des deux entreprises, seront touchés; la fusion des listes d'ancienneté des unités de négociation similaires chez les deux transporteurs aériens; la tenue possible, dans certains cas, de votes de représentation par les unités de négociation concernées; l'incidence de la restructuration de ce secteur d'activité sur la stabilité de la main-d'œuvre.

Tableau C⁶
Calendrier des négociations collectives
dans le secteur du transport aérien

Employeur	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention
Air BC Richmond, B.C.	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses	240	31 mars 2000
Air Canada System-Wide, Multiple*	Association inter. des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale	8 400	22 juin 2002
Air Canada System-Wide, Multiple	Association des pilotes d'Air Canada Agents de bord	2 100 5 100	1^{er} avril 2000 31 octobre 2001
Air Canada System-Wide, Multiple	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses	3 400	30 mars 2002
Air Canada Winnipeg, Man.	Association inter. des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale	350	27 novembre 1999
Air Ontario Inc. London, Ont.	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses	260	30 juin 1999
Air Ontario Inc. System-Wide, Multiple	Air Line Pilots Association International	280	31 mai 2002
Canada 3000 Airlines Ltd System-Wide, Multiple	Association internationale des pilotes de lignes	230	31 octobre 2001
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Association inter. des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale	4 400	31 décembre 2000

⁶ Source : Programme Travail, Direction de l'information sur les milieux du travail, liste des conventions collectives.

Employeur	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Association des pilotes de Canadian Airlines	1 050	31 décembre 2000
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Syndicat canadien de la fonction publique	2 500	31 décembre 2000
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Association inter. des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale	540	31 décembre 2000
Canadian Airlines International Ltd. System-Wide, Multiple	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses	3 019	31 décembre 2000
Canadian Regional Airlines Ltd. System-Wide, Multiple	Association internationale des pilotes de lignes	440	31 décembre 2000
Canadian Regional Airlines Ltd.	Syndicat canadien de la fonction publique	350	31 décembre 2000
Canadian Regional Airlines Ltd. System-Wide, Multiple	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses	200	31 décembre 2000
	Fraternité internationale des ouvriers en électricité	1 190	31 août 1999
	Alliance de la fonction publique du Canada	520	31 juillet 2003
Hudson General Aviation Services Inc. Toronto, Ont.	Association inter. des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale	350	31 décembre 1999
Government of Canada Canada-Wide, Multiple	Centrale des syndicats démocratiques	200	30 avril 2000
Greater Toronto Airports Authority Toronto, Ont	Fraternité internationale des ouvriers en électricité	950	31 août 2000
Vancouver International Airport Authority Vancouver, B.C.	Alliance de la fonction publique du Canada	220	31 décembre 2000

* Les négociations collectives ont débuté.

6. Sécurité et santé au travail (SST)⁷

Le coût des accidents de travail et des maladies professionnelles :

On ne peut trop insister sur le coût humain et économique que doivent assumer les employeurs et les employés à cause des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces coûts se divisent en deux catégories :

- **Les coûts directs :**

Il s'agit notamment des suivants : dépenses liées au traitement médical, à l'hospitalisation et à la réadaptation, aux funérailles, à l'indemnisation pour les revenus perdus et aux prestations d'invalidité.

- **Les coûts indirects :**

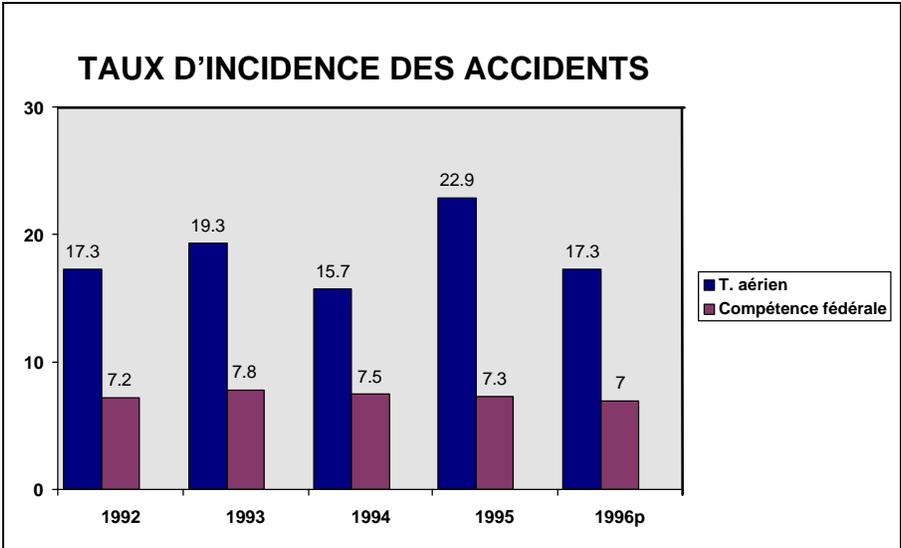
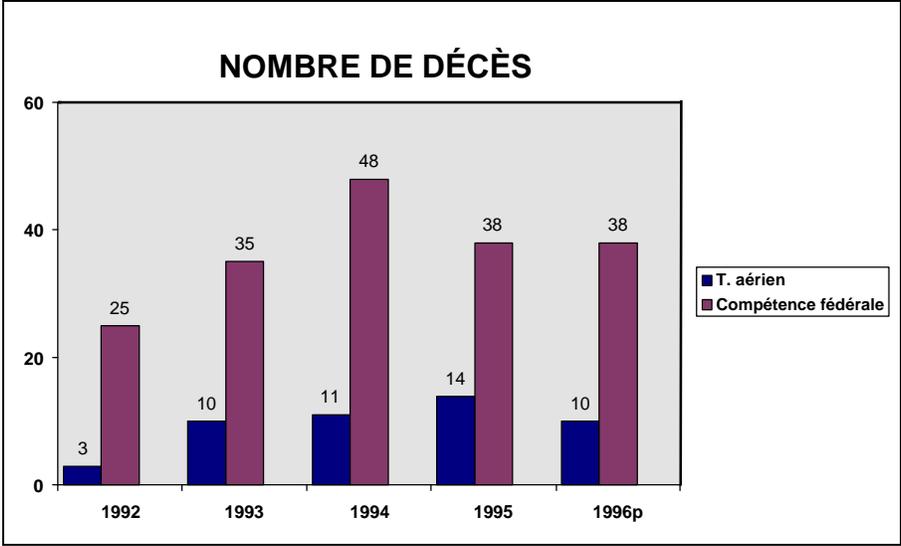
Il peut s'agir, entre autres, des dommages au matériel et à l'équipement, du paiement du salaire au travailleur blessé ou à d'autres personnes touchées par les heures de travail perdues à cause de l'accident, du coût de la formation de remplaçants, des dépenses liées aux poursuites et des pertes de productivité attribuables au mauvais moral de l'employé.

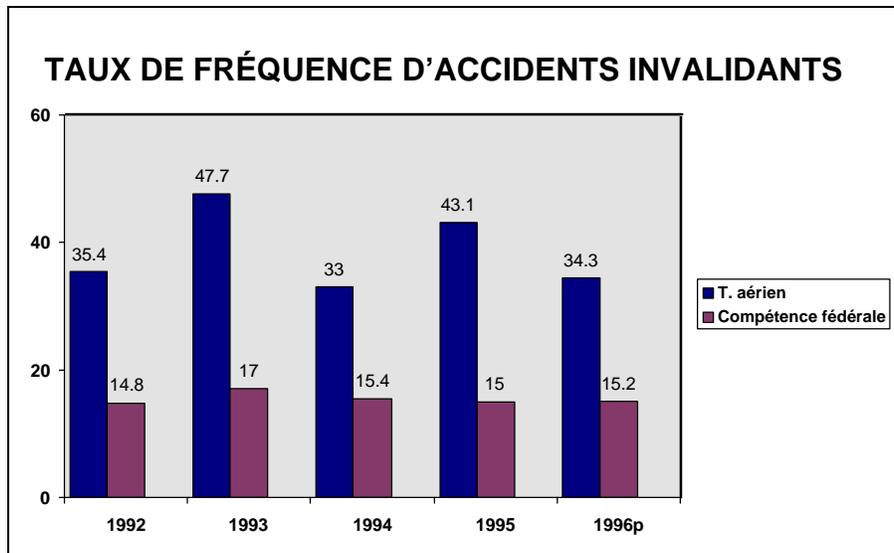
Par conséquent, tout le monde (employeurs, travailleurs, gouvernement, réseau de santé, sociétés d'assurances privées, etc.) a un intérêt direct et important à voir une diminution des risques de blessures et de dommages corporels au travail, grâce à des programmes de prévention efficaces favorisant la sécurité et la santé en milieu de travail.

Aperçu de la SST dans le secteur du transport aérien :

La plupart des accidents subis par les employés surviennent pendant la prestation de services aux installations aéroportuaires et aux aéronefs. En 1996, le secteur du transport aérien a fait état de **10 décès**, ce qui représente une baisse par rapport à l'année précédente, et compte pour 26 p. 100 de tous les décès survenus dans la sphère de compétence fédérale. Le transport aérien est l'un des secteurs ayant le **taux d'incidence des accidents** le plus élevé : soit 17,3 par groupe de 100 employés en 1996 par rapport à 7,04 pour l'ensemble des secteurs de compétence fédérale. En fait, le transport aérien n'est devancé que par le secteur du débardage (45,35). En 1996, le **taux de fréquence des accidents invalidants** dans le secteur du transport aérien, qui s'établissait à 34,3 par million d'heures-personnes travaillées, comptait parmi les plus élevés dans les secteurs de compétence fédérale, exception faite du secteur du débardage, avec 96,01 accidents. Chacun de ces indicateurs de SST est illustré dans les graphiques qui suivent, où l'on compare le secteur du transport aérien aux autres secteurs de compétence fédérale.

⁷ Source : Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques, Programme du travail, DRHC.





Remarques :

Accident invalidant : Comprend tous les accidents de travail qui empêchent un travailleur d'effectuer sa tâche le lendemain de l'accident.

Taux de fréquence des accidents invalidants : Accidents invalidants par million d'heures-personnes travaillées.

Taux d'incidence : On établit le taux d'incidence en divisant le nombre total d'accidents invalidants par le nombre moyen de travailleurs dans le secteur pour la période.

Source : Rapports annuels des employeurs concernant les situations comportant des risques, DRHC — Travail
p — préliminaire

Tendances (SST)

A. Champ de compétence élargi — À compter de 1996, les données concernant les accidents de travail qui surviennent À BORD d'un avion opérationnel seront présentées dans les rapports annuels des employeurs. Auparavant, ces données étaient colligées par Transports Canada. On continuera d'inclure dans les rapports les autres accidents (ceux qui ne surviennent pas à bord d'un appareil en mouvement). Même si on a l'intention de rendre compte de façon distincte des accidents qui surviennent à bord des appareils et des autres, les taux d'accidents calculés pour l'ensemble du secteur risquent de différer sensiblement des niveaux établis dans les années antérieures.

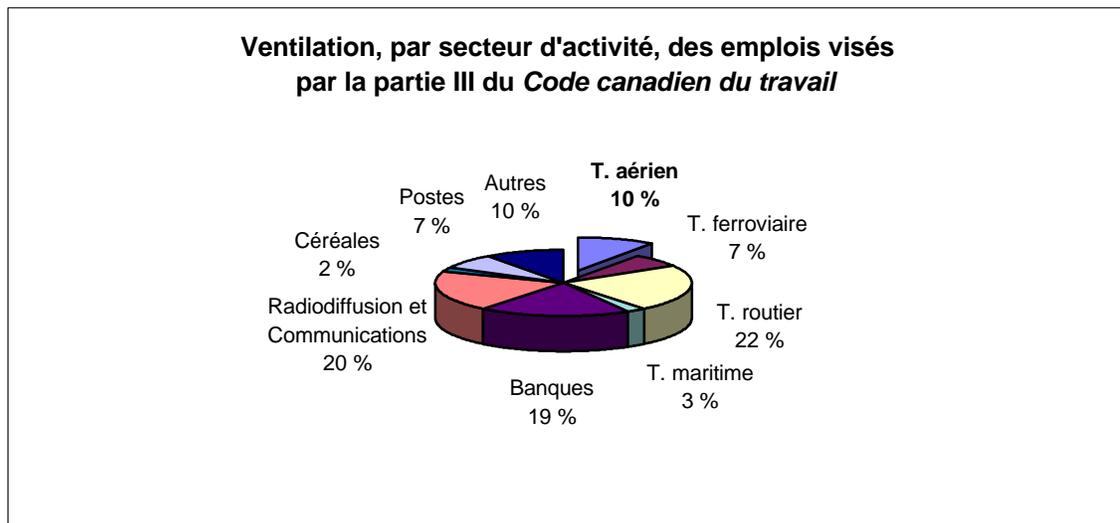
À la suite de cette modification de la procédure de déclaration des accidents, plus de 800 nouveaux employeurs du secteur du transport aérien s'ajouteront à la base de données statistiques du Programme du travail. Il s'agit dans la plupart des cas de petites compagnies aériennes locales employant principalement du personnel de bord. Au cours des prochaines années, le champ de compétence du fédéral dans le domaine de la SST s'entrouvera donc élargi, particulièrement quand on commencera à tenir compte des accidents survenus à bord d'autres moyens de transport, par exemple dans les secteurs ferroviaire ou maritime.

7. Normes du travail⁸

La partie III du *Code canadien du travail* définit, pour les employés, les normes d'emploi minimales. Le *Code* contient des dispositions relatives aux salaires et aux avantages sociaux, à la durée du travail et aux heures supplémentaires, au congé annuel, aux jours fériés, au congé de maternité et autres congés, à la cessation d'emploi et autres conditions d'emploi. Les normes minimales ne remplacent pas les conditions de travail plus avantageuses prévues dans les conventions collectives négociées par les employeurs et les syndicats, ni celles qui sont prévues dans un contrat d'emploi privé.

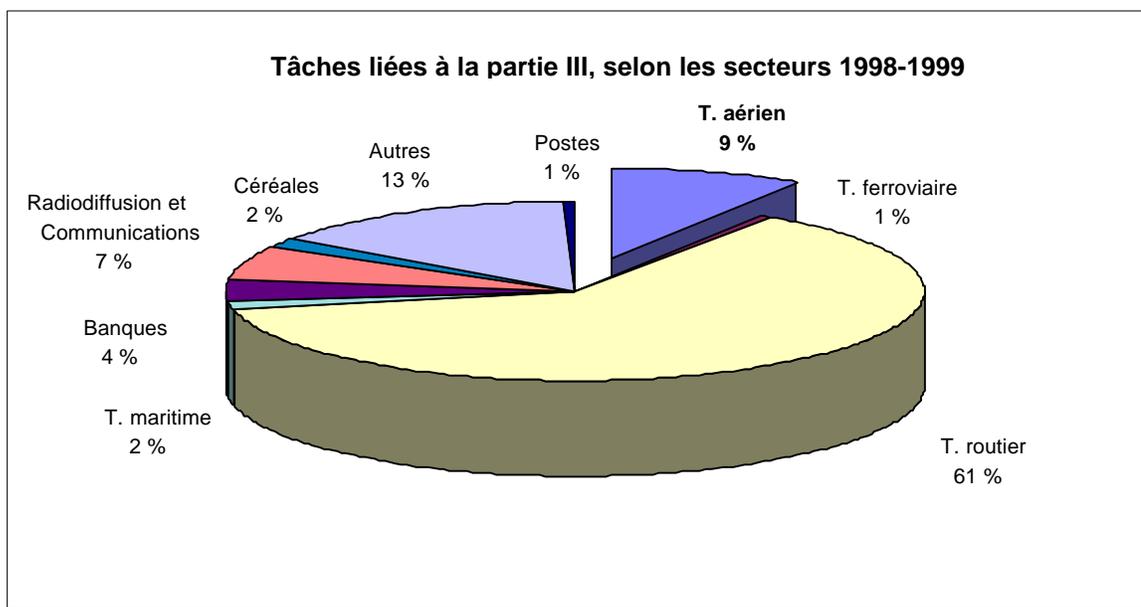
Généralement, le volume des plaintes déposées chaque année en vertu des dispositions de la partie III et faisant l'objet d'une enquête, d'après les données du Système d'information sur les opérations du travail (SIOT), augmente graduellement depuis 1992. Le nombre de plaintes est passé de 3 600, qu'il était en 1992-1993, à 5 000 en 1998-1999, atteignant un sommet de 5 500 en 1996-1997. La moyenne des trois dernières années financières s'établit à un peu plus de 5 000 plaintes. Cela représente environ une plainte pour 160 employés visés par la partie III. Cela veut dire en moyenne une infraction par groupe de 500 employés, ou environ une infraction sur trois plaintes. Environ 65 p. 100 de toutes les plaintes sont liées au recouvrement des salaires impayés et aux congédiements injustes.

En 1998-1999, le secteur du transport aérien comptait pour environ 10 p. 100 de tous les emplois visés par la partie III du *Code canadien du travail*.



Par rapport à sa taille, le secteur du transport aérien génère un nombre de plaintes faisant objet d'une enquête chaque année qui est légèrement moins élevé, c'est-à-dire qui est passé de sept à neuf pour cent au cours des dernières années.

⁸ Source : Système d'information sur les opérations du travail, Programme du travail, DRHC.

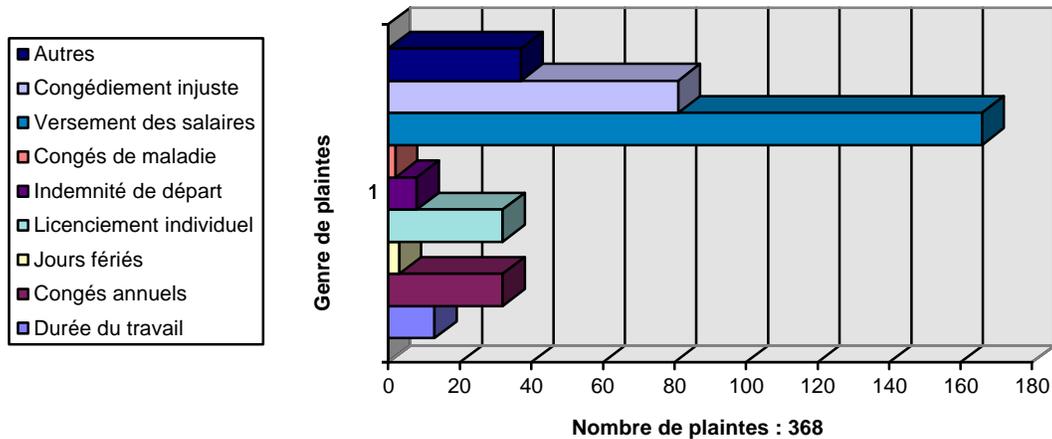


Au cours de l'exercice 1998-1999, 368 plaintes déposées en vertu de la partie III et ayant donné lieu à une enquête par un agent des affaires du travail provenaient du secteur du transport aérien, comparativement à 268 et 367 respectivement en 1997-1998 et au cours de la précédente année financière. Comme il est indiqué ci-dessus, l'année financière 1996-1997 a été une année record pour ce qui est des plaintes déposées en vertu de la partie III. Même si le nombre de plaintes dans ce secteur était plus élevé cette année là, le nombre de plaintes ayant donné lieu à une enquête en 1998-1999 est retombé au niveau de 1996-1997.

C'est le nombre de plaintes relatives au paiement du salaire et aux congédiements injustes qui était le plus élevé : ces plaintes comptaient ensemble pour 67 p. 100 des plaintes provenant du secteur aérien. Ce chiffre est très proche de la moyenne nationale qui représente 68,5 p. 100 de toutes les plaintes relatives à la partie III déposées en 1998-1999 pour ces deux motifs.

Dans le secteur du transport aérien, il y a eu environ deux fois plus de plaintes touchant le paiement du salaire que de plaintes de congédiement injuste, tant en 1996-1997 qu'en 1998-1999. Toutefois, en 1997-1998, 80 p. 100 de la baisse dans le nombre de plaintes est attribuable à une diminution marquée dans le nombre de plaintes liées au paiement du salaire et, en conséquence, il y a environ 1,3 plainte relative au paiement du salaire pour chaque plainte de congédiement injuste déposées cette année là. À l'échelle nationale, pour l'ensemble des secteurs, cette proportion a été de 2,5 par rapport à une plainte de congédiement injuste, chaque année.

Plaintes liées à la partie III - Transport aérien - 1998-1999



Sur une période de courte durée les statistiques ci-dessus n'ont pas beaucoup de signification. Cependant, les révisions à venir du présent document permettront peut-être de vérifier si les tendances persistent.

8. Équité en matière d'emploi⁹

Contexte

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été promulguée en 1986. Elle vise les sociétés d'État et les employeurs assujettis à la réglementation fédérale qui comptent 100 employés ou plus. Ces employeurs exercent principalement leurs activités dans les secteurs du transport international et interprovincial, des banques et des communications.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de donner aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles des chances égales dans le milieu de travail. Pour que cet objectif soit atteint, il faut que les employeurs éliminent les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les membres des groupes désignés, c'est-à-dire qu'ils doivent appliquer le principe voulant que l'équité en matière d'emploi signifie non seulement traiter tous les travailleurs de la même manière, mais prendre des mesures spéciales et des mesures d'adaptation compte tenu des différences. Certaines des mesures les plus courantes adoptées par les employeurs sont l'établissement de politiques pour régler les questions telles que l'équité en matière d'emploi, le harcèlement sexuel et la discrimination. Ces mesures montrent que les employeurs utilisent des modalités de travail flexibles pour mettre en œuvre les horaires flexibles, le télétravail et le partage d'emploi afin d'accommoder les membres des groupes désignés.

⁹ Source : Rapport annuel, *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 1998.

En juin 1998, les employeurs des entreprises du secteur aérien relevant de la compétence fédérale ont présenté leur rapport annuel. Ce rapport décrit la situation en emploi des membres des groupes désignés ainsi que les progrès réalisés dans la création d'un effectif représentatif en 1997. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été proclamée en octobre 1996, et en 1998 les employeurs ont fourni des renseignements conformément aux dispositions de la nouvelle loi.

Faits saillants dans le secteur du transport aérien

- En 1997, le **nombre total d'employés** visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans le secteur du transport aérien était 49 707. Ces personnes travaillaient pour le compte de 36 sociétés réparties aux quatre coins du Canada. Le nombre total d'employé(e)s dans le secteur a augmenté de 8,84 p. 100 DEPUIS 1995. Cette augmentation reflète l'amélioration de la représentation des membres des groupes désignés.
- Dans ce secteur, la représentation des **quatre groupes désignés** était inférieure à celle qu'on retrouve dans l'ensemble des secteurs visés par la *Loi*. Depuis 1987, première année au cours de laquelle des données ont été recueillies aux termes de la *Loi*, leur représentation a toutefois augmenté.

Représentation des groupes désignés en 1995

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Tous les secteurs	44,57 %	1,29 %	2,31 %	9,68 %
Transport aérien	39,38 %	0,98 %	1,15 %	6,98 %

- Le **salair e moyen (temps plein)** des employés du secteur du transport aérien visés par la *Loi* était estimé à 42,208 \$¹⁰ en 1998, ce qui correspond à peu près au salaire moyen dans l'ensemble des secteurs visés.
- Le **salair e moyen des membres des groupes désignés** était inférieur à la moyenne générale du secteur. Dans le secteur, c'est chez les femmes, par rapport aux hommes, qu'on observait l'écart le plus marqué. En 1997, les femmes qui travaillaient à temps plein touchaient en moyenne 76,7 p. 100 de la rémunération des hommes. Dans l'ensemble des secteurs visés, le pourcentage était de 75,9 p. 100.
- En 1997, la représentation des membres des groupes désignés a progressé, mais est toujours inférieure à la représentation pour l'ensemble des secteurs assujettis à la *Loi*.

¹⁰ Source : Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail (cat. No 72-002).

9. Tendances en matière de ressources humaines

Depuis plus de soixante-dix ans, le secteur du transport aérien joue un rôle fondamental dans le transport des individus et des biens tant au pays qu'à l'étranger. La structure de service de ce secteur comprend une gamme d'activités notamment en ce qui a trait à l'entretien des aéronefs. Celui-ci, par la diversification des services qu'il offre, emploie au total 24 000 travailleurs au Canada. Ce type d'industrie a joué et joue encore aujourd'hui un rôle de premier plan dans le développement et l'expansion de l'aviation au Canada. En outre, il offre un service rapide et sécuritaire pour une gamme de tâches complexes reliées à l'entretien.

L'industrie de l'entretien des aéronefs est aujourd'hui confrontée à de nombreux défis dus principalement à des changements touchant la conjoncture commerciale, la déréglementation économique, la mondialisation des marchés et les progrès technologiques.

Le Conseil canadien de l'entretien des aéronefs (CCEA) a été créé suite à une étude publiée en 1991 par Emploi et Immigration Canada¹¹. Une des principales réalisations du Conseil est l'élaboration de normes professionnelles et de formation pour les métiers de l'entretien des aéronefs. Il a également conçu et mis en oeuvre un processus d'agrément des techniciens d'entretien d'aéronef ainsi qu'un mécanisme d'agrément des collèges offrant des programmes d'études dans ce domaine.

Par cette mise en oeuvre, le CCEA et les partenaires impliqués visent offrir aux futurs employés une formation polyvalente par le biais du développement de compétences multiples, par exemple des aptitudes en communication ainsi que des habiletés non techniques répondant aux besoins changeants de l'industrie. En somme, l'industrie de l'entretien des aéronefs a besoin de candidats dotés de compétences techniques approfondies et de bonnes aptitudes à lire et à communiquer verbalement.

Comme pour plusieurs autres secteurs d'activités, la mise à la retraite des travailleurs qualifiés exige une bonne planification des besoins en ressources humaines. Dans l'industrie canadienne de l'entretien des aéronefs, la moitié des employés sont âgés de 31 à 45 ans et près d'un cinquième ont plus de 50 ans.

Le départ anticipé de plusieurs de ces employés ainsi que le vieillissement des appareils expliqueraient, en partie, l'augmentation de la demande de techniciens en réparation de structure d'aéronefs. À moyen et à long terme, ce phénomène entraînera l'intensification du recrutement au niveau secondaire et collégial mais un défi demeure, celui d'intéresser et de retenir la main-d'œuvre compétente.

Les dispositions des conventions collectives des employés du secteur de l'entretien des aéronefs semblent converger dans le même sens. Elles sont axées sur l'apport de formation. Par exemple, la compagnie des lignes aériennes Canadien International offre à ses employés la possibilité de recevoir gratuitement de la formation répondant aux exigences de leur poste.

¹¹ Source : Étude des ressources humaines de l'industrie de l'entretien des aéronefs, Emploi et Immigration Canada.

En ce qui a trait aux efforts physiques exigés pour certains postes, les compagnies aériennes Canadien International et Air Canada ont convenu au moyen de lettres d'ententes, des façons d'accommoder leurs employés souffrant d'incapacité partielle. On offre à ces employés la possibilité d'occuper un emploi exigeant moins d'effort physique afin d'augmenter leur performance au travail. Cette politique va de concert avec le programme de réhabilitation, qui a pour but la rétention des travailleurs compétents.

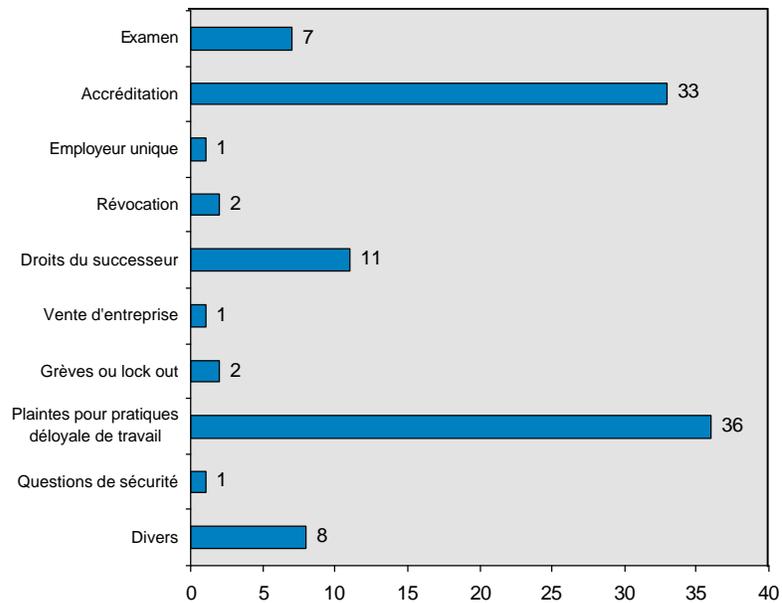
10. Conseil canadien des relations industrielles¹²

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire responsable de l'interprétation et de l'application de certaines dispositions de la partie I du *Code canadien du travail*, portant entre autres sur la détermination des unités habiles à négocier et les pratiques déloyales de travail, ainsi que des dispositions de la partie II du *Code* concernant le « refus de travailler » et les plaintes connexes. Les graphiques ci-après donnent le nombre de cas traités par le Conseil en vertu de la partie I du *Code* en ce qui concerne le secteur du transport aérien.

Pour ce secteur, les **plaintes relatives aux pratiques déloyales de travail** (36 demandes) et les **demandes d'accréditation** (33) aux termes du *Code canadien du travail* sont les cas les plus fréquemment soumis aux procédures judiciaires du Conseil. Les demandes de ce genre découlent de la nécessité d'obtenir réparation quand les droits protégés par le *Code* ne sont pas respectés ainsi que de la restructuration du secteur. À mesure que le secteur se restructure compte tenu de la déréglementation et de la concurrence internationale, les syndicats se transforment, car de nouvelles unités de négociation voient le jour.

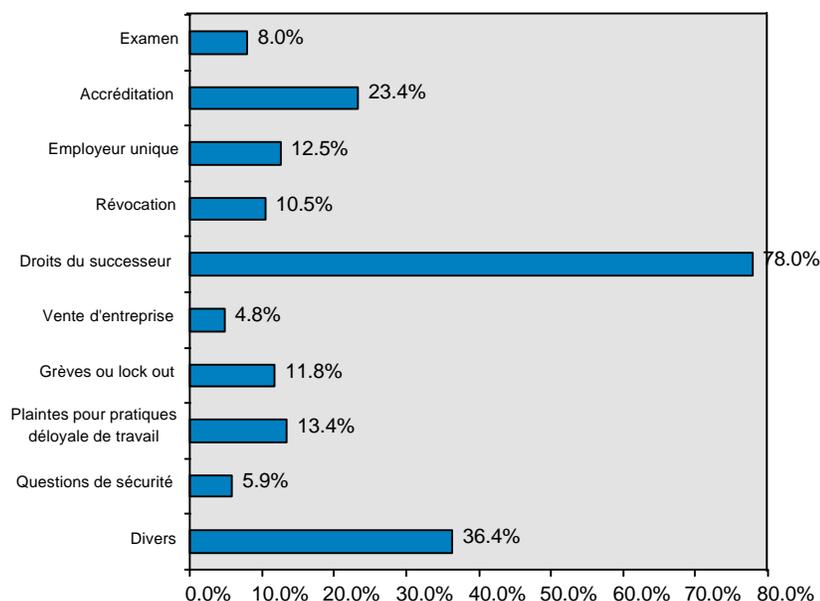
¹² Source : Conseil canadien des relations industrielles (auparavant Conseil canadien des relations du travail), Rapport annuel, 1997-1998.

**Affaires réglées par le CCRI
01/04/1997 au 31/03/1998
par type de cas dans le
secteur du transport aérien**



Parmi les cas traités par le CCRI, les cas portant sur les **droits du successeur** et sur **divers points** qui émanent du secteur aérien représentent un pourcentage important de tous les cas de cette catégorie traités par le Conseil, soit **78,6 p. 100** et **36,4 p. 100** respectivement en 1997-1998. Les demandes de ce genre découlent de la restructuration qui marque le secteur aérien depuis quelques années. À mesure que la restructuration progresse, en réaction à la déréglementation et à la concurrence internationale, les syndicats ressentent le besoin de protéger leurs droits de négociation collective en vertu du *Code*.

Pourcentage des cas servis au CCRI touchant le secteur aérien par catégorie (1997-1998)



Remarque : Par « **question de sécurité** », on entend les renvois et les plaintes aux termes de la partie II du *Code canadien du travail*.

11. Implications

- A.** Au chapitre de la **sécurité et de la santé au travail**, les données révèlent une incidence relativement élevée des décès et des accidents de travail, comparativement à d'autres secteurs de compétence fédérale. Par conséquent, on doit se demander si les risques d'accidents sont plus grands dans ce secteur ou si les entreprises de ce secteur font mieux leur travail de collecte de données sur la SST. (Il ne serait pas surprenant que le secteur du transport aérien soit plus rigoureux dans ses rapports que d'autres secteurs.) Sinon, on doit se demander pourquoi les accidents sont plus fréquents que dans d'autres secteurs. De concert avec le Programme du travail, les employeurs et les syndicats devront se pencher sur la mise en oeuvre de programmes de sécurité au travail efficaces, conformément à leurs obligations.
- B.** Dans la partie du présent document portant sur les **relations industrielles**, on a expliqué que l'intégration des transporteurs aériens, qui prend la forme d'alliances et de fusions, peut amener la fusion d'unités de négociation et l'intégration des processus de négociation collective. En conséquence, on note, dans le processus de négociation collective, la prééminence d'un grand nombre d'enjeux. En conséquence, les conciliateurs et médiateurs et

les responsables du soutien de la recherche du Service fédéral de médiation et de conciliation canadien, comme ceux des États-Unis et des divers pays d'attache des transporteurs parties à des alliances, devront obtenir des données à jour sur les tendances et les questions touchant le secteur, afin d'être en mesure de fournir des conseils éclairés aux parties dans le cadre de la conciliation et de la médiation.

- C. Dans les cessions d'activités entre un transporteur canadien et un transporteur étranger, **l'application du *Code canadien du travail*** ne semble pas assurer la même protection que dans les cessions entre transporteurs nationaux. Les dispositions relatives à la vente d'entreprises et aux droits du successeur assurent une protection en cas de cession d'entreprises ou d'activités, mais la cession d'activités d'un transporteur canadien au partenaire d'une alliance dans un autre pays risque de compromettre la position des employés canadiens. Une façon de protéger les droits des employés consiste à inclure dans les négociations collectives des mesures de protection. Le partage d'informations entre syndicats des pays concernés constitue une autre solution possible. Voilà un autre aspect pour lequel le partage d'informations entre services de médiation des pays touchés pourrait contribuer à la stabilité des relations du travail dans le secteur du transport aérien.

ANNEXE

Annexe I¹³

Indicateurs économiques pour les grands secteurs d'activité — 1999

SECTEUR	PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (1992=100)		EMPLOIS		RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE	
	en millions de \$	% de l'ensemble de l'économie	en milliers	% du nombre total d'emplois	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Ensemble de l'économie/ Ensemble des secteurs	717 589	100,0	11 731	100,0	604,55	--
Total pour le fédéral	75 342	10,5	937,2	8,0	713,66	+ 18,0
Les secteurs suivants relèvent de la compétence fédérale	en millions de \$	% des secteurs de comp. fédérale	en milliers	% des secteurs de comp. fédérale	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Transports	27 821	36,9	464,9	49,6	732,04	+ 21,1
<i>Transport aérien*</i>	4 257	5,7	73,0	7,8	815,99	+ 35,0
<i>Transport ferroviaire*</i>	4 049	5,4	48,5	5,2	981,64	+ 62,4
<i>Transport maritime*</i>	1 960	2,6	14,6	1,6	831,28	+ 37,5
<i>Transport routier</i>	10 998	14,6	141,1	15,1	676,20	+ 11,9
<i>Pipelines</i>	3 683	4,9	6,2	0,7	1 359,01	+ 124,79
Entreposage	899	1,2	19,0	2,0	711,13	+ 17,6
Communications	23 971	31,8	262,0	28,0	698,14	+ 15,5
<i>Radiodiffusion</i>	3 732	5,0	41,6	4,4	832,52	+ 37,7
<i>Téléphonie, etc.</i>	16 554	22,0	103,3	11,0	845,71	+ 39,9
<i>Service postal et service de messagerie</i>	3 685	4,9	115,7	12,3	523,72	- 13,3
Banques à chartes	22 651	30,1	191,3	20,4	690,54	+ 142

* Comprend les services annexes au mode de transport. En ce qui concerne le transport aérien, les opérations aéroportuaires sont comprises.

- Remarques :**
- 1) Un pourcentage important — mais indéterminé du point de vue statistique — du secteur du transport routier relève de la compétence provinciale. De même, les autres secteurs énumérés ne relèvent pas tous entièrement du fédéral.
 - 2) La valeur du produit intérieur brut, en dollars réels, a été établie à partir des prix de 1986. Les recettes en dollars courants des sociétés appartenant aux secteurs figurant dans la liste de 1996 seront plus élevées. L'utilisation des données relatives au PIB exprimées en dollars réels de 1986 et les pourcentages qui figurent dans la deuxième colonne donnent une idée de la taille comparative des secteurs, sans égard à l'effet des tendances des prix.

¹³ Source : Statistique Canada, *Produit intérieur brut par industrie* (no de cat. 15-001) et *Emploi, gains et durée du travail* (no de cat. 72-002).

Annexe II

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec les personnes suivantes :

- | | | |
|-----|--|---|
| 1. | Introduction | Bob Russell
Service fédéral de médiation
et de conciliation,
Programme du travail
(819) 953-0060 |
| 2. | Aperçu | Bob Russell |
| 3. | Relations du travail | Bob Russell |
| 4. | Évolution des salaires | Bob Cassidy
Direction de l'information
sur les milieux de travail
Programme du travail
(819) 997-1307 |
| 5. | Faits récents | Bob Cassidy |
| 6. | Sécurité et santé au travail | Christian Strano
Opérations,
Programme du travail
(819) 953-1782 |
| 7. | Normes du travail | Geoffrey Brennan
Opérations,
Programme du travail
(819) 953-0066 |
| 8. | Équité en matière d'emploi | Richard Watson
Opérations,
Programme du travail
(819) 953-7519 |
| 9. | Meilleures pratiques | Mélanie Caron
Politique stratégique
et partenariats,
Programme du travail |
| 10. | Conseil canadien des relations
du travail | Bob Russell |
| 11. | Implications | Bob Russell |