

## LES NOTES TECHNIQUES

Les renseignements produits par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, sont extraits des conventions collectives englobant tous les secteurs d'activité et toutes les sphères de compétence au Canada. Cependant, l'industrie de la construction est exclue avant 1983.

### La couverture des conditions de travail

L'information relative aux conditions de travail, tirée des conventions collectives et des ententes, concerne les principales unités de négociation de 500 employés ou plus de tous les secteurs d'activité et sphères de compétence au Canada. La Direction fournit également cette information sur les unités de négociation de 200 employés ou plus uniquement dans la **sphère de compétence fédérale**. Entre les années 2000 et 2004, la Direction a publié un échantillon stratifié de règlements visant les unités de négociations de 100 à 499 employés.

### La couverture des grands règlements salariaux (ajustements salariaux)

L'information relative aux salaires, issue des conventions collectives et des ententes, concerne les principales unités de négociation de 500 employés ou plus de tous les secteurs d'activité et sphères de compétence au Canada. La Direction suit l'évolution de quelque 1 070 conventions visant 2,5 millions d'employés. Ces employés constituent environ 60 % de la main-d'œuvre syndiquée. Entre les années 2000 et 2004, la Direction a publié un échantillon stratifié de règlements visant les unités de négociations de 100 à 499 employés.

### Le taux de base

Le taux de base utilisé dans les calculs est celui de la catégorie la plus faiblement rémunérée des ouvriers qualifiés au sein de l'unité de négociation. Dans la plupart des cas, le taux de base est celui appliqué aux employés non spécialisés et semi-qualifiés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui visent les employés qualifiés et les professionnels.

Puisque seul le taux 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 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. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul effectué à partir du 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.

### **L'Augmentation effective des salaires**

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements estimés en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère**. Les versements à effectuer sont déterminés en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'Indice des prix à la consommation disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, au fur et à mesure qu'elles seront disponibles.

En ce moment, un **taux d'inflation projeté de 2,0 %** a été simulé lorsque le taux effectif n'était pas disponible. Donné à titre indicatif, ce chiffre se fonde sur la moyenne arrondie des prévisions des taux d'inflation et ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. L'utilisation de divers taux d'inflation peut engendrer des augmentations salariales variées. Le taux d'inflation projeté sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

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

### **Les secteurs industriels**

La Direction de l'information sur les milieux de travail publie des données provenant des secteurs restructurés dans le cadre du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. 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 des trois structures économiques. 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 au sein du Programme du travail.

<b>SCIAN (1997) STATISTIQUE CANADA</b>	<b>SCIAN PROGRAMME DU TRAVAIL</b>
Agriculture, foresterie, pêche et chasse Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	Industries primaires
Services publics (distribution d'électricité, de gaz, ...)	Services publics
Construction	Construction
Fabrication	Fabrication

SCIAN (1997) STATISTIQUE CANADA	SCIAN PROGRAMME DU TRAVAIL
Commerce de gros Commerce de détail	Commerce de gros et de détail
Transport et entreposage (services postaux)	Transport
Industries de l'information et de la culture	Information et culture
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
Service d'enseignement Soins de santé et assistance sociale	Éducation, santé et services sociaux
Arts, spectacles et loisirs Hébergement et services de restauration Autres services, sauf administration publique (réparation et entretien, soins personnels, salons funéraires...)	Loisirs et hôtellerie
Administration publique	Administration publique
<i>Source : Statistique Canada. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002, <a href="http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2002/naics02-index_f.htm">http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2002/naics02-index_f.htm</a></i>	

### 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 de ces caractéristiques 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 les 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 comprenant les conventions relevant 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, en plus des magasins provinciaux d'alcool, de vin et de bière;
- l'administration locale comprenant les administrations publiques, municipales et régionales, en plus des réseaux de transport urbain;
- l'éducation, la santé et les services sociaux comprenant les services d'enseignement, les services ambulanciers, les hôpitaux, les soins de santé et l'assistance sociale, sauf les conventions relevant de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;
- les services publics comprenant les services publics, sauf Bell Canada, Aliant Telecom Inc., Télébec, TELUS, Hydro-Québec et Hydro Ontario.

### **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*, 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;
- banques;
- opérations spécifiques déclarées d'intérêt général, par le Parlement, pour le Canada ou deux ou plusieurs provinces et territoires, tels les machines à nettoyer la farine, les provendes, et les 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 pour les provinces des Prairies, à savoir les sphères de compétence du Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta; ainsi que les données relatives aux provinces de l'Atlantique incluant les sphères de compétence de Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le 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 (200 employés ou plus) et provinciale 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 est fournie sous forme de rapports personnalisés en communiquant avec le Service à la clientèle de la Direction de l'information sur les milieux de travail.

L'information porte sur plus de 100 dispositions visant les salaires, les conditions de travail, les avantages sociaux, les pratiques innovatrices en milieux de travail et permet 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 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) distribution du travail;

#### 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.

## Les arrêts de travail

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes non travaillés.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche lors du 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 arrêts de travail 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 l'arrêt de travail.

**Industrie** – Industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

**Syndicat** – Une ou plusieurs organisations d'employés directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

**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 arrêts de travail 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'un arrêt de travail 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 l'arrêt de travail a été déclenché.

**Fin** – La date de la fin d'un arrêt de travail 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 l'arrêt de travail.

**Durée** – La durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail 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** – La durée en jours ouvrables est multipliée par le nombre d'employés en cause. Dans le cas des arrêts de travail 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 arrêts de travail 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 de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. 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.

**Sphère de compétence** – Les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration et les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, dont les statistiques sur les relations du travail s'appliquent à l'établissement impliqué dans le conflit. Les données statistiques des tableaux présentés par sphère de compétence sont recueillies par province et territoire, en plus de la sphère de compétence fédérale.

## **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 l'information sur les milieux de travail, RHDCC – Programme du travail

27 mai 2005