

Le climat économique pendant les négociations

Septembre 2005

Vol. 2, n^o. 2

Le présent rapport donne un aperçu général des grandes tendances en matière de règlements salariaux et présente d'autres données économiques pouvant influencer la négociation collective au Canada.

- **Priorités de la négociation collective**

Statistique Canada vient de rendre publique une étude intitulée « Priorités de la négociation collective ». L'étude menée sur les employeurs et les employés de quelque 6 300 établissements regroupant 23 500 employés portait sur les règlements salariaux négociés en 1999 et en 2001. Selon l'étude, les règlements reflètent les exigences croissantes des travailleurs en matière de santé, de sécurité en milieu de travail, d'équité et de justice.

L'étude présume que l'existence d'une disposition dans une convention collective est directement liée à son importance pour le syndicat et la direction. L'hypothèse se vérifie dans une certaine mesure, mais elle ne tient pas compte des réalités de la négociation. Par exemple, il peut être nécessaire de négocier pendant des années pour convaincre un employeur de régler un problème. La présence d'une disposition dans une négociation collective ne reflète pas non plus les compromis qui ont dû être faits pour qu'elle y soit incorporée. En outre, rien ne précise si un règlement représente une véritable percée ou si une porte a simplement été entrebâillée. Malgré ces réserves, l'étude donne un aperçu

général des répercussions de la situation socio-économique sur la négociation.

Comme on pouvait s'y attendre, l'étude souligne que les clauses d'indexation au coût de la vie ne sont plus aussi populaires que pendant la décennie de 1980, époque où l'inflation oscillait entre 10 % et 12 %. Selon l'auteur de l'étude, la faiblesse de l'inflation ne favorise pas la demande de clauses d'indexation au coût de la vie, ce qui permet aux syndicats et aux employeurs d'accorder une attention plus soutenue aux autres questions. Mais le simple fait qu'il n'existe pas de clauses d'indexation au coût de la vie dans les conventions collectives étudiées ne signifie pas que les travailleurs s'intéressent moins aux salaires et que, par conséquent, ils ont plus de temps à consacrer à d'autres questions ! Il ne faut pas non plus en conclure que les travailleurs sont moins intéressés à protéger leurs salaires contre l'inflation et à conserver leur pouvoir d'achat.

L'étude montre que l'on retrouve dans un nombre de plus en plus grand de conventions collectives des dispositions relatives à la santé et à la sécurité de même qu'à l'équité. Mais l'auteur ne précise pas les aspects des dispositions sur la santé et la sécurité qui sont les plus populaires. Il serait intéressant de savoir, par exemple, si les dispositions sur la santé et la sécurité dans les conventions collectives touchaient le stress, l'ergonomie et la violence en milieu de travail –des questions auxquelles les membres et le personnel

du SCFP accordent une grande importance.

Les dispositions relatives à l'équité dans l'emploi et à l'équité salariale figuraient dans 60 % des conventions collectives visées par l'étude. Cette donnée peut refléter l'évolution de la composition de la main-d'œuvre et les effets de longues et dures batailles visant l'obtention de ce type de disposition. Le fait que ces dispositions étaient plus susceptibles de se retrouver dans les conventions collectives des travailleurs syndiqués montre les avantages de la syndicalisation qui permet justement de les obtenir. Cet argument peut nous aider à recruter de nouveaux membres.

L'étude a révélé qu'en 2001, la sécurité d'emploi se retrouvait dans plus de 80 % des règlements visés. L'importance des dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'explique par l'effondrement du secteur de la haute technologie et le niveau élevé de chômage en 2001. Cependant, pour les membres du SCFP, le sous-financement, les réductions de financement, les fusions, la privatisation et la sous-traitance sont les principaux facteurs qui poussent les employés à rechercher une meilleure sécurité d'emploi.

L'étude a déterminé les 10 dispositions les plus susceptibles de figurer dans les règlements négociés en 1999 et en 2001 (par ordre décroissant) :

- ✧ santé et sécurité au travail
- ✧ sécurité d'emploi
- ✧ équité salariale
- ✧ éducation et formation
- ✧ équité en matière d'emploi
- ✧ sous-traitance
- ✧ restructurations
- ✧ changements technologiques
- ✧ participation des employés à la prise de décisions
- ✧ indexation au coût de la vie

La sous-traitance arrivait au sixième rang sur dix. On retrouvait moins souvent des dispositions relatives à la sous-traitance dans l'industrie de la construction car, selon l'étude, elles sont moins pertinentes dans cette industrie à forte intensité de main-d'œuvre que dans les industries à forte intensité de capital du transport, des communications et des services publics. Selon notre expérience, la sous-traitance a plus à voir avec l'idéologie et le sous-financement qu'avec l'importance relative de la main-d'œuvre et du capital.

Il semble que la demande pour de meilleures dispositions en matière d'éducation et de formation ait augmenté dans les règlements visés par l'étude. Le phénomène s'expliquerait par l'évolution rapide de la technologie. Mais il peut aussi être dû aux préoccupations d'une main-d'œuvre vieillissante qui tient à respecter les exigences de la technologie, à l'attrition qui oblige les travailleurs à faire plus avec moins et à la privatisation de la formation.

Une question demandait aussi aux employeurs dont les employés sont syndiqués de quelle façon ils voyaient leurs relations patronales-syndicales. Quelque 80 % des employeurs interrogés ont répondu que les relations de travail étaient bonnes et les autres ont dit qu'elles étaient passables. Cette question n'a pas été posée aux employés.

L'étude insiste sur les réussites de la négociation. Son auteur a supposé que les dispositions qui figurent dans les conventions collectives s'y trouvent parce qu'elles sont jugées importantes. Cette hypothèse n'est pas nécessairement fondée. Par exemple, elle ne permet pas de comparer les demandes déposées pendant les négociations et celles qui ont été

retenues dans la convention collective; elle ne tient pas compte non plus du fait que certaines questions sont parfois mises de l'avant pendant des années avant qu'une percée soit réalisée à la table de négociation.

Pour conclure, l'étude ne présente pas une analyse très poussée, mais elle contient de l'information sur la façon dont l'évolution de la situation sociale et économique a influencé la négociation collective au cours des dernières années.

- **L'emploi dans le secteur public**

Selon Statistique Canada, l'emploi dans le secteur public est à son niveau le plus élevé depuis 1994. Cette information peut sembler surprenante compte tenu des licenciements, de l'attrition, des fusions, de la privatisation et de la sous-traitance observés dans les secteurs représentés par le SCFP.

Dans l'ensemble, l'emploi dans le secteur public a progressé à un rythme plus rapide depuis 1999. En 2003, il a augmenté au rythme annuel de 2,2 %. Ce pourcentage a reculé à 0,9 % en 2004 et il semble qu'il continuera de diminuer.

Puisque Statistique Canada ne distingue pas entre emplois à temps plein et emplois à temps partiel, il est impossible de dire, à partir de ces données, si l'augmentation est le fait d'emplois stables à temps plein ou si la création d'emplois à temps partiel continue de dominer.

Les plus fortes augmentations se retrouvaient dans les deux catégories suivantes : croissance de 10 % entre 2000 et 2004 dans le secteur des universités, des collèges, des écoles de formation professionnelle et des écoles de métiers, et de 9,3 % pendant la

même période dans l'emploi au gouvernement fédéral.

Au deuxième trimestre, le gouvernement fédéral a déclaré compter à son emploi quelque 323 728 personnes, une hausse de 0,6 % par rapport à la même période l'an dernier. Quant au nombre d'employés des gouvernements provinciaux et territoriaux, il est demeuré pratiquement le même, soit un peu au-dessous de 351 000.

Aux fins de la compilation de ces données, le « secteur public » comprend l'ensemble des entités économiques relevant de l'État, soit les ministères, organismes, établissements d'enseignement et institutions dispensant les soins de santé et les services sociaux des trois paliers de gouvernement (municipal, provincial/territorial et fédéral).

- **Prévisions**

En juillet, la Banque du Canada a publié ses prévisions pour le reste de l'année et l'année suivante. La Banque prévoit que l'économie canadienne progressera au rythme de 2,7 % en 2005 et de 3,3 % en 2006. C'est un peu plus que ses prévisions du mois de mars. L'inflation devrait être revenue à 2 % d'ici la fin de 2006, même si les prix du pétrole et du gaz pourraient modifier considérablement cette projection.

- **Taux d'intérêt**

Le 8 septembre, la Banque du Canada a relevé ses taux d'intérêt de $\frac{1}{4}$ de 1 %, faisant passer le taux directeur de 2,5 à 2,75 %. Il s'agit de la première hausse en 11 mois.

Selon la Banque, l'ouragan Katrina n'aura probablement que des répercussions modestes sur l'économie canadienne. L'institution suppose que Katrina provoquera une « hausse temporaire » de l'inflation au Canada par suite du renchérissement de

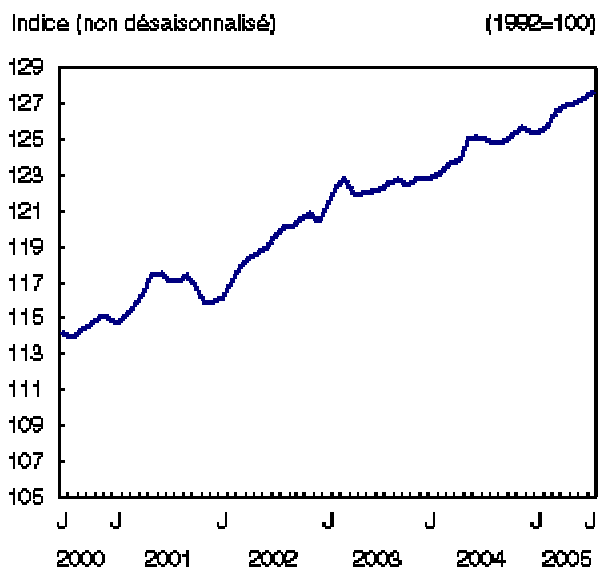
l'essence et ralentira pour le reste de l'année la croissance économique américaine; elle retrouvera cependant sa vigueur en 2006. Cette augmentation ne devrait pas en annoncer d'autres, même si la Banque du Canada se réserve une marge de manœuvre à cet égard.

- **L'inflation**

Tableau 1 : Inflation et inflation mesurée par l'indice de référence au Canada, de 2002 au premier trimestre 2005

	2002	2003	2004 T1	2004 T2	2004 T3	2004 T4	2004 Moyenne annuelle	2005 T1
IPC	2,2	2,8	0,9	2,2	2,0	2,3	1,9	2,1
Index de référence	2,3	2,2	1,3	1,7	1,6	1,6	1,6	1,8

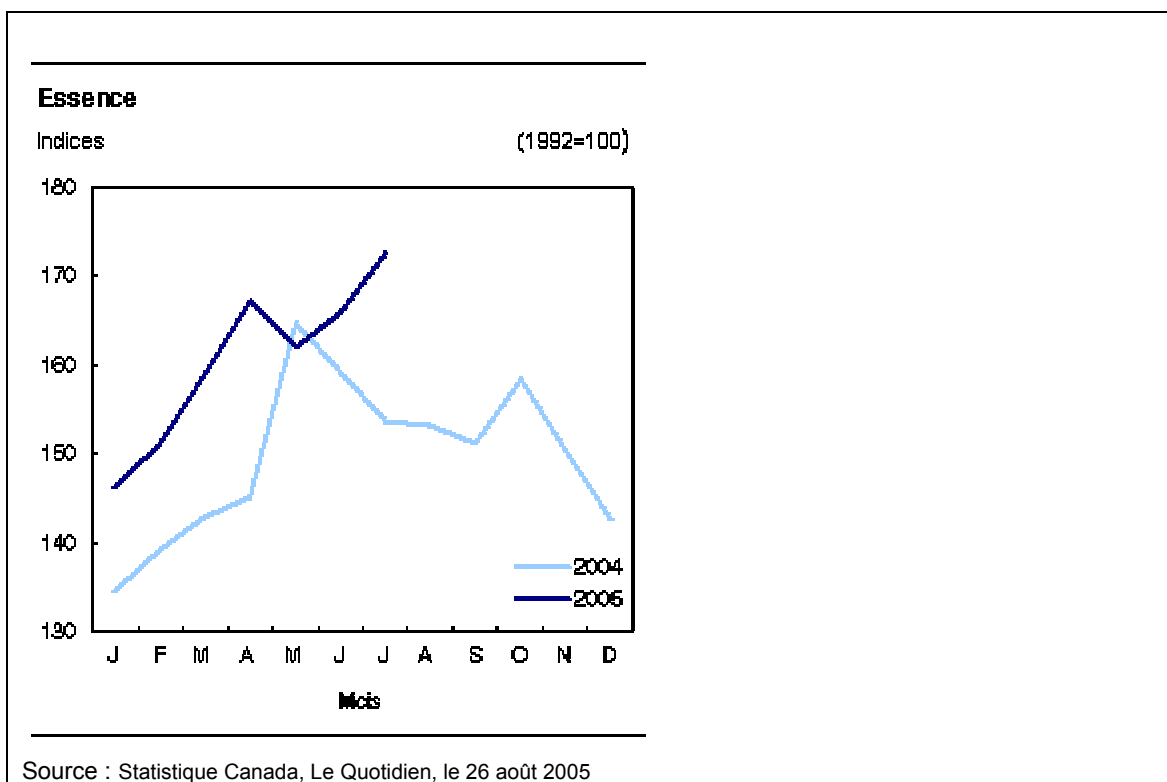
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, *Bulletin des règlements salariaux*, février 2005, 16:2, p. 5.

Indice des prix à la consommation

Source : Statistique Canada, Le Quotidien, le 26 août 2005

En juillet 2005, les consommateurs ont payé les biens et services 2 % de plus qu'en juillet de l'année précédente. La hausse a été en partie compensée par les prix plus faibles de l'achat et de la location à bail des véhicules automobiles à cause des incitatifs offerts par les fabricants) et du matériel informatique. Comparativement au mois précédent (juin 2005), l'IPC n'a augmenté que de 0,2 %.

Comme on pouvait s'y attendre, l'augmentation s'explique principalement par la hausse des prix de l'essence. En effet, ces derniers ont bondi de 12,3 % entre juillet 2004 et juillet 2005. Des augmentations de prix variant de 1,9 % en C.-B. à 6,4 % au N.-B. ont été enregistrées. Les frais des employeurs relatifs au prix de l'essence pourraient bien déboucher sur de nouvelles exigences aux tables de négociation ou entraîner une diminution des sommes qui auraient pu être consacrées aux salaires et avantages sociaux des employés.



- **Bénéfices des entreprises**

Les bénéfices des entreprises ont continué de croître au deuxième trimestre, augmentant de 2,9 % depuis le premier trimestre pour s'établir à 51,9 milliards de dollars. L'explosion du prix de l'essence a propulsé les bénéfices dans les secteurs de l'extraction pétrolière et gazière et du raffinage à des sommets records, qui représentent les trois quarts de la progression du bénéfice total. Les bénéfices des entreprises ont augmenté pendant 12 des 14 derniers trimestres, même si le rythme de croissance a diminué au cours des trois derniers trimestres, pour une hausse totale de 76,1 % six trimestres de suite.

La forte demande mondiale et les inquiétudes concernant la diminution de l'offre (causée par l'ouragan Katrina) ont

alimenté la pression à la hausse des cours du pétrole brut pendant les derniers mois.

Malgré une certaine instabilité, dans l'ensemble, les prix de vente au détail et les bénéfices ont continué de se raffermir au deuxième trimestre. Le bénéfice d'exploitation des entreprises a augmenté de

9,0 %, après une hausse de 7,4 % au dernier trimestre. Quatre des cinq secteurs de vente au détail ont signalé un bénéfice. En tête, on retrouvait les magasins servant des aliments et boissons (+17,5 %), les magasins vendant de l'ameublement, des accessoires pour la maison et des produits électroniques (+14,8 %) et les magasins de vêtements/ grands magasins (+9,2 %). Les faibles taux d'intérêt, la vigueur de l'emploi et la

confiance des consommateurs ont amené ces derniers à délier les cordons de leur bourse au cours de l'année.

Ces bénéfices record n'ont pas eu d'effet sur les salaires des travailleurs qui, jusqu'à tout récemment, suivaient à peine le taux d'inflation. Cependant, en juin, le salaire hebdomadaire moyen des

employés salariés a augmenté plus que prévu, soit de 1,1 % comparativement à mai et de 3,4 % comparativement à l'an dernier. Comme on pouvait s'y attendre, les principaux gains salariaux ont été enregistrés en Alberta, riche en pétrole. La croissance des salaires a été aussi relativement forte au Manitoba et en Saskatchewan.

Chômage

Tableau 2 : Taux de chômage au Canada, février 2005 – juillet 2005*
Données désaisonnalisées, en pourcentage

	Fév. 2005	Mars 2005	Avril 2005	Mai 2005	Juin 2005	Juil. 2005	Variation
Canada	7,0	6,9	6,8	6,8	6,7	6,8	-0,2
Terre-Neuve-et-Labrador	15,2	14,9	16,1	15,2	13,9	14,4	-0,8
Île-du-Prince-Édouard	10,2	10,4	10,4	10,8	11,9	11,0	0,8
Nouvelle-Écosse	9,8	8,6	8,4	7,7	8,6	7,9	-1,9
Nouveau-Brunswick	9,4	9,4	9,3	8,8	9,7	9,7	0,3
Québec	8,0	8,2	7,9	8,5	8,0	8,4	0,4
Ontario	6,8	6,9	6,8	6,9	6,7	6,6	-0,2
Manitoba	5,0	5,3	4,8	5,1	4,8	4,7	-0,3
Saskatchewan	4,9	5,2	5,0	4,5	4,8	4,7	-0,2
Alberta	4,2	3,5	4,0	3,5	3,8	3,6	-0,6
Colombie-Britannique	7,0	6,5	6,1	5,7	5,8	6,2	-0,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active 2005, <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/050909/q050909a.htm>, août 2005. Données publiées le 9 septembre 2005.

Le taux de chômage au Canada était de 6,8 % en juillet, en très légère baisse comparativement au mois précédent. À ce jour en 2005, 110 000 (+0,7 %) emplois ont été créés, soit un peu moins que les 143 000 (+0,9 %) enregistrés au cours de la même période l'année précédente. Le taux de chômage a crû légèrement de 0,1 % pour s'établir à 6,8 % en juillet, ce qui en fait quand même un des plus bas depuis presque trois décennies.

Pour les hommes adultes (de 25 ans et plus), les emplois ont progressé de 81 000 (+1,1 %) à ce jour cette année. Le taux n'était pas aussi élevé pour les femmes adultes – en effet, le nombre

d'emplois créés pour elles s'établissait à 53 000 (+0,8 %). Chez les hommes adultes, il y a eu à la fois des emplois à temps plein et à temps partiel alors que chez les femmes adultes, l'augmentation a pris la forme uniquement d'emplois à temps plein.

Le nombre de personnes travaillant dans le commerce de détail et de gros a augmenté de 24 000 en juillet, ce qui a porté à 67 000 (+2,7 %) le nombre de postes créés à ce jour cette année dans ce secteur. Cette tendance à la hausse de l'emploi correspond à la vigueur des dépenses des consommateurs et à l'augmentation des ventes des grossistes.

Dix-huit mille emplois ont été créés en juillet dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale, soit dans des bureaux de médecins, de dentistes et d'autres professionnels des soins de santé, de même que dans les soins infirmiers et les soins en établissement. Cette augmentation de l'emploi a été répartie entre plusieurs provinces.

Le nombre d'emplois dans l'information, la culture et les loisirs a augmenté de

16 000 en juillet; la majorité des gains a été enregistrée dans le segment des télécommunications et de la radiodiffusion. Cependant, cette augmentation globale en juillet ne faisait que compenser une baisse équivalente en juin.

Chômage chronique – Selon une étude récente de Statistique Canada réalisée sur le chômage chronique au pays, les personnes dans cette situation ont tendance à vivre des périodes de chômage plus nombreuses et plus longues que les autres personnes en chômage et leur lien avec le marché du travail n'est pas aussi fort.

Les auteurs de l'étude se sont inspirés de données tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour observer plusieurs groupes de personnes en chômage au cours de deux périodes de dix ans, entre 1993 et 2001, qui se chevauchaient partiellement.

Selon l'étude, les études précédentes portaient surtout sur le chômage des hommes, mais les femmes étaient en fait plus touchées par le chômage chronique que les hommes. En effet, même si elles représentaient moins de la moitié de la population active (49 %), 55 % des personnes en chômage chronique étaient des femmes, tout comme les deux tiers des personnes n'ayant jamais trouvé un emploi (les personnes en chômage permanent) pendant la période visée par l'étude.

Selon un autre résultat important, les personnes n'ayant pas obtenu de diplôme d'études secondaires étaient surreprésentées dans la population des chômeurs chroniques, tout comme les résidents du Québec et des provinces de l'Atlantique, les travailleurs plus âgés, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

Les parents seuls étaient particulièrement surreprésentés parmi les chômeurs chroniques et les personnes en chômage permanent. Il s'agissait principalement de femmes, qui sont les chefs de la très grande majorité des familles monoparentales.

Les résidents des provinces de l'Atlantique représentaient 8,5 % de la population active, mais on y retrouvait 16,6 % des chômeurs chroniques. De la même façon, toujours selon l'étude, 26,6 % de la population active vit au Québec, mais il abritait 35,7 % des personnes en chômage chronique.

- **Syndicalisation**

Pour la première fois de l'histoire, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper un poste syndiqué au Canada.

Selon Statistique Canada, le taux de syndicalisation des femmes pendant le premier semestre a été supérieur à celui des hommes. En effet, les femmes représentent presque la moitié de toute la main-d'œuvre syndiquée. Cette donnée renverse une tendance historique car, il y a vingt ans, on ne recrutait chez les femmes qu'environ le tiers des syndiqués.

La comparaison entre le secteur public et le secteur privé fait ressortir une différence spectaculaire. En effet, dans le secteur privé, 12,7 % des femmes sont syndiquées, comparativement à 21,4 % des hommes. Dans le secteur public, 73,9 % des femmes sont syndiquées, comparativement à 69 % des hommes. La différence s'explique en bonne partie par la concentration des femmes dans les emplois du secteur public comme l'enseignement et l'administration publique.

Dans l'ensemble, cependant, les taux de syndicalisation diminuent depuis longtemps et la tendance se poursuit cette année.

- **Salaires**

Le taux moyen des rajustements salariaux des unités de négociation de plus de 500 travailleurs s'est élevé à 1,7 % dans l'ensemble du Canada, soit un peu moins que l'IPC pour la même période. Selon les premiers rapports sur les deux premiers trimestres, les augmentations se seraient établies autour de 2,6 %, soit un peu plus que les taux de l'IPC publiés pour la même période.

Tableau 3 : Grands règlements salariaux, 2004-2005

	2004 T3	2004 T4	2005 T1	2005 T2
Tous	1,4	2,2	2,6	2,6
Secteur public	1,8	2,1	2,6	2,6
Secteur privé	1,0	2,7	2,4	2,6

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Grands règlements salariaux selon le trimestre, rajustement salarial en pourcentage [dernières données du 1^{er} septembre 2005], <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/grs/index.shtml>

Tableau 4 : Rajustements salariaux par sphère de compétence (pourcentages moyens), 2004, janvier-juin 2005

	T-N-Labr.	I-P-É	N-É	N-B	Qué	Ont	Man	Sask	Alb	C-B	Sect. publ.	Sect. priv.
2004	1,0	2,4	3,7	4,1	2,6	3,0	2,6	1,0	3,1	-1,6	1,4	2,2
2005 (Janv-juin)	*	2,4	3,3	3,1	2,3	2,5	2,7	1,8	3,0	1,3	2,6	2,5

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, tableaux sur les moyennes annuelles des rajustements salariaux [dernières données du 1^{er} septembre 2005],
 *= pas de données disponibles, http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/mars/trimestriel_index.html

Les rapports concernant les règlements salariaux moyens par province pour le premier semestre de 2005 faisaient état de tendances similaires à celles de 2004, en baisse légère partout, sauf au

Manitoba et en Saskatchewan. La moyenne du secteur public était en hausse comparativement à 2004, année où les réductions et les gels des salaires dans le secteur des soins de santé en Colombie-Britannique avaient eu des répercussions importantes.

Tableau 5 : Différences sectorielles – Grands règlements salariaux en 2005, deuxième trimestre (en pourcentages)

Industrie	N ^{bre} de conventions	N ^{bre} d'employés	Rajustement salarial en %
Industries primaires	1	1 500	2,2
Services publics	1	1 500	2,0
Construction	1	1 000	3,1
Fabrication	11	14 270	2,3
Commerce de gros et de détail	2	6 910	2,7
Transport	6	15 080	3,0
Information et culture	4	6 920	1,5
Finance et services prof.	4	8 010	2,2
Éducation, santé et services soc.	111	210 650	2,6
Loisirs et hôtellerie	3	1 630	1,7
Administration publique	26	8 950	2,6

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Grands règlements salariaux selon le trimestre, [dernières données du 2 septembre 2005] http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/mt/grs/trimestre/trimestre_industrie.shtml

Tableau 6 : Quelques ententes récentes – Juin 2005

Employeur	Catégorie	Augm. annuelle moyenne en %	N ^{bre} d'employés	Durée (mois)	Expiration
Information et culture					
Vidéotron Itée, Montréal (Québec)	Employés des services administratifs	2,5	1 760	36	31-12-2009
Finances et services professionnels					
Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec inc., Montréal (Québec)	Employés des services et préposés à l'entretien	2,6	5 000	60	01-06-2010
Saskatchewan Government Insurance, Regina (Saskatchewan)	Employés de bureau	0,7	1 520	36	31-12-2006
Éducation, santé et services sociaux					
Conseil scolaire régional catholique Algonquin and Lakeshore, Kingston et région (Ontario)	Enseignants à l'élémentaire et au secondaire	2,6	750	48	31-08-2008
Conseil scolaire régional Avon Maitland, Seaforth (Ontario)	Enseignants à l'élémentaire	2,6	600	48	31-08-2008
Conseil scolaire régional Avon Maitland, Seaforth (Ontario)	Employés de bureau	3,0	650	36	31-08-2007
Conseil scolaire régional Avon Maitland, Seaforth (Ontario)	Enseignants au secondaire	2,6	500	48	31-08-2008
Conseil scolaire régional catholique de l'est de l'Ontario, Smith Falls (Ontario).	Enseignants à l'élémentaire et au secondaire	2,6	840	48	31-08-2008
Division scolaire Chinook's Edge n° 73, Red Deer (Alberta)	Enseignants à l'élémentaire et au secondaire	2,4	640	24	31-08-2006
Conseil scolaire régional catholique Dufferin-Peel, Mississauga et région (Ontario)	Services éducatifs	2,0	510	24	30-09-2006

Employeur	Catégorie	Augm. annuelle moyenne en %	N ^{bre} d'employés	Durée (mois)	Expiration
Conseil scolaire régional Durham, Whitby (Ontario)	Enseignants suppléants	2,6	520	48	31-08-2008
Gouvernement de l'Alberta, à l'échelle de la province (Alberta)	Professionnels de la santé et des serv. sociaux	3,3	500	36	31-08-2007
Gouvernement de l'Alberta, à l'échelle de la province (Alberta)	Employés des services de santé	3,3	1 120	36	31-08-2007
Association des hôpitaux de l'Ontario, à l'échelle de la province (Ontario)	Techniciens de laboratoire	3,0	6 540	24	31-03-2006
Conseil scolaire régional Ottawa-Carleton, Ottawa (Ontario)	Employés administratifs et de soutien	3,0	800	36	31-08-2007
Conseil scolaire régional Ottawa-Carleton, Ottawa (Ontario)	Concierges	3,0	700	36	31-08-2007
Conseil scolaire régional Ottawa-Carleton, Ottawa (Ontario)	Auxiliaires à l'enseignement	3,0	650	36	31-08-2007
Université de l'Alberta, Edmonton (Alberta)	Professeurs	3,6	3 200	36	30-06-2008
Loisirs et hôtellerie					
Cara Cuisine de l'air, Dorval (Québec)	Personnel hôtelier et de restaurant	2,0	520	36	31-05-2008
Priszm Brandz Inc. (KFC-BC), à l'échelle de la province (C.-B.)	Employés des services alimentaires	1,0	510	36	30-06-2007
Administration publique					
Ville d'Edmonton, Edmonton (Alberta)	Pompiers	3,3	880	36	26-12-2006
Ville du Grand Sudbury, Sudbury (Ontario)	Cols blancs	3,2	880	60	31-03-2010
Ville du Grand Sudbury, Sudbury (Ontario)	Employés des services et préposés à l'entretien	3,1	670	60	31-03-2010
Ville de Laval, Laval (Québec)	Cols bleus	2,5	500	36	01-02-2006
Ville de Prince George, Prince George	Cols bleus	2,7	550	36	31-12-2007

Employeur	Catégorie	Augm. annuelle moyenne en %	N ^{bre} d'employés	Durée (mois)	Expiration
(C.-B.)					
Gouvernement de l'Alberta, à l'échelle de la province (Alberta)	Employés des services administratifs et de programmation	3,3	3 400	36	31-08-2007
Gouvernement de l'Alberta, à l'échelle de la province (Alberta)	Personnel des services administratifs et de soutien	3,3	7 140	36	31-08-2007
Gouvernement de l'Alberta, à l'échelle de la province (Alberta)	Agents des services correctionnels	3,3	1 950	36	31-08-2007
Gouvernement de l'Alberta, à l'échelle de la province (Alberta)	Gens de métier (sauf construction)	3,3	510	36	31-08-2007
Gouvernement de l'Alberta, à l'échelle de la province (Alberta)	Conservation des ressources naturelles	3,3	830	36	31-08-2007
Gouvernement de l'Alberta, à l'échelle de la province (Alberta)	Travailleurs sociaux	3,3	2 480	36	31-08-2007
Gouvernement de l'Alberta, à l'échelle de la province (Alberta)	Employés des services techniques	3,3	1 370	36	31-08-2007
Gouvernement de l'Ontario, à l'échelle de la province (Ontario)	Tous les groupes	2,4	37 500	48	31-12-2008
Gouvernement de l'Ontario, à l'échelle de la province (Ontario)	Agents des services correctionnels	2,4	4 500	48	31-12-2008
Ville de Gatineau, Gatineau (Québec)	Cols bleus	2,1	690	72	31-12-2007

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Les principales ententes conclues en juin 2005 [dernières données du 2 septembre 2005].
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/grs/Listmois.shtml>

as/sep491
 S:\Research\WPTEXT\Economic Climate\Economic Climate - fr.doc
 Le 12 septembre 2005