

Détail et gros

Profil sectoriel

Faits et chiffres du secteur

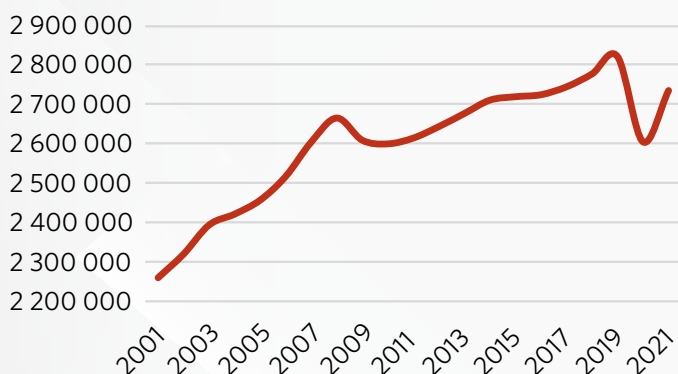
PIB total <i>Part du PIB du Canada</i>	208,5 G\$ 10,55 %
Exportations	9,3 G\$
Importations	6,9 G\$
Solde des échanges extérieurs <i>Changement quinquennal</i>	+2,4 G\$ +19,8 %
Emploi total <i>Changement depuis 2011</i>	2 735 800 +4,6 %
Croissance réelle des salaires (2011-2019)	+13,6 %
Productivité du travail (2019)	31,8/heure
Moyenne des heures travaillées par semaine (2019)	32,9
Émissions de gaz à effet de serre (2019) <i>Changement depuis 2009</i> <i>Part du total de l'industrie canadienne</i>	11 017 kt -33,1 % 1,75 %
Taux de couverture syndicale	13, %
Membres d'Unifor dans l'industrie	20 000
Part du nombre total de membres d'Unifor	6 %
Nombre d'unités de négociation d'Unifor	126
Taille moyenne des unités de négociation	161

Situation actuelle

La COVID-19 a profondément marqué le secteur du commerce de détail et de gros au Canada. Les entreprises jugées « essentielles », notamment celles qui vendent des aliments, des produits pharmaceutiques et des articles de rénovation, ont vu leurs revenus (et leurs bénéfices) monter en flèche. En revanche, d'autres commerces, surtout les petits et micro-magasins indépendants (qui représentent 97 % des établissements de vente au détail du pays), ont largement compté sur les aides gouvernementales pour se maintenir à flot. La pandémie a prouvé aux travailleuses et travailleurs ce que la plupart d'entre eux savaient déjà : ces emplois revêtent une importance vitale pour l'économie canadienne. Le secteur demeure le principal créateur d'emplois au pays, employant plus de 2,7 millions de travailleuses et travailleurs, et génère la stupéfiante somme de 209 milliards de dollars en PIB, soit environ 10 cents sur chaque dollar d'activité économique. Le secteur est pourtant réputé pour ses salaires inférieurs à la moyenne (les employés de commerce de détail à temps partiel gagnent 27 % de moins que la moyenne nationale), ses mauvaises conditions de travail, son taux de roulement élevé et son faible taux de couverture syndicale (environ 13 %).

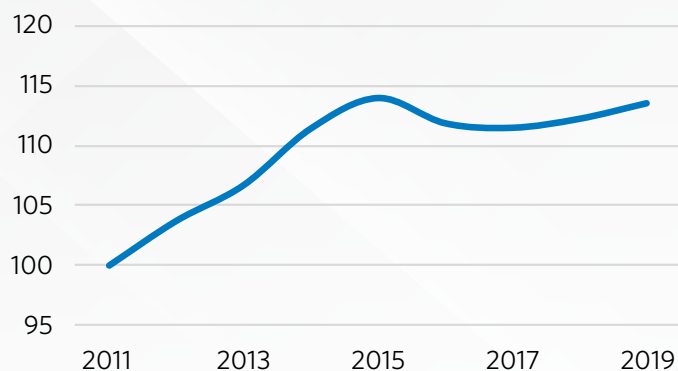
Pour un bref instant, et aux premiers jours de la pandémie, les plus grands détaillants du Canada semblaient disposés à remédier à ces déficiences structurelles. Des protocoles de sécurité plus stricts, des congés payés et des mesures proactives pour

Emplois, 2001 - 2021



■ **Détail et gros profil sectoriel, 2022**

Détail et gros : salaires réels (2011=100)



désamorcer le harcèlement et les abus de la part des clients étaient attendus depuis longtemps. La majorité des travailleuses et travailleurs de première ligne a également eu droit à des augmentations de salaire spéciales, prétendument en reconnaissance des risques encourus lors d'une pandémie. Pourtant, à mesure que la pandémie empirait, la « rémunération des héros » prenait fin - amenant de nombreuses personnes à conclure que les augmentations de salaire avaient moins à voir avec la correction des inégalités, qu'avec la garantie d'une réserve de main-d'œuvre stable. Comme on pouvait s'y attendre, la COVID s'est avérée être le catalyseur de profits records pour les détaillants canadiens, et de primes importantes pour les dirigeants. Aujourd'hui, certains réorientent ces profits vers des technologies d'automatisation susceptibles de supprimer des emplois, mettant ainsi (encore) les travailleuses et travailleurs en danger.

Face à l'augmentation constante du coût de la vie, et en dépit des tendances technologiques, les travailleuses et travailleurs du commerce de détail et de gros continuent d'exiger mieux - dont des salaires plus élevés, un meilleur accès aux avantages sociaux offerts par l'employeur et davantage de possibilités de travail à temps plein. Les grèves menées par les membres d'Unifor chez Loblaws (T.-N.-L.) et Metro (ON) en période de pandémie le démontrent : les travailleuses et travailleurs sont prêts à se battre pour obtenir des changements.

Unifor dans l'industrie du commerce de détail et de gros

5 plus grands employeurs d'Unifor	Nbre approx. de membres
Metro	7 000
Loblaw	5 300
Sobeys	1 000
Baie d'Hudson	850
McKesson	350

L'équivalent d'environ 6 % des membres d'Unifor travaille dans le secteur du commerce de détail et de gros (et les secteurs d'entreposage connexes), soit environ 20 000. Ils sont répartis dans plus de 100 unités de négociation et 8 provinces canadiennes, même si près de 80 % vivent et travaillent en Ontario et 13 % dans les provinces de l'Atlantique.

Ce secteur de l'économie a des niveaux de syndicalisation inférieurs à la moyenne, alors

que seulement un travailleur sur huit est présentement protégé par une convention collective - ce qui est bien inférieur à la moyenne nationale. Si cette situation pose des défis aux travailleuses et travailleurs, elle présente néanmoins une énorme opportunité de recrutement, puisque près de 2 millions de travailleuses et travailleurs du commerce de détail ne sont présentement pas syndiqués.

Les cinq plus grands employeurs de ce secteur emploient 85 % des membres d'Unifor, à savoir Metro (y compris Food Basics), Loblaws (y compris Dominion Stores, ValuMart, Y.I.G., Real Canadian Wholesale Club, No Frills et Shoppers Drug Mart), Sobeys (y compris FreshCo), McKesson (y compris Rexall Pharma Plus) et la Baie d'Hudson. Les 15 % qui restent travaillent dans un large éventail d'établissements de vente au détail, de vente en gros et d'entreposage.

Prochaine étape : Développement de l'industrie du commerce de détail et de gros

Malgré le rôle important qu'il joue dans l'économie canadienne, le secteur du commerce de détail et de gros peine à produire les bons emplois auxquels les travailleuses et travailleurs ont droit. La restructuration industrielle axée sur la concurrence depuis des décennies a transformé des emplois autrefois bien rémunérés et axés sur la carrière (notamment dans les épicerie, les pharmacies et les grands magasins) en emplois précaires. Au lieu de bâtir un modèle d'entreprise ancré dans un service à la clientèle de grande valeur, la résolution de problèmes et la connaissance des produits, la

plupart des détaillants s'appuie sur un personnel temporaire, juste à temps, une formation limitée et acceptent un taux de rotation élevé comme un coût de fonctionnement. Contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays, comme la Suède, où le travail de détail est très valorisé (et très bien rémunéré), au Canada, les emplois dans ce domaine sont surtout provisoires et temporaires.

Il appartient aux syndicats et aux gouvernements de s'attaquer à ce problème. Confrontée aux nouvelles technologies d'automatisation qui dominant l'espace de la vente au détail, des magasins sans personnel aux achats en ligne de l'entrepôt à la maison, une expérience d'achat en magasin sans valeur est condamnée à disparaître. Les syndicats doivent militer en faveur de stratégies commerciales axées sur les « travailleuses et travailleurs en tant que valeur », plutôt que sur les

« travailleuses et travailleurs en tant que coût » - en traitant les membres du personnel comme des actifs stratégiques (par le biais de l'amélioration des compétences, de la formation, de la permanence de l'emploi) et non comme des marchandises jetables. Parallèlement, les travailleuses et travailleurs œuvrant dans le domaine croissant du commerce électronique - y compris les préparateurs de commandes et les chauffeurs-livreurs - doivent également bénéficier des avantages de la syndicalisation.

Pour que le commerce de détail puisse offrir de bons emplois, les syndicats doivent plaider en faveur de normes de travail plus rigoureuses, s'attaquer aux disparités salariales profondément enracinées fondées sur l'âge et le sexe, et négocier à la table de négociation des dispositions d'amélioration des salaires et des avantages sociaux (comme les échelles de rémunération Salaire minimum plus et les heures de travail minimales). Les syndicats doivent également définir des stratégies afin d'accroître leur pouvoir de négociation dans ce secteur essentiellement non syndiqué, notamment en déployant davantage d'efforts pour coordonner les négociations (à la fois entre les unités et entre les syndicats), ainsi que par le biais d'initiatives plus ambitieuses de négociation élargie susceptibles d'influencer les normes sectorielles communes et d'apporter la couverture de la négociation collective à un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs.

Principaux enjeux du développement sectoriel

- Envisager des stratégies de négociation sectorielle dans le secteur du commerce de détail, afin de renforcer le pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs et rehausser les normes de travail de l'industrie.
- Faire campagne pour des salaires minimums plus élevés et plus équitables, éliminer les salaires « étudiants » non conformes aux normes et négocier des dispositions de revalorisation des salaires, notamment celles qui protègent les salaires des travailleuses et travailleurs contre l'augmentation du coût de la vie.
- Négocier des clauses d'égalité de traitement pour les travailleuses et travailleurs à temps plein et à temps partiel, incluant les taux de rémunération horaire et l'accès aux avantages sociaux.
- Protéger et augmenter le nombre d'emplois à temps plein dans le commerce de détail, et stabiliser les heures de travail et l'accès aux avantages sociaux pour ceux qui choisissent de travailler à temps partiel.
- Identifier les iniquités en termes de salaire, d'avantages sociaux et de possibilités d'emploi, basées sur le sexe et la race, et définir des stratégies pour faire tomber les obstacles à l'équité au travail.