

Profil du secteur du commerce de détail et de gros

UNIFOR DANS LE SECTEUR DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS

Environ 6 % des membres d'Unifor travaillent dans le secteur du commerce de détail et de gros (et dans les secteurs connexes de l'entreposage), soit environ 18 000 membres.

Ce secteur affiche un taux de syndicalisation inférieur à la moyenne, 88 % des travailleuses et travailleurs du commerce de détail au Canada n'étant pas couverts par une convention collective. Bien que le faible taux de syndicalisation pose des défis, il offre également d'énormes possibilités de recrutement. Une vague de nouvelles campagnes de recrutement d'Unifor, notamment aux entrepôts de Wal-Mart et d'Amazon, laisse entrevoir une tendance encourageante.

Les cinq plus grandes entreprises de ce secteur emploient 80 % des membres d'Unifor, à savoir Metro (y compris Food Basics), Loblaw's (y compris Dominion Stores, Valu Mart, Y.I.G., Real Canadian Wholesale Club, No Frills et Shoppers Drug Mart), Sobeys (y compris FreshCo), Wal-Mart (centre de distribution de Mississauga) et Birch Hill Equity Partners (Rexall Pharma Plus). Les quelque 20 % restants travaillent dans divers établissements de vente au détail, de vente en gros et d'entreposage.

Principaux employeurs d'Unifor	Nombre approximatif de membres
Métro	7 000
Loblaw	5 300
Sobeys	1 000
Wal-Mart	900
Rexall	350

Faits et chiffres du secteur

EXTRANTS

PIB sectoriel	236,2 G\$
Part du PIB canadien	12,0 %

COMMERCE

Exportations	9,5 G\$
Importations	10,1 G\$
Dépendance aux exportations	0,4 %
Dépendance aux États-Unis	0,2 %
Balance commerciale	-0,6 G\$

EMPLOI

Emploi total	2 826 900
Évolution sur 10 ans	+4,2 %
Pourcentage des effectifs à temps partiel	28,4 %
Salaire horaire moyen	30,34 \$/heure
Évolution du salaire réel sur 10 ans	-1,2 %
Moyenne des heures travaillées par semaine	32,9

ENVIRONNEMENT

Émissions de gaz à effet de serre (2022)	10 800 kt
Évolution sur 10 ans	-43,0 %
Part des émissions totales de l'industrie canadienne	1,7 %

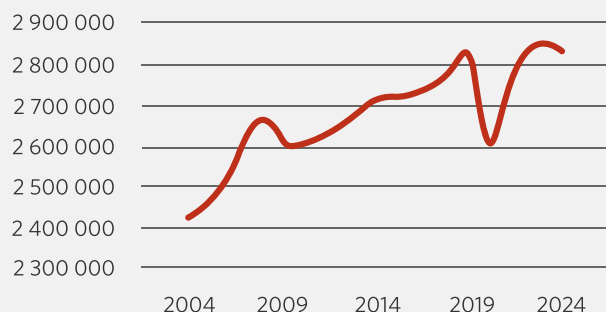
MAIN-D'ŒUVRE

Taux de syndicalisation	11,9 %
Membres d'Unifor dans le secteur	18 000
Part du total des membres d'Unifor	5,6 %
Nombre d'unités de négociation d'Unifor	50

SITUATION ACTUELLE

Le secteur de la vente au détail au Canada est considéré comme un indicateur précurseur de l'économie dans son ensemble. Lorsque les ventes au détail sont en hausse et que les consommateurs ont suffisamment confiance pour dépenser leur argent, les analystes prédisent que l'économie doit être forte. À l'inverse, lorsque les ventes au détail chutent, l'horizon économique s'assombrit. Il s'agit bien sûr d'une appréciation simpliste. Le secteur du commerce de détail et de gros au Canada est vaste, diversifié et dynamique, générant plus de 800 milliards de dollars de ventes en 2024. Il comprend de nombreux sous-secteurs différents (de la vente automobile à la bande dessinée), chacun présentant des caractéristiques propres. Avec plus de 2,8 millions de travailleuses et travailleurs, il se classe également parmi les plus gros secteurs d'emploi au Canada.

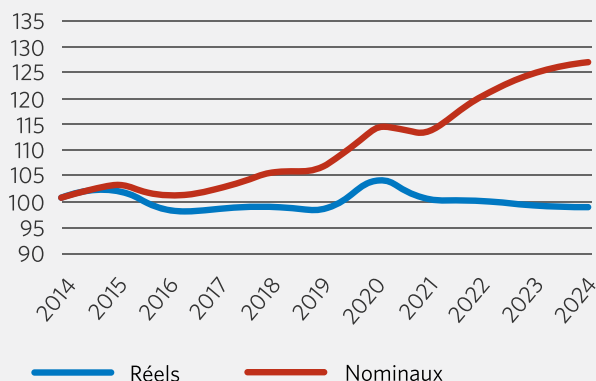
Auto assembly employment, 2004 - 2024



En dépit de son importante contribution à la prospérité économique du Canada (le commerce de détail représente 12 % du produit intérieur brut du pays), ce secteur est réputé pour la grande précarité des emplois qu'il offre. Les emplois dans le commerce de détail sont généralement moins bien rémunérés que la moyenne et sont souvent à temps partiel, avec peu d'avantages sociaux et des horaires irréguliers. Si les horaires flexibles sont attrayants pour certains, ils ne le sont

pas pour tous, et les employeurs ont pris l'habitude de recourir à une main-d'œuvre temporaire afin de réduire leurs coûts. Malgré un éventail de grandes compétences, souvent sous-estimées, comme la vente, la gestion du temps, la résolution de conflits et la connaissance des produits, le commerce de détail est souvent vu comme un secteur de transition, un tremplin vers un meilleur emploi. Cette description erronée du travail dans le commerce de détail diminue sa valeur, crée des obstacles à la syndicalisation (moins de 12 % des travailleuses et travailleurs sont couverts par une convention collective) et freine les perspectives de carrière.

Salaires nominaux vs salaires réels (2014 = 100)



La pandémie de COVID-19 a propulsé les employés du commerce de détail au premier plan. De manière altruiste, les employés du commerce de détail et de gros dans les secteurs essentiels (notamment les magasins d'alimentation et les pharmacies) ont mis leur santé en danger pour servir les autres. Même si les travailleuses et travailleurs syndiqués, y compris ceux des supermarchés représentés par Unifor, ont récemment obtenu des gains notables en matière de salaire et d'avantages sociaux, les conditions d'emploi restent à la traîne. Les investissements dans l'automatisation et les progrès dans le domaine de la vente en ligne entraînent des suppressions d'emplois et poussent les détaillants traditionnels (comme la Compagnie de la Baie d'Hudson) à la faillite.

PROCHAINES ÉTAPES : DÉVELOPPER LE SECTEUR DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS

Les efforts visant à favoriser un secteur du commerce de détail et de gros plus prospère, plus réactif et plus durable au Canada doivent aller de pair avec des politiques axées sur l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation des salaires et la création d'emplois plus stables. La précarité et les bas salaires ne doivent pas être l'apanage du commerce de détail et de gros. Les économies fortes, comme la Suède, montrent bien que ces emplois dans les services peuvent être des emplois de qualité, avec des perspectives de carrière, un taux de syndicalisation élevé et des avantages sociaux intéressants. En 2023, une convention collective historique a été négociée par Unifor avec les supermarchés Metro, accordant une augmentation salariale immédiate et sans précédent de 2 \$ l'heure aux travailleuses et aux travailleurs à temps plein et à temps partiel de longue date, qui a ensuite été étendue à l'ensemble du secteur syndiqué du commerce de détail. Des changements positifs pour les travailleurs et travailleuses de ce secteur sont possibles lorsque ceux-ci se syndicalisent, fixent leurs priorités et sont prêts à se battre pour les défendre.

Le paysage du commerce de détail évolue rapidement sous l'effet des technologies et des restructurations d'entreprises; il est impératif que les gouvernements jouent un rôle actif dans la gestion de cette transition. Les employés du commerce de détail doivent bénéficier de garanties d'emploi face aux progrès technologiques et aux possibilités de perfectionnement financées par les employeurs. À tout le moins, les travailleuses et les travailleurs du commerce de détail doivent avoir un meilleur accès aux mesures de soutien du revenu. Cela comprend l'élargissement de l'admissibilité à l'assurance-emploi (AE), ainsi que le renforcement des protections salariales et des indemnités de licenciement en cas de faillite d'une entreprise.

Les gouvernements doivent également collaborer avec les syndicats afin d'améliorer les normes d'emploi dans le secteur du commerce de détail. Il s'agit notamment de légiférer sur la garantie d'un

nombre minimum d'heures de travail, les congés de maladie payés, la lutte contre les disparités salariales profondément enracinées fondées sur l'âge et le sexe, ainsi que l'accès aux avantages sociaux et aux pensions. La simplification du processus d'adhésion à un syndicat pour les travailleuses et les travailleurs du commerce de détail et de gros permettra également d'améliorer considérablement les normes dans ce secteur.

Recommandations développer le secteur

- Repérer les occasions de coordonner la négociation collective avec des secteurs ciblés et négocier des conventions collectives types afin d'élever les normes de travail, sous la direction des dirigeantes et dirigeants des sections locales.
- Militer pour des salaires minimums plus élevés et plus équitables, éliminer les salaires « étudiants » inférieurs aux normes et négocier des dispositions visant à améliorer les salaires, notamment celles qui protègent les salaires des travailleuses et des travailleurs contre la hausse du coût de la vie.
- Légiférer sur des dispositions relatives à l'égalité de traitement entre les travailleuses et les travailleurs à temps plein et à temps partiel, notamment en matière de taux de rémunération horaire et d'accès aux avantages sociaux.
- Exiger des employeurs qu'ils s'engagent dans un dialogue de bonne foi, collaboratif et transparent avec les employés sur les questions relatives aux nouvelles technologies.
- Continuer de résister contre la hausse du travail précaire, du travail temporaire et du travail à temps partiel involontaire, qui offrent peu d'avantages sociaux et moins de sécurité d'emploi, et négocier davantage d'emplois à temps plein.
- Identifier les iniquités en matière de rémunération, d'avantages sociaux et d'opportunités professionnelles fondées sur le sexe et l'origine ethnique, et élaborer des stratégies visant à éliminer les obstacles à l'équité sur le lieu de travail.
- Mettre l'accent sur la santé mentale et la mise en œuvre de normes de sécurité rigoureuses et sur la responsabilisation des employeurs qui font passer leurs profits avant la sécurité des travailleuses et travailleurs.