

Centre syndical et
patronal du Canada

Points de vue 2002

Les points de vue des dirigeants du
patronat, des syndicats et du secteur public
Printemps 2002



Les relations patronales-syndicales
au Canada



Points de vue 2002

Les points de vue des dirigeants du patronat, des syndicats et du secteur public

Les relations patronales-syndicales au Canada

Points de vue 2002 : Les points de vue des dirigeants du patronat, des syndicats et du secteur public

Printemps 2002 – Les relations patronales-syndicales au Canada

ISBN : 0-921398-84-0

Août 2002

Imprimé et relié au Canada.

Le Centre syndical et patronal du Canada, fondé en 1984, est devenu un centre de dialogue et d'élaboration de consensus entre le patronat et les syndicats. Des politiques publiques efficaces concernant le marché du travail et les compétences exigent l'engagement de toutes les parties intéressées. En plus de profiter de la participation active des milieux syndical et patronal, le Centre peut compter sur la présence des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ainsi que des universités et des collèges communautaires au sein de son conseil d'administration. C'est cette représentation variée qui a permis au Centre de devenir un forum canadien unique en son genre.

N° d'enregistrement TPS R100767268

Centre syndical et patronal du Canada
340, rue MacLaren
Ottawa (Ontario)
K2P 0M6

Téléphone : (613) 234-0505

Télécopieur : (613) 234-2482

Courriel : info@cspc.ca

Site Internet : www.cspc.ca

Table des matières

| | |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Avant-propos | 1 |
| Méthodologie | 2 |
| Les relations patronales-syndicales : Résultats détaillés | 4 |
| Annexe A – Enquête auprès des dirigeants patronaux | 12 |
| Annexe B – Enquête auprès des dirigeants syndicaux | 17 |

Avant-propos

La santé de la relation entre le patronat et les syndicats a des répercussions considérables sur le bien-être économique et social de tous les Canadiens et Canadiennes. Notre enquête bisannuelle, Points de vue, a commencé en 1996, dans le but de recueillir les perceptions des milieux syndical et patronal sur les relations dans les secteurs d'activité et les milieux de travail.

En avril et en mai 2002, le Centre a mené une enquête auprès de quelque 6 000 dirigeants du patronat, des syndicats et du secteur public (éducation, santé et gouvernement) afin de connaître leurs points de vue sur diverses questions, notamment :

L'accent porte sur les perceptions des sondés à l'égard de questions particulières.

- les défis auxquels l'économie fait face et des pistes de solution possibles;
- les compétences et les pénuries de compétences;
- les pratiques dans un milieu de travail sain;
- l'état actuel des relations patronales-syndicales au Canada.

Cette enquête permet d'évaluer comment les perspectives de ces dirigeants sur des questions clés ont changé depuis six ans. L'enquête de 2002 a obtenu un taux de réponse de 18 %, ce qui est normal pour des enquêtes de ce genre.

Le présent rapport résume les principaux résultats de l'enquête sur l'état des relations patronales-syndicales. Il fait aussi ressortir l'évolution des perceptions des dirigeants entre 1996 et 2002 et donne un aperçu des attentes à court terme quant à ces relations.

L'accent porte sur les *perceptions* des sondés à l'égard de questions particulières. Étant donné que ces perceptions influenceront sur les attitudes et sur les mesures prises, il est important, tout au long de cette enquête, de dégager celles qui diffèrent d'un groupe à l'autre et comment elles changent.

Le Centre syndical et patronal du Canada, fondé en 1984, est devenu un centre de dialogue et d'élaboration de consensus entre le patronat et les syndicats. Des politiques publiques efficaces concernant le marché du travail et les compétences exigent l'engagement de toutes les parties intéressées. En plus de profiter de la participation active des milieux syndical et patronal, le Centre peut compter sur la présence des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ainsi que des universités et des collèges communautaires au sein de son conseil d'administration. C'est cette représentation variée qui a permis au Centre de devenir un forum canadien unique en son genre.

Tout au long de son histoire, le Centre a été reconnu pour sa démarche équilibrée et universelle. Qu'il s'agisse de l'exploration des enjeux relatifs aux ressources humaines dans divers secteurs de l'économie, de l'analyse de nouvelles pratiques en milieu de travail ou encore d'enquêtes auprès des dirigeants des secteurs privé et public sur leurs priorités et leurs pratiques, le Centre mobilise toutes les parties de manière constructive.

Méthodologie

En avril et en mai 2002, le CSPC a posté 6 100 questionnaires aux dirigeants du patronat, des syndicats et du secteur public. Le contenu des questionnaires était identique pour tous les groupes. À la mi-juin, 1 145 réponses avaient été reçues, ce qui donne un taux de réponse de 18 %. Les réponses se répartissent comme suit :

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Gestionnaires du secteur privé P.-d.g., présidents, chefs de la direction financière 36 % (n=409)</p> | <p>Dirigeants syndicaux du secteur privé Représentants nationaux 23 % (n=264)</p> |
| <p>Gestionnaires du secteur public Gouvernement Éducation Santé 25 % (n=291)</p> | <p>Dirigeants syndicaux du secteur public Gouvernement Éducation Santé 16 % (n=181)</p> |

L'échantillon a été obtenu en utilisant principalement la base de données de Dun & Bradstreet (D&B), qui comprend des entreprises privées, des organisations syndicales, des écoles et des hôpitaux. Étant donné que l'enquête visait à cerner les points de vue des dirigeants de chaque groupe, il était essentiel d'identifier personnellement le représentant principal à chaque endroit figurant dans la base de données. Des lettres personnalisées et des questionnaires ont été envoyées à ces représentants. La base de données a été complétée par des listes individuelles fournies par diverses organisations.

Pour chacun des groupes, l'identification des sondés s'est effectuée comme suit :

Syndicats du secteur privé et du secteur public : Un questionnaire a été envoyé au représentant local principal des organisations syndicales figurant dans la base de données de D&B. Dans certains cas, il s'agissait de bureaux nationaux, dans d'autres, de bureaux locaux. À cette liste se sont ajoutés des noms tirés du site Internet du Répertoire des organisations syndicales au Canada, tenu par la Direction de l'information sur les milieux de travail de Développement des ressources humaines Canada. Les réponses ont été regroupées dans les catégories *syndicats du secteur public* et *syndicats du secteur privé*.

Patronat du secteur privé : Un questionnaire a été envoyé au représentant local principal des organisations patronales choisies (en fonction de la stratification régionale et de la taille des établissements) tirées de la base de données de D&B. Dans certains cas, il s'agissait du siège social, dans d'autres, d'usines ou de bureaux locaux. Dans le cas des grandes entreprises, le questionnaire a été envoyé au vice-président des ressources

humaines, tandis que dans le cas des petites et moyennes entreprises, il a été envoyé au propriétaire, au p.-d.g. ou au directeur général. À la base de données de D&B se sont ajoutées des listes d'administrateurs de Manufacturiers et exportateurs canadiens et de la Chambre de commerce du Canada, ainsi que des sociétés membres de l'Association canadienne de la construction. Dans l'analyse et dans le texte qui suit, ce groupe est également appelé *Patronat* et *Gestionnaires du secteur privé*.

Gestionnaires du secteur public : Des questionnaires ont été envoyés aux représentants principaux des hôpitaux (habituellement les p.-d.g. ou les administrateurs) et des écoles primaires et secondaires (habituellement les directeurs) figurant dans la base de données de D&B. À cette base de données s'est ajoutée une base de données représentative des administrateurs principaux des administrations municipales fournie par la Fédération canadienne des municipalités. Se sont ajoutées également des listes de recteurs des universités et de directeurs généraux de collèges communautaires, ainsi que des hauts fonctionnaires fédéraux et provinciaux (rang de sous-ministre et de sous-ministre adjoint), responsables de l'emploi, des ressources humaines ou des questions relatives au marché du travail.

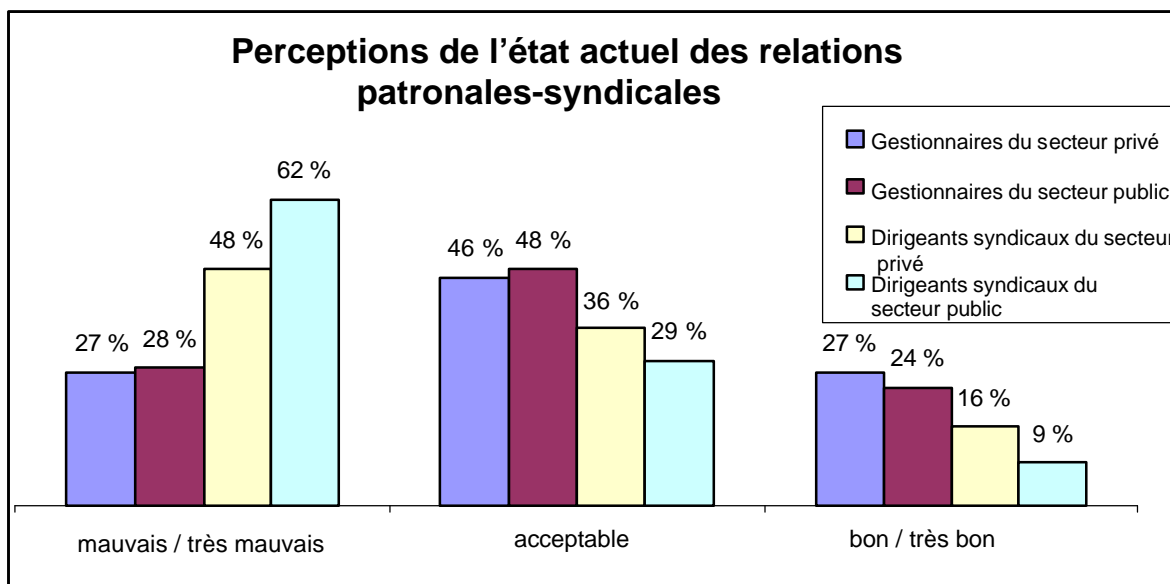
Les relations patronales-syndicales au Canada : Résultats détaillés

Points de vue sur l'état des relations patronales-syndicales

Les dirigeants du patronat, des syndicats et du secteur public devaient évaluer l'état actuel des relations patronales-syndicales dans leur secteur respectif. Une échelle de cinq points allant de « très mauvais » à « très bon » (« acceptable » constituant la catégorie intermédiaire) a été utilisée pour cette évaluation. Les résultats, illustrés au graphique 1, peuvent se résumer comme suit :

- Les gestionnaires sont plus portés que les dirigeants syndicaux à avoir une vision positive des relations. Les trois quarts des gestionnaires des secteurs privé et public estiment que l'état des relations patronales-syndicales dans leur secteur d'activité respectif est acceptable ou mieux. En revanche, ce point de vue positif n'est partagé que par environ la moitié des dirigeants syndicaux du secteur privé (52 %) et par seulement 38 % des dirigeants syndicaux du secteur public dans l'enquête Points de vue.
- À peine le quart environ des gestionnaires des secteurs privé et public pouvaient qualifier les relations dans leur secteur d'activité de « bonnes » ou « très bonnes ». Les dirigeants syndicaux étaient encore moins enclins à penser que les relations sont bonnes : seulement 16 % des dirigeants syndicaux du secteur privé et moins d'un dirigeant syndical du secteur public sur dix.
- Un très fort pourcentage de dirigeants syndicaux du secteur public (62 %) affirme qu'au niveau sectoriel, les relations patronales-syndicales sont mauvaises. À peine 28 % des gestionnaires du secteur public estiment que les relations sont mauvaises. Quand on ventile le secteur public encore plus, on constate que les dirigeants syndicaux du secteur de la santé sont les plus portés à affirmer que les relations sont mauvaises (66 %), suivis des dirigeants du secteur de l'éducation (60 %) et de la fonction publique (54 %).

Graphique 1



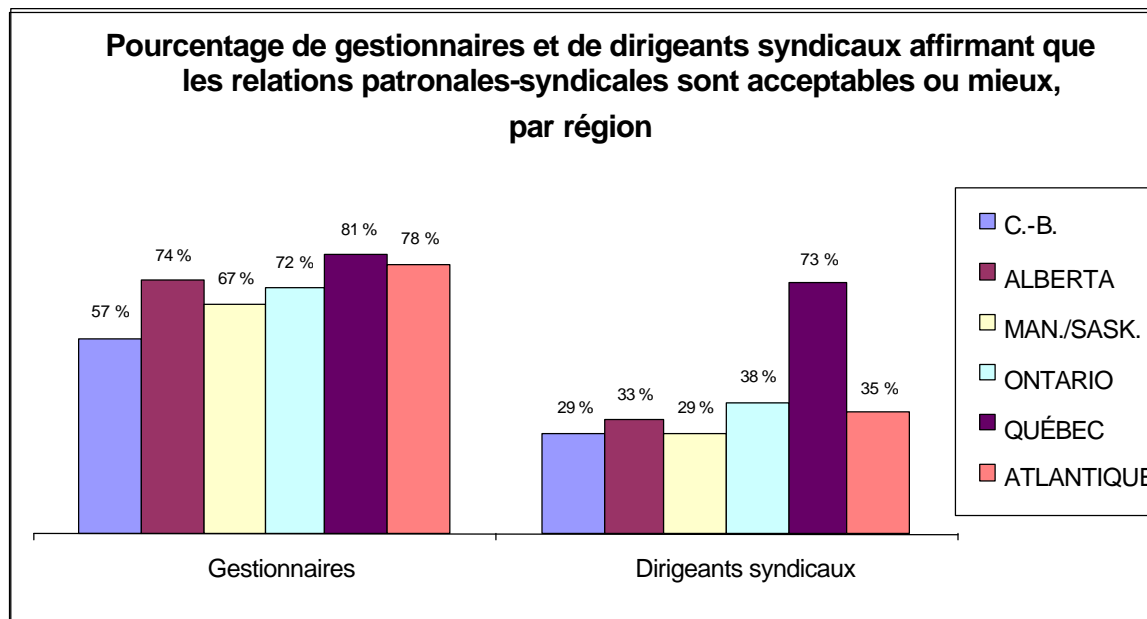
Points de vue sur les relations patronales-syndicales par province ou région

Les points de vue sur l'état actuel des relations patronales-syndicales varient considérablement d'une province à l'autre. Une province qui se distingue à cet égard est le Québec, où la grande majorité des gestionnaires (81 %) *et* des dirigeants syndicaux (73 %) estime que les relations sont acceptables ou mieux (graphique 2). De fait, le Québec est la seule province où il ne semble pas y avoir de divergences de vue importantes entre les gestionnaires et les dirigeants syndicaux en ce qui concerne l'état de leurs relations.

La Colombie-Britannique ressort également du lot des provinces. Les gestionnaires de cette province sont les moins portés parmi leurs homologues à qualifier l'état actuel des relations patronales-syndicales d'« acceptable » ou mieux. Un peu plus de la moitié seulement (57 %) sont de cet avis, soit une proportion bien inférieure à la moyenne nationale de 73 %.

À l'exception du Québec, seulement le tiers environ des dirigeants syndicaux de chaque province juge les relations patronales-syndicales acceptables.

Graphique 2



Perceptions de l'évolution des relations patronales-syndicales

La plupart des gestionnaires des secteurs privé et public – environ les deux tiers — trouvent que l'état des relations patronales-syndicales dans leur secteur respectif n'a pas vraiment changé depuis deux ans. Cette perception de stabilité des relations est partagée par moins de la moitié des dirigeants syndicaux.

Les dirigeants syndicaux, en particulier ceux du secteur public, ont une vision beaucoup plus négative de l'évolution des relations patronales-syndicales au cours des deux dernières années. Se prononçant sur les secteurs d'activité dans lesquels leurs membres sont employés, la moitié (56 %) des dirigeants syndicaux du secteur public affirme que les relations patronales-syndicales sont actuellement pires qu'il y a deux ans. Seulement 5 % trouvent que les relations se sont améliorées. En revanche, environ 26 % des gestionnaires du secteur public trouvent que les relations ont empiré et seulement 11 % affirment qu'elles se sont améliorées.

Tableau 1
Évolution perçue des relations patronales-syndicales depuis deux ans

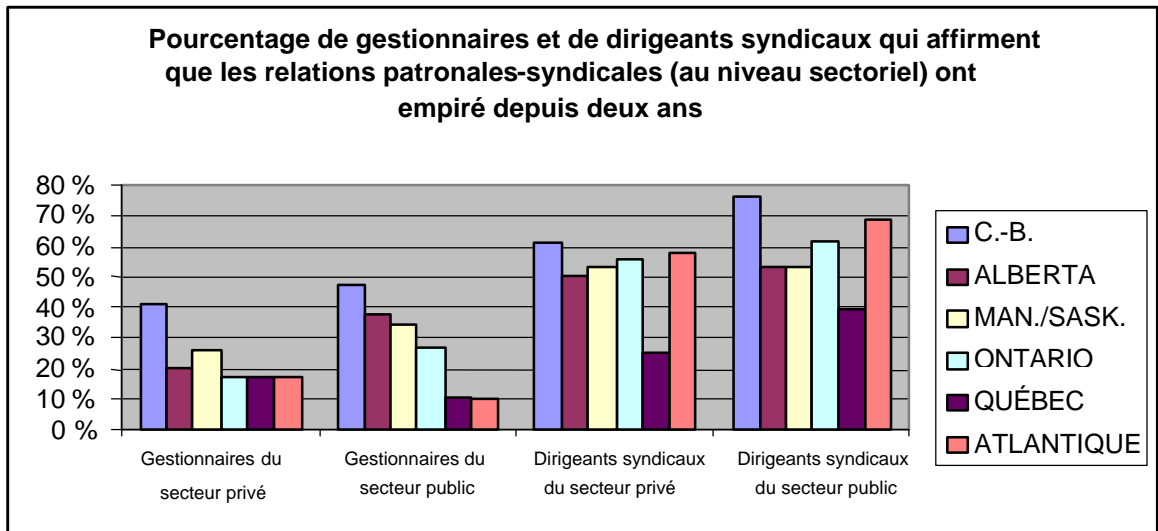
| | Secteur privé | | Secteur public | |
|-----------------------|---------------|-----------------------|----------------|-----------------------|
| | Gestionnaires | Dirigeants syndicaux* | Gestionnaires | Dirigeants syndicaux* |
| Pires | 21 | 44 | 26 | 56 |
| À peu près identiques | 64 | 44 | 63 | 39 |
| Meilleures | <u>15</u> | <u>12</u> | <u>11</u> | <u>5</u> |
| | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

* Les dirigeants syndicaux devaient indiquer dans quelle mesure les relations patronales-syndicales ont évolué dans les secteurs d'activité où travaillent leurs membres.

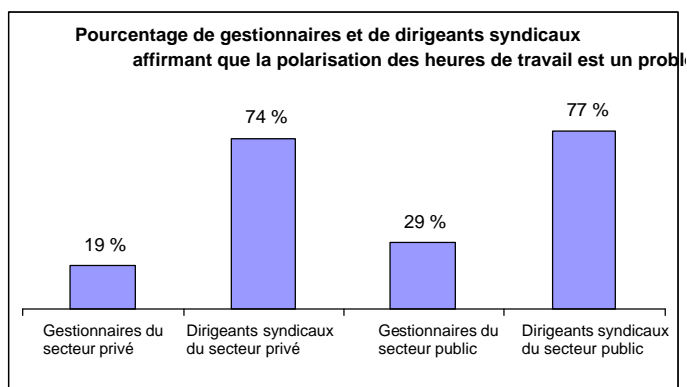
Parmi les provinces, les gestionnaires et les dirigeants syndicaux de la Colombie-Britannique sont les plus enclins à indiquer une détérioration des relations patronales-syndicales (voir le graphique 3). Dans cette province, 47 % des gestionnaires du secteur public et 41 % des gestionnaires du secteur privé estiment que les relations ont empiré depuis 2000. En Ontario par contre, seulement 27 % des gestionnaires du secteur public et seulement 17 % des gestionnaires du secteur privé sont de cet avis.

La majorité des dirigeants syndicaux de toutes les provinces et régions, encore une fois à l'exception notable du Québec, estime que les relations ont empiré depuis deux ans. Cette opinion est la plus fréquente chez les dirigeants syndicaux du secteur public de la Colombie-Britannique (76 %) et la moins fréquente chez les dirigeants syndicaux du secteur privé au Québec (25 %).

Graphique 3



Les points de vue des syndicats et du patronat sur les grands problèmes de l'économie peuvent varier grandement. Un exemple est la « polarisation des heures de travail » (plus d'heures supplémentaires et de travailleurs à temps partiel, moins d'horaires normaux). L'enquête du CSPC a révélé que 74 % des dirigeants syndicaux du secteur privé et 77 % des dirigeants syndicaux du secteur public considèrent la polarisation comme un problème grave du marché du travail. Les gestionnaires, par contre, ne considèrent généralement pas la polarisation des heures de travail comme un problème grave.



L'analyse plus approfondie des perceptions concernant les grands défis de l'économie canadienne fera l'objet d'un prochain rapport du CSPC.

Perspectives des relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années

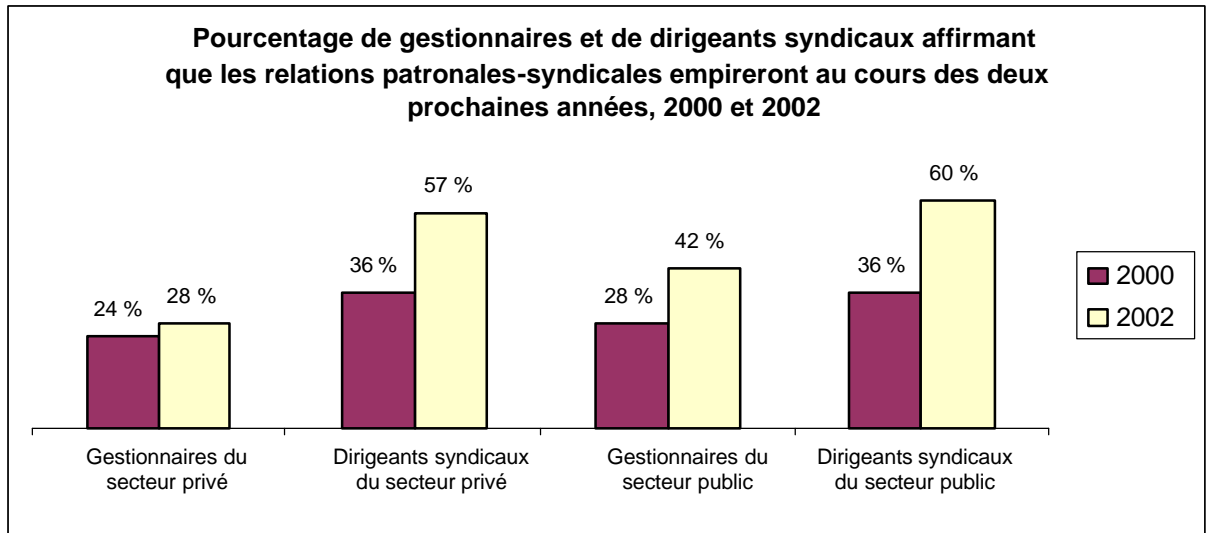
Les sondés de Points de vue devaient indiquer comment ils envisagent l'évolution des relations patronales-syndicales au cours des deux *prochaines* années. Tout comme dans les enquêtes précédentes du CSPC, les gestionnaires sont généralement plus optimistes que les dirigeants syndicaux au sujet de l'avenir à court terme des relations patronales-syndicales. Ils sont plus portés à affirmer que les relations s'amélioreront et moins portés à déclarer qu'elles empireront. Mais tant les gestionnaires que les dirigeants syndicaux sont *plus pessimistes* qu'ils ne l'étaient il y a deux ans (voir le graphique 4) :

- En 2000, 24 % des gestionnaires du secteur privé et 36 % des dirigeants syndicaux du secteur privé estimaient que les relations patronales-syndicales au niveau sectoriel se dégraderaient au cours des deux prochaines années. L'enquête Points de vue 2002 révèle que les pourcentages de ces prévisions négatives sont montés respectivement à 28 % et 57 %. De même, le pourcentage de dirigeants qui entrevoyaient une amélioration des relations a décliné, passant de 35 % à 25 % chez les gestionnaires du secteur privé, et de 31 % à 18 % chez les dirigeants syndicaux.
- Le pessimisme accru est encore plus apparent dans le secteur public. En 2000, 36 % des dirigeants syndicaux s'attendaient à une détérioration des relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années. Dans l'enquête de cette année, plus de la moitié (60 %) des dirigeants syndicaux du secteur public

est de cet avis. Par ailleurs, le pourcentage de dirigeants syndicaux du secteur public ayant une vision optimiste de l'avenir a décliné, passant de 21 % en 2000 à seulement 10 % en 2002.

- Le pessimisme accru est aussi évident chez les gestionnaires du secteur public. Le pourcentage de ceux qui s'attendent à ce que les relations patronales-syndicales empirent est passé de 28 % en 2000 à 42 % en 2002.
- Il convient de souligner également que, pour la première fois depuis que le CSPC mène son enquête Points de vue, la proportion de gestionnaires – des secteurs privé et public – pessimistes dépasse celle des optimistes. Pour la première fois, les gestionnaires sont plus portés à affirmer que les relations empirent qu'à affirmer qu'elles s'amélioreront.

Graphique 4



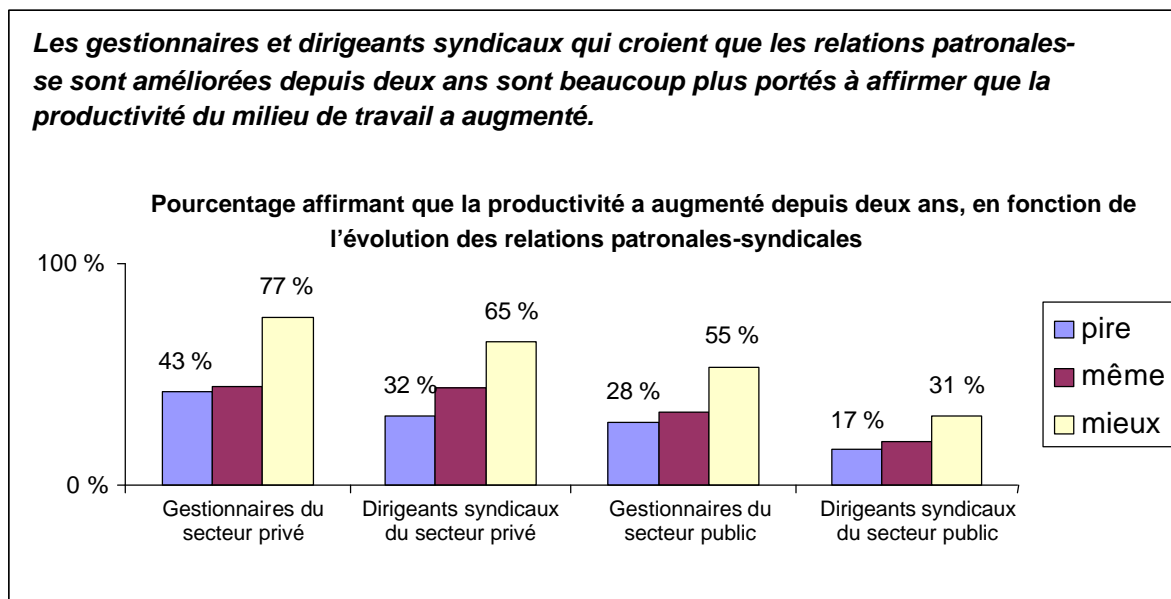
Quelle importance? L'incidence des relations patronales-syndicales sur le rendement du milieu de travail

L'importance de bonnes relations patronales-syndicales est évidente dans la perspective du rendement du milieu de travail et du bien-être des employés. Dans l'enquête Points de vue 2002, les gestionnaires et les dirigeants syndicaux devaient indiquer comment 12 facteurs clés du rendement du milieu de travail — notamment la productivité, le recrutement, la capacité de garder les employés, les blessures et la motivation des employés — ont évolué depuis deux ans. Pour presque chacun des indicateurs de rendement et tant chez les gestionnaires que chez les dirigeants syndicaux, ceux qui croient que les relations patronales-syndicales se sont améliorées depuis deux ans sont plus portés à affirmer également que le rendement a augmenté.

Pour prendre l'exemple de la productivité, le graphique 5 montre le lien entre les relations patronales-syndicales et le rendement du milieu de travail. Chez les gestionnaires du secteur privé qui affirment que les relations patronales-syndicales dans

leur milieu de travail sont meilleures qu'il y a deux ans, 77 % croient aussi qu'il y a eu une amélioration de la productivité. En revanche, chez les gestionnaires du secteur privé qui estiment que les relations patronales-syndicales ont empiré depuis deux ans, seulement 43 % croient que la productivité du milieu de travail a augmenté. Dans le cas des dirigeants syndicaux du secteur privé, ceux qui affirment que les relations patronales-syndicales se sont améliorées sont deux fois plus portés que ceux qui affirment le contraire à penser que la productivité s'est améliorée.

Graphique 5



Mais, tout comme de bonnes relations semblent bénéfiques pour le rendement, de mauvaises relations semblent lui nuire. Ainsi, chez les gestionnaires du secteur privé qui affirment que les relations patronales-syndicales ont empiré depuis deux ans, près du tiers (32 %) affirme que la productivité a décliné. Là encore, les gestionnaires qui affirment que les relations se sont améliorées sont très peu portés à signaler un déclin de la productivité (seulement 4 %).

Bien que les données de Points de vue se fondent sur les perceptions des gestionnaires et des dirigeants syndicaux plutôt que sur des faits concrets, ce qui rend les résultats convaincants et crédibles, c'est la cohérence des réponses chez les gestionnaires et les dirigeants syndicaux. Ces deux groupes divergent peut-être d'opinion sur l'état actuel des relations patronales-syndicales. Mais ils conviennent que lorsque les relations s'améliorent, le rendement du milieu de travail en fait autant¹.

¹ Il faut reconnaître que les données de Points de vue ne montrent pas un lien de cause à effet entre l'amélioration des relations patronales-syndicales et le rendement du milieu de travail. D'ailleurs, il est probable que, dans certains cas, une amélioration du rendement du milieu de travail contribue à de meilleures relations patronales-syndicales. Mais quel que soit le sens du lien de cause à effet, l'observation importante est qu'un rendement supérieur n'est pas lié à une détérioration des relations patronales-syndicales.

Prenons les exemples suivants :

- Chez les gestionnaires du secteur privé qui signalent une amélioration des relations patronales-syndicales, 63 % affirment que la capacité d'attirer des employés s'est accrue. Seulement 16 % des gestionnaires qui croient que les relations patronales-syndicales ont empiré affirment que la capacité d'attirer des employés a augmenté.
- Lorsque les gestionnaires du secteur public signalent une amélioration des relations avec les employés, ils sont beaucoup plus portés à affirmer également que la capacité de garder les employés a augmenté elle aussi (45 %). Seulement 9 % constatent une amélioration de la capacité de garder les employés en même temps qu'une détérioration des relations patronales-syndicales.
- Lorsque les dirigeants syndicaux du secteur privé signalent une amélioration des relations dans les milieux de travail de leurs membres, ils sont six fois plus portés que ceux qui constatent une détérioration des relations à affirmer que les blessures au travail ont diminué (45 %, comparativement à 7 %).
- Chez les dirigeants syndicaux du secteur public qui estiment que les relations se sont améliorées, 31 % affirment qu'il y a eu également une amélioration de la motivation des employés qu'ils représentent. Chez ceux qui affirment que les relations ont empiré, seulement 2 % croient que la motivation a augmenté.

En plus des indicateurs de la productivité, du recrutement, de la capacité de garder les employés, des blessures et de la motivation des employés, l'enquête Points de vue a aussi examiné l'absentéisme, le stress, le moral des employés, les pressions professionnelles/familiales, les relations de travail, la sécurité environnementale et la violence au travail. Dans chacun de ces domaines, les dirigeants patronaux et syndicaux qui affirment que les relations patronales-syndicales se sont améliorées sont plus portés à signaler une amélioration du rendement.

Conséquences

L'enquête Points de vue 2002 laisse entrevoir une détérioration des relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années, en particulier dans le secteur public du Canada. Étant donné les conséquences négatives sur la productivité et sur la satisfaction au travail, les deux groupes ont lieu de s'inquiéter.

Le nombre grandissant de dirigeants qui prévoient des turbulences peut également constituer un important signal d'alarme pour une nation obligée de faire face aux défis que présente le vieillissement de la main-d'œuvre pour les ressources humaines. La contraction démographique se fait déjà sentir dans plusieurs secteurs, notamment la santé, l'éducation et la fonction publique, où les travailleurs sont en moyenne plus âgés et prennent leur retraite plus jeunes. Les efforts en vue d'améliorer la productivité, ou d'attirer et de garder des employés qualifiés ne seront pas aidés par des relations patronales-syndicales hargneuses.

Annexe A – Enquête auprès des dirigeants patronaux

A. Défis de l'économie

1. À votre avis, quelle est la gravité des problèmes suivants pour l'économie et le marché du travail?

| | <input type="checkbox"/> Pas de problème | <input type="checkbox"/> Moyen problème | <input type="checkbox"/> Grave problème |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| Compétitivité internationale des entreprises canadiennes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Incidences de la mondialisation sur les affaires au Canada..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Enjeux commerciaux internationaux (OMC, etc.)..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Intégration économique Canada-États-Unis..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Soins de santé..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Relations fédérales-provinciales..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Baisse des dépenses publiques affectées aux programmes sociaux | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Incertitudes concernant l'unité nationale..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Faible productivité..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mauvaises relations patronales-syndicales..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Taux de chômage..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dégradation de l'environnement..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Absence de consensus national sur les priorités économiques... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Déréglementation gouvernementale accrue..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Réglementation gouvernementale accrue..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Privatisation des services gouvernementaux..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Déficit/dette du gouvernement..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Impôt élevé sur les revenus des particuliers..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Impôt élevé sur les revenus des sociétés..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Taux d'intérêt élevés..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Taux de change du dollar canadien..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pénurie de capital pour les petites entreprises..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Manque d'innovation... .. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pénurie de main-d'œuvre qualifiée..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sous-utilisation des compétences disponibles..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Analphabétisme des travailleurs actuels..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Analphabétisme des nouveaux travailleurs..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| « Polarisation » des heures de travail (plus d'heures supplémentaires et de travailleurs à temps partiel, moins d'heures normaux)..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pénurie d'emplois..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Problèmes de sécurité du milieu de travail..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Inégalité du revenu..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Qualité de l'éducation reçue par les Canadiens..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accès aux études postsecondaires..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Quantité de formation en milieu de travail..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Qualité de la formation en milieu de travail..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Exode des cerveaux (pertes de compétences aux États-Unis)..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Niveaux d'immigration trop élevés..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Niveaux d'immigration trop bas..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Faible mobilité interprovinciale..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2. Quelle importance faudrait-il accorder aux solutions éventuelles suivantes?

| | <input checked="" type="checkbox"/> Moins d'importance | <input checked="" type="checkbox"/> Assez d'importance | <input checked="" type="checkbox"/> Plus d'importance |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Améliorer les relations fédérales-provinciales..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Régler les problèmes de financement de la santé..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer les programmes de sécurité sociale..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer l'accès au capital pour les petites entreprises..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître la recherche-développement du secteur privé..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître l'appui gouvernemental à la R-D | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Abaisser l'impôt sur le revenu des particuliers..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Abaisser l'impôt sur le revenu des sociétés..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Réduire les dépenses publiques..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Réduire la réglementation gouvernementale..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ralentir/freiner la réglementation gouvernementale..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Abaisser les taux d'intérêt..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître l'investissement privé dans les usines, l'équipement et la technologie..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître l'investissement public dans les infrastructures..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accélérer la privatisation des services gouvernementaux..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ralentir/freiner la privatisation des services gouvernementaux | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer la qualité et le contenu de l'enseignement..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer l'accès aux études postsecondaires..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître les dépenses publiques en éducation/formation..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer la formation en milieu de travail..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Promouvoir les régimes de travail souples..... (télétravail, horaires flexibles, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Réduire les heures de travail..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer les relations patronales-syndicales..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer la reconnaissance interprovinciale des titres..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer la reconnaissance des titres des travailleurs formés à l'étranger..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Axer la sélection des immigrants sur les pénuries de compétences..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer la sécurité frontalière (Canada-États-Unis)..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître l'immigration..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Réduire l'immigration..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

C. Milieu de travail en santé

13. Veuillez indiquer quelles caractéristiques relatives à la sécurité, à la santé et au mieux-être, parmi les suivantes, sont présentes dans votre organisation.

- Comités mixtes patronaux-syndicaux sur la santé et la sécurité au travail
- Renseignements sur le mode de vie (nutrition, tabagisme, poids, condition physique)
- Programmes de vie active (nutrition, tabagisme, poids, condition physique)
- Comités mixtes patronaux-syndicaux sur le mieux-être

- Mécanismes d'évaluation des besoins en mieux-être (enquêtes, etc.)
- Suivi périodique des incidences des programmes de santé/sécurité/mieux-être
- Heures de travail flexibles
- Équipes de travail autogérées
- Initiatives de participation des employés
- Initiatives concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale

14. Comment les aspects suivants de votre milieu de travail ont-ils changé depuis deux ans?

| | Forte détérioration | Légère détérioration | Pas de changement | Légère amélioration | Forte amélioration |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Absentéisme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Stress | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Moral des employés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Productivité | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Blessures au travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pressions professionnelles/familiales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Motivation des employés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Relations entre collègues de travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sécurité environnementale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Violence en milieu de travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacité d'attirer des employés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacité de garder les employés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15a. En ce qui concerne les aspects liés au milieu de travail de la question précédente, comment la santé globale de votre milieu de travail a-t-elle changé depuis deux ans?

| Forte détérioration | Légère détérioration | Pas de changement | Légère amélioration | Forte amélioration |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15b. Si vous avez répondu « Forte détérioration » ou « Légère détérioration » à la question a) ci-dessus, quels sont les principaux facteurs de cette détérioration? (Cochez tout ce qui s'applique)

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hausse de la charge de travail | <input type="checkbox"/> Formation réduite des employés |
| <input type="checkbox"/> Dégradation des communications, de la confiance | <input type="checkbox"/> Dégradation de l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale |
| <input type="checkbox"/> Accent réduit sur la santé et la sécurité | <input type="checkbox"/> Baisse de la sécurité d'emploi |
| <input type="checkbox"/> Accent réduit sur le mieux-être | <input type="checkbox"/> Baisse du succès, de la rentabilité de l'organisation |
| <input type="checkbox"/> Changement technologique accru | |
| <input type="checkbox"/> Baisse de l'influence des employés sur le travail et l'organisation du travail | |
| <input type="checkbox"/> Autres | |
- (précisez) _____

15c. Si vous avez répondu « Forte amélioration » ou « Légère amélioration » à la question a) ci-dessus, quels sont les principaux facteurs de cette amélioration? (Cochez tout ce qui s'applique)

- Amélioration des communications, de la confiance
- Amélioration des programmes de santé/sécurité
- Amélioration des programmes de mieux-être
- Amélioration du succès, de la rentabilité
- Amélioration des régimes de travail (partage de postes, etc.)
- Hausse de l'influence des employés sur le travail et l'organisation du travail
- Autres (précisez)
- Accroissement de la formation des employés
- Amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale
- Redistribution du travail pour équilibrer la charge
- Amélioration de la sécurité d'emploi

D. Relations et consultations patronales-syndicales

16. À votre avis, quel est l'état actuel des relations patronales-syndicales?

| | Très mauvais | Mauvais | Acceptable | Bon | Très bon |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Dans l'ensemble de l'économie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dans votre secteur | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dans votre organisation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

17. À votre avis, comment ont évolué les relations patronales-syndicales depuis deux ans?

| | Forte dégradation | Dégradation | Semblable | Amélioration | Forte amélioration |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Dans l'ensemble de l'économie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dans votre secteur | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dans votre organisation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

18. Comment l'évolution des facteurs suivants depuis deux ans a-t-elle influé sur les relations patronales-syndicales dans votre organisation?

| | Pas de Changement | Effet très négatif | Effet assez négatif | Peu ou pas d'effet | Effet assez positif | Effet très positif |
|------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Réorganisation du milieu de travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nouvelles technologies | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Équilibre entre la vie professionnelle et familiale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Stress | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Évolution de la conjoncture économique | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Rendement de l'organisation au niveau santé/sécurité | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Rémunération et avantages sociaux | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Confiance et communications | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sécurité d'emploi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Finances publiques et réglementation gouvernementale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sous-traitance accrue | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Souplesse des conventions collectives | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autres (précisez) _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

19. Si votre organisation est syndiquée, comment les enjeux évoqués ci-dessus (compétences, démographie, santé du milieu de travail) influenceront-ils sur le contenu des négociations collectives au cours des cinq prochaines années?

20. Au cours des deux prochaines années, comment envisagez-vous l'évolution des relations patronales-syndicales?

| | Forte détérioration | Légère détérioration | Pas de changement | Légère amélioration | Forte amélioration |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Dans l'ensemble de l'économie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Au niveau sectoriel | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Au niveau de l'organisation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

21. À votre avis, quels facteurs influenceront le plus sur les relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années?

22. À votre avis, quelles sont les questions prioritaires que le patronat et les syndicats devraient s'efforcer de résoudre ensemble au niveau national au cours des prochaines années?

Annexe B – Enquête auprès des dirigeants syndicaux

A. Défis de l'économie

1. À votre avis, quelle est la gravité des enjeux suivants pour l'économie et le marché du travail?

| | Pas de problème | Moyen problème | Grave problème |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Compétitivité internationale des entreprises canadiennes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Incidences de la mondialisation sur les affaires au Canada | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Enjeux commerciaux internationaux (OMC, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Intégration économique Canada-États-Unis | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Soins de santé | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Relations fédérales-provinciales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Baisse des dépenses publiques affectées aux programmes sociaux | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Incertitudes concernant l'unité nationale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Faible productivité | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mauvaises relations patronales-syndicales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Taux de chômage | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dégradation de l'environnement | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Absence de consensus national sur les priorités économiques | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Déréglementation gouvernementale accrue | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Réglementation gouvernementale accrue | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Privatisation des services gouvernementaux | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Déficit/dette du gouvernement | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Impôt élevé sur les revenus des particuliers | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Impôt élevé sur les revenus des sociétés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Taux d'intérêt élevés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Taux de change du dollar canadien | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pénurie de capital pour les petites entreprises | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Manque d'innovation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pénurie de main-d'œuvre qualifiée | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sous-utilisation des compétences disponibles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Analphabétisme des travailleurs actuels | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Analphabétisme des nouveaux travailleurs | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| « Polarisation » des heures de travail (plus d'heures supplémentaires et de travailleurs à temps partiel, moins d'heures normaux) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pénurie d'emplois | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Problèmes de sécurité du milieu de travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Inégalité du revenu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Qualité de l'éducation reçue par les Canadiens | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accès aux études postsecondaires | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Quantité de formation en milieu de travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Qualité de la formation en milieu de travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Exode des cerveaux (pertes de compétences aux États-Unis) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Niveaux d'immigration trop élevés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Niveaux d'immigration trop bas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Faible mobilité interprovinciale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2. Quelle importance faudrait-il accorder aux solutions éventuelles suivantes?

| | Moins d'importance | Assez d'importance | Plus d'importance |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Améliorer les relations fédérales-provinciales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Régler les problèmes de financement de la santé..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer les programmes de sécurité sociale..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer l'accès au capital pour les petites entreprises | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître la recherche-développement du secteur privé | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître l'appui gouvernemental à la R-D | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Abaisser l'impôt sur le revenu des particuliers | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Abaisser l'impôt sur le revenu des sociétés..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Réduire les dépenses publiques | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Réduire la réglementation gouvernementale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ralentir/freiner la réglementation gouvernementale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Abaisser les taux d'intérêt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître l'investissement privé dans les usines, l'équipement et la technologie..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître l'investissement public dans les infrastructures | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accélérer la privatisation des services gouvernementaux..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ralentir/freiner la privatisation des services gouvernementaux | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer le qualité et le contenu de l'enseignement | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer l'accès aux études postsecondaires | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître les dépenses publiques en éducation/formation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer la formation en milieu de travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Promouvoir les régimes de travail souples (télétravail, horaires flexibles, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Réduire les heures de travail..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer les relations patronales-syndicales..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer la reconnaissance interprovinciale des compétences | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer la reconnaissance des compétences des travailleurs formés à l'étranger | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Axer la sélection des immigrants sur les pénuries de compétences | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Améliorer la sécurité frontalière (Canada-États-Unis) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Accroître l'immigration..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Réduire l'immigration..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



C. Milieu de travail en santé

13. Veuillez indiquer quelles caractéristiques relatives à la sécurité, à la santé et au mieux-être, parmi les suivantes, sont présentes dans les organisations où travaillent vos membres.

| | Moins de 10 % | De 10 % à 25 % | De 26 % à 50 % | Plus de 50 % | Ne sais pas |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Comités mixtes patronaux-syndicaux sur la santé et la sécurité au travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Renseignements sur le mode de vie (nutrition, tabagisme, poids, condition physique) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Programmes de vie active (nutrition, tabagisme, poids, condition physique) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comités mixtes patronaux-syndicaux sur le mieux-être | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mécanismes d'évaluation des besoins en mieux-être (enquêtes, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Suivi périodique des incidences des programmes de santé/sécurité/mieux-être | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Heures de travail flexibles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Équipes de travail autogérées | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Initiatives de participation des employés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Initiatives concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

14. Comment les aspects suivants des milieux où travaillent vos membres ont-ils changé depuis deux ans?

| | Forte détérioration | Légère détérioration | Pas de changement | Légère amélioration | Forte amélioration |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Absentéisme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Stress | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Moral des employés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Productivité | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Blessures au travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pressions professionnelles/familiales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Motivation des employés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Relations entre collègues de travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sécurité environnementale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Violence en milieu de travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacité d'attirer des employés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Capacité de garder les employés | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15a. En ce qui concerne les aspects liés au milieu de travail de la question précédente, comment la santé globale des milieux où travaillent vos membres a-t-elle changé depuis deux ans?

| Forte détérioration | Légère détérioration | Pas de changement | Légère amélioration | Forte amélioration |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15b. Si vous avez répondu « Forte détérioration » ou « Légère détérioration » à la question a) ci-dessus, quels sont les principaux facteurs de cette détérioration? (Cochez tout ce qui s'applique)

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hausse de la charge de travail | <input type="checkbox"/> Formation réduite des employés |
| <input type="checkbox"/> Dégradation des communications, de la confiance | <input type="checkbox"/> Dégradation de l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale |
| <input type="checkbox"/> Accent réduit sur la santé et la sécurité | <input type="checkbox"/> Baisse de la sécurité d'emploi |
| <input type="checkbox"/> Accent réduit sur le mieux-être | <input type="checkbox"/> Baisse du succès, de la rentabilité de l'organisation |
| <input type="checkbox"/> Changement technologique accru | |
| <input type="checkbox"/> Baisse de l'influence des employés sur le travail et l'organisation du travail | |
| <input type="checkbox"/> Autres (précisez) _____ | |

15c. Si vous avez répondu « Forte amélioration » ou « Légère amélioration » à la question a) ci-dessus, quels sont les principaux facteurs de cette amélioration? (Cochez tout ce qui s'applique)

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Amélioration des communications, de la confiance | <input type="checkbox"/> Accroissement de la formation des employés |
| <input type="checkbox"/> Amélioration des programmes de santé/sécurité | <input type="checkbox"/> Amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale |
| <input type="checkbox"/> Amélioration des programmes de mieux-être charge | <input type="checkbox"/> Redistribution du travail pour équilibrer la charge |
| <input type="checkbox"/> Amélioration du succès, de la rentabilité | <input type="checkbox"/> Amélioration de la sécurité d'emploi |
| <input type="checkbox"/> Amélioration des régimes de travail (partage de postes, etc.) | |
| <input type="checkbox"/> Hausse de l'influence des employés sur le travail et l'organisation du travail | |
| <input type="checkbox"/> Autres (précisez) _____ | |

D. Relations et consultations patronales-syndicales

16. À votre avis, quel est l'état actuel des relations patronales-syndicales?

| | Très mauvais | Mauvais | Acceptable | Bon | Très bon |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Dans l'ensemble de l'économie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dans votre secteur | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dans votre organisation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

17. À votre avis, comment ont évolué les relations patronales-syndicales depuis deux ans?

| | Forte dégradation | Dégradation | Semblable | Amélioration | Forte amélioration |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Dans l'ensemble de l'économie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dans votre secteur | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dans votre organisation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

18. Comment l'évolution des facteurs suivants depuis deux ans a-t-elle influé sur les relations patronales-syndicales dans les organisations où travaillent vos membres?

| | Pas de Changement | Effet très négatif | Effet assez négatif | Peu ou pas d'effet | Effet assez positif | Effet très positif |
|------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Réorganisation du milieu de travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nouvelles technologies | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Équilibre entre la vie professionnelle et familiale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Stress | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Évolution de la conjoncture économique | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Rendement de l'organisation au niveau santé/sécurité | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Rémunération et avantages sociaux | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Confiance et communications | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sécurité d'emploi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Finances publiques et réglementation gouvernementale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sous-traitance accrue | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Souplesse des conventions collectives | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autres (précisez) _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

19. Si votre organisation est syndiquée, comment les enjeux évoqués ci-dessus (compétences, démographie, santé du milieu de travail) influenceront-ils sur le contenu des négociations collectives au cours des cinq prochaines années?

20. Au cours des deux prochaines années, comment envisagez-vous l'évolution des relations patronales-syndicales?

| | Forte détérioration | Légère détérioration | Pas de changement | Légère amélioration | Forte amélioration |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Dans l'ensemble de l'économie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Au niveau sectoriel | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Au niveau de l'organisation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

21. À votre avis, quels facteurs influenceront le plus sur les relations patronales-syndicales au cours des deux prochaines années?

22. À votre avis, quelles sont les questions prioritaires que le patronat et les syndicats devraient s'efforcer de résoudre ensemble au niveau national au cours des prochaines années?