

COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS

Profil sectoriel



Faits et chiffres, 2016

Ventes totales	1,23 T\$
PIB total <i>Pourcentage du PIB du Canada</i>	190 G\$ 11,3%
Nombre total d'emplois <i>Fluctuation depuis 2007</i>	2,7 M\$ + 5%
Salaire horaire moyen (à l'exclusion des heures supplémentaires) <i>Fluctuation corrigée en fonction de l'inflation depuis 2007</i>	19,93 \$ + 9%
Croissance de la productivité de 2007 à 2016	21%
Nombre moyen d'heures de travail par semaine (à l'exclusion des heures supplémentaires)	30
Nombre moyen d'heures supplémentaires par année	39
Émissions de gaz à effet de serre (en kilotonnes, 2014) <i>Pourcentage des émissions industrielles totales du Canada</i>	17 400 2,8%
Taux de syndicalisation (approximatif)	12%
Nombre de membres d'Unifor dans le secteur	20 000
Pourcentage de membres d'Unifor	6%
Nombre d'unités de négociation d'Unifor	126
Taille moyenne des unités de négociation	161

Source: CANSIM, Service de recherche d'Unifor

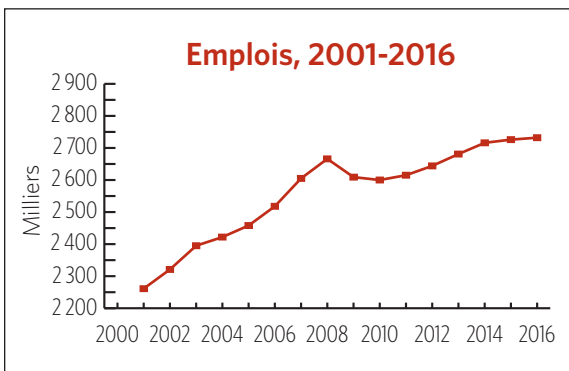


unifor
the Union | le syndicat

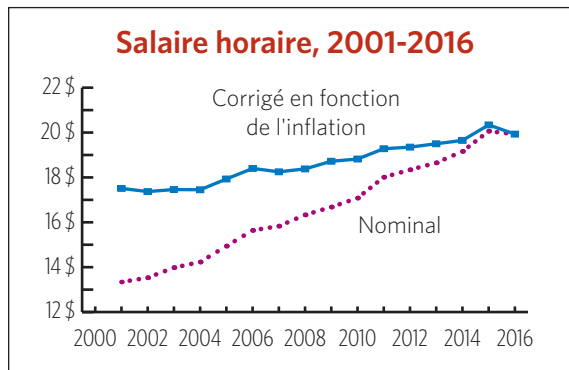
unifor.org

Conditions actuelles

Le secteur du commerce de détail et de gros représente une part considérable de l'activité économique au Canada. Un travailleur canadien sur six, ou 2,7 millions de personnes au total, travaille dans ce secteur. Le commerce de détail et de gros génère des ventes annuelles de 1,2 billion de dollars et contribue au PIB du Canada à hauteur de 190 milliards de dollars. Vu sa croissance rapide, il est particulièrement préoccupant que ce secteur de l'économie canadienne, plus que tout autre, soit synonyme de « précarité d'emploi ».



Le salaire moyen des préposées et préposés à la vente au détail (à temps plein ou partiel) frôle 14 \$ l'heure. Une fois le commerce de détail et le commerce de gros combinés, le salaire moyen, qui est inférieur de 15 % à la moyenne industrielle, avoisine 20 \$ l'heure. Aux bas salaires s'ajoutent le recours systématique au travail à temps partiel (de 80 à 90 % des employés et employées des supermarchés représentés par Unifor travaillent à temps partiel), les taux de roulement élevés (l'ancienneté moyenne est de quatre ans et demi dans le secteur du commerce de détail), la difficulté à obtenir des heures de travail,



les horaires imprévisibles et le faible taux de syndicalisation. Il y a certainement lieu de s'inquiéter. Les Canadiennes et Canadiens comptent peut-être de plus en plus sur les emplois dans le secteur du détail pour boucler leur budget, mais la qualité de ceux-ci est tout simplement insuffisante à l'heure actuelle.

On dénombre plus de 195 000 magasins de détail au Canada. La prolifération deux fois plus rapide des grands magasins de détail par rapport aux petites boutiques familiales illustre l'effet « grande surface » qui transforme l'expérience de magasinage des consommatrices et consommateurs et les chaînes d'approvisionnement, y compris la vente en gros et l'entreposage. Alors que la guerre des prix s'intensifie, surtout que de plus en plus de gens magasinent en ligne (un domaine où se démarquent les sociétés de haute technologie comme Amazon), les détaillants continueront de se regrouper par l'intermédiaire de fusions (p.ex. Loblaws/Pharmaprix, Canadian Tire/Forzani, Sobeys/Safeway) et d'adopter des pratiques qui les font économiser et déplacent la main-d'œuvre (p.ex. les guichets libre-service et les systèmes d'entreposage automatisés) pour éviter la faillite (p.ex. Tip Top Tailors, Jean Machine et American Apparel).

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

Employeurs choisis	Nombre approximatif de membres
Metro et chaînes connexes	9 000
Loblaws et chaînes connexes	2 600
Logistics in Motion	1 050
Sobeys	870
La Baie d'Hudson	620

Environ 6 % des membres d'Unifor travaillent dans le secteur du commerce de détail et de gros. Dans le secteur du commerce de détail et de gros, les quelque 20 000 membres d'Unifor sont répartis en 126 unités de négociation dans 8 provinces, mais près de 80 % d'entre eux travaillent en Ontario et 13 %, au Canada atlantique.

Dans ce secteur de l'économie, les niveaux de représentation syndicale sont inférieurs à la moyenne: environ 1 travailleur sur 10 est couvert par une convention collective. Il s'agit d'un problème, mais aussi d'une occasion incroyable de recruter de nouveaux membres.

Les deux tiers des membres d'Unifor travaillent pour l'un des cinq principaux employeurs du secteur, c'est-à-dire Metro (Dominion/Food Basics), Loblaws (Valmart/No Frills), Logistics in Motion, Sobeys et La Baie. Le tiers restant travaille dans toutes sortes de magasins de détail et de gros.

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

Malheureusement, les emplois dans le secteur du détail sont synonymes de « précaires ». Or, depuis quelques années, les travailleuses et travailleurs du secteur du commerce de détail sont des champions de la lutte pour des emplois de qualité. Des mouvements populaires de masse aux États-Unis et au Canada (notamment la campagne pour le salaire minimum de 15 \$) revendiquent des salaires équitables et le droit de se syndiquer pour les travailleuses et travailleurs à faible revenu. Le salaire minimum de 15 \$ est un rêve devenu réalité dans bien des parties du continent. En 2018, l'Alberta sera la première province à fixer le salaire minimum à 15 \$. Elle sera suivie de l'Ontario en 2019. D'autres provinces, on l'espère, suivront leur exemple.

En sus de cette vague de militantisme politique, des percées significatives ont été réalisées dans les conventions collectives du secteur du détail, notamment les supermarchés. Guidé par sa stratégie de développement sectoriel, Unifor a obtenu des gains historiques pour ses membres et a établi une nouvelle norme industrielle en matière de rémunération, de planification des horaires et d'accès aux heures de travail. Les clauses d'« indexation » des salaires veillent à ce qu'une hausse du salaire minimum profite à l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Les employeurs doivent afficher les horaires de travail longtemps à l'avance. Les heures de travail à temps partiel sont protégées pour éviter qu'elles fluctuent d'une semaine à l'autre. Qui plus est, un nombre accru de travailleuses

et travailleurs à temps partiel ont droit à l'assurance médicale. Mais surtout, les membres se réengagent dans le processus de négociation.

Malgré ces victoires, Unifor a encore beaucoup de pain sur la planche. Les emplois à temps plein sont encore trop rares dans les magasins de détail. Les employeurs confient souvent ces responsabilités aux travailleuses et travailleurs à temps partiel, sans le salaire ou les avantages sociaux qui devraient les accompagner. Les disparités salariales sont aussi fonction du sexe. Des études montrent que beaucoup plus d'hommes que de femmes occupent des postes à temps plein et bien rémunérés dans le secteur du détail. Quant aux étudiantes et étudiants, ils gagnent des salaires inférieurs au minimum prévu par la loi dans certaines provinces, même s'ils effectuent le même travail que leurs collègues plus anciens. Ces pratiques et politiques doivent être contestées.

Dans le secteur du commerce de détail, la plupart des employeurs traitent les travailleuses et travailleurs comme des produits à court terme, jetables et qui ne valent pas grand chose. C'est inacceptable. Unifor doit donc continuer à se battre dans l'arène politique et à la table de négociation. Alors que l'industrie du commerce de détail et de gros continue de croître, les employeurs doivent comprendre leurs responsabilités à l'égard de la création d'une économie d'emplois de qualité. Une main-d'œuvre formée, bien rémunérée et respectée ouvre la voie à de meilleures perspectives d'emploi et constitue un avantage stratégique pour les détaillants.

Principaux enjeux liés au développement du secteur

- Continuer à réclamer de meilleures normes en matière de rémunération, de planification des horaires et d'accès aux heures de travail, selon le modèle établi dans les supermarchés canadiens.
- Garantir des horaires plus stables et un accès à l'assurance médicale pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel.
- Continuer à revendiquer un salaire minimum de 15 \$ dans toutes les provinces et à intégrer des clauses d'« indexation » des salaires dans les conventions collectives.
- Réduire le recours au travail à temps partiel et privilégier le travail à temps plein (et les avantages sociaux afférents).
- Principal objectif : Rompre le lien entre « commerce de détail » et « précarité ». Faire de l'industrie une source d'emplois de qualité.



unifor
the Union | lesyndicat