Bulletin du travail

mise à jour mensuelle des négociations collectives
Juillet 2014

Principales activités de négociation

En juillet, à part les principales[1] négociations qui ont abouti à des règlements, plusieurs autres étaient toujours en cours. Les plus importantes ont étaient entre :

- **Hydro-Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)** : quatre mois après l'expiration de leur convention collective en décembre 2013, les parties ont entamé les négociations en avril 2014. Aucun progrès significatif n'a été fait jusqu'en juillet 2014, où 95 % de 2 160 employés ont voté en faveur d'une grève. Les principaux enjeux des négociations sont les retraites, l'organisation du travail, l'emploi et la sous-traitance.

- **The British Columbia Public School Employers' Association et la Fédération des enseignantes et des enseignants de la Colombie-Britannique (FECB) :** après 16 mois de négociation marquées par une grève tournante en mai et une grève totale en juin 2014, les parties ont été incapables de parvenir à une entente. Les négociations se sont donc poursuivies tout au long de juillet. Alors que le gouvernement de la Colombie-Britannique cherche à accroître l'efficacité afin d'améliorer la taille et la composition des classes, les 39 000 enseignants demandent des ressources supplémentaires pour faire face à ces préoccupations. La situation a provoqué des différends entre les parties.

- **Regional Health Authorities of Manitoba (RHAM) et Manitoba Government and General Employees' union (MGEU)** : 26 440 employés de RHAM sont sans convention depuis mars 2012. En janvier 2014, MGEU acceptait des propositions de RHAM, mais reportait la ratification de la convention jusqu'à ce que les employés du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) aient conclu leurs négociations avec le même employeur. Toutefois, la négociation entre RHAM et SCFP est restée litigieuse étant donné que les parties avaient entrepris la conciliation, la médiation, ainsi que l'arbitrage de différends. Les parties ont été incapables de parvenir à une entente à la fin de juillet.

Une liste mensuelle à jour des Négociations clés est accessible sur le site Web du Programme du travail sous Ressources.

Règlements conclus

- En juillet, 10 principales conventions collectives ont été signées, visant un total de 11 420 employés. Parmi ces ententes, cinq ont été conclues par négociation directe, deux par négociation postérieure à la médiation, une par négociation postérieure à la conciliation, une par médiation, et l'entente restante a nécessité une médiation après à un arrêt de travail.

- Parmi ces 10 conventions, sept visant 9 450 employés ont été conclues dans le secteur public. Les trois ententes restantes, visant 1 970 employés, ont été conclues dans le secteur privé.

- Deux ententes ont été signées dans la sphère de compétence fédérale; une dans le secteur public (visant 530 employés) et l'autre dans le secteur privé (visant 570 employés).

- Parmi les sphères de compétence, le Québec a enregistré le plus grand nombre de conventions (quatre) comportant la plus forte concentration d'employés (38,3 %, 4 730 employés). Par contre, la Colombie-Britannique a affiché la plus faible concentration d'employés (21,8 %, 2 490 employés) dans le cadre de deux conventions.

- Selon les industries, l'administration publique a représenté la plus forte concentration (30,4 %) de tous les employés visés par les conventions conclues en juillet; suivie par les secteurs du transport (21,3 %) et des services publics (15,0 %).

Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la Négothèque, tandis que la liste des Règlements ratifiés en 2014 est disponible sur le site Web du Programme du travail sous Ressources.

Résultats des règlements

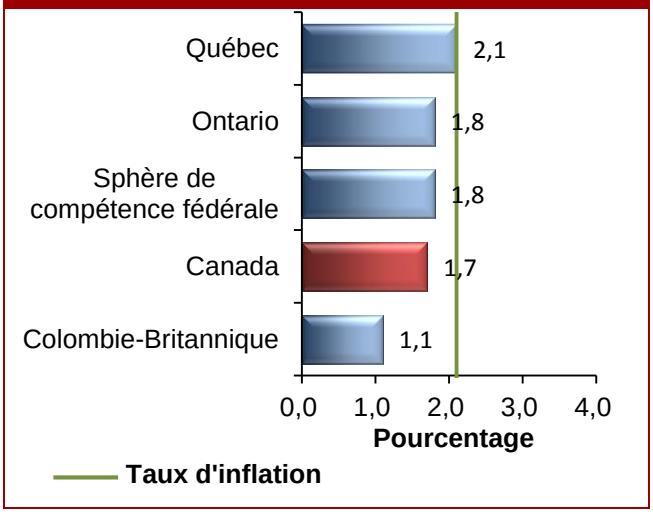
Salaires

- En juillet, les principales conventions collectives ont donné lieu à des ajustements moyens du taux du salaire de base[2] de 1,7 %[3] par année, une légère hausse comparativement à juin (1,6 %)[4].

- Cet ajustement salarial moyen (1,7 %) est inférieur à celui de (1,9 %) enregistré lors de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties.

- Il était également inférieur au taux d'inflation (2,1 %)[5] qui prévalait en juillet, le quatrième mois consécutif où l'augmentation moyenne des salaires était inférieure au taux d'inflation. Tant que l'inflation avoisine la cible de 2 % établie par la Banque du Canada, la plupart des employés qui ont signé leurs conventions conclues en juillet, connaîtront une diminution annuelle de leur salaire réel pendant la durée de leurs conventions.

Ajustements selon la sphère de compétence et le taux d'inflation, juillet 2014



- Deux conventions visant 1 100 employés ont été signées dans la sphère de compétence fédérale, et ont donné lieu à une augmentation salariale moyenne de 1,8 %. Tandis que le Québec enregistrait la plus forte moyenne d'augmentation salariale parmi toutes les sphères de compétence (2,1 %), la Colombie-Britannique affichait la plus faible (1,1 %).

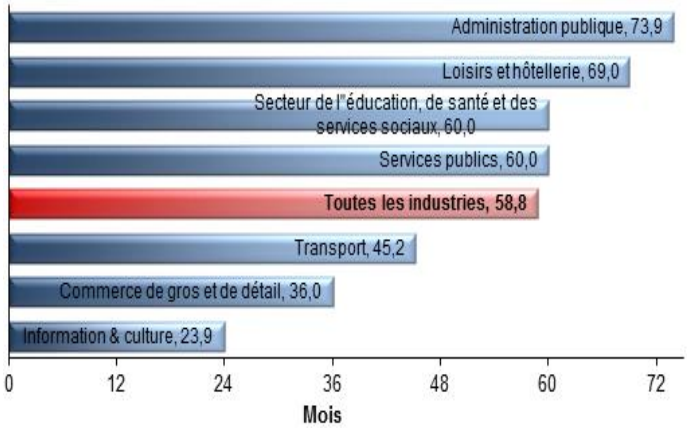
- Selon les industries, pour la première fois depuis décembre 2013, les employés du secteur du commerce de gros et de détail ont obtenu les gains salariaux moyens les plus élevés (2,5 %) dans le cadre d'une seule convention signée entre Automobile Industry Employers' Association Inc. et ses 900 employés.

De plus amples renseignements sur les Règlements salariaux sont accessibles sur le site Web du Programme du travail sous Ressources.

Durée

- Les principales conventions signées en juillet avaient une durée moyenne de 58,8 mois, presque 20 mois de plus que la durée moyenne (39,1 mois) que ces mêmes parties avaient négociée la dernière fois.
- En moyenne, les conventions du secteur public étaient plus longues (63,5 mois) que celles conclues dans le secteur privé (36,0 mois). La convention ayant la plus longue durée (96 mois) a été conclue entre la ville de Québec et ses 1 870 employés municipaux.
- Parmi les industries, les conventions signées dans l'administration publique avaient la durée moyenne la plus longue (73,9 mois).

Durée des conventions selon l'industrie, juillet 2014



Conditions de travail

Aucune principale condition de travail importante n'a été observée par le Programme du travail en juillet.

Principaux arrêts de travail

- En juillet, quatre principaux[6] arrêts de travail impliquant 45 649 employés se sont traduits par 28 220 jours-personnes non travaillés (JPNT). Les JPNT ont diminué de presque 95 % depuis juin où seulement deux arrêts de travail impliquant 44 050 employés ont été enregistrés.
- Depuis le début de cette année, huit principaux arrêts de travail ont été enregistrés dans le secteur public, et deux dans le secteur privé. Ces 10 arrêts de travail ont donné lieu à 603 640 JPNT, ce qui est inférieur aux 837 280 JPNT enregistrés dans le cadre de 19 arrêts de travail au cours de la même période l'an dernier. Même si le nombre d'arrêts de travail a baissé de manière significative depuis l'an dernier, ceci ne pourrait se refléter entièrement sur la réduction des JPNT puisque les arrêts de travail de 2014 impliquaient plus d'employés et duraient plus longtemps.

Plus d'informations sur les Arrêts de travail au Canada sont disponibles sur le site Web du Programme du travail sous Ressources.

En vedette

Analyse documentaire

- L'emploi des étudiants dans le gouvernement a retenu l'attention dans un récent rapport publié par le Centre canadien de politiques alternatives. Le rapport, intitulé *Help Not Wanted*, souligne que l'embauche en été ou en d'autres saisons des étudiants dans le service public fédéral a diminué de presque un tiers (36 %) et un cinquième (23 %), respectivement depuis 2009. Le rapport suggère que le gouvernement devrait augmenter, et non réduire, le nombre de placements des étudiants dans le service public afin de remédier aux niveaux élevés de chômage des jeunes au Canada.

- The Institute for the Study of Labour a publié un document intitulé *Spillover Effects of Unionisation on Non-members' Well-being*. Le document examine dans quelle mesure la syndicalisation affecte, de façon indirecte le bien-être des employés. En comparant les non-membres d'un syndicat et les milieux de travail non syndiqués, le document met l'accent sur le fait que la syndicalisation, de façon indirecte, diminue la satisfaction au travail des non-membres.

- Dans la série du mois de juillet des Services économiques TD, la Banque TD a souligné que le taux de chômage élevé au Canada semblait moins lié aux évolutions cycliques mais plus aux tendances structurelles à plus long terme. L'étude de TD, intitulée *Canada's Job Market No Longer Leading America's (publié le 14 juillet, 2014)*, indique que le Canada possède une plus grande part de population active que les États-Unis (É.-U.), et particulièrement, la participation de la main-d'œuvre féminine a été plus élevée au Canada qu'aux É.-U. au cours des 15 dernières années.

Contact

Pour obtenir plus d'information, veuillez visiter le site Web de la Division de la recherche et de l'information sur les milieux de travail ou nous téléphoner au 1-877-259-8828.

Note : ce bulletin est basé sur les données/information de juillet 2014, recueillies le 15 août 2014.

1 Toutes les données figurant dans ce bulletin concernent les principales conventions collectives visant 500 employés ou plus à travers le Canada.

2 Le taux de base salarial reflète la classification la moins bien rémunérée parmi les employés qualifiés dans l'unité de négociation.

3 Les moyennes des ajustements salariaux sont pondérées selon le nombre d'employés.

4 Toute disparité entre ce chiffre et celui publié dans le dernier bulletin est due au fait qu'une information récente a été disponible après que le bulletin ait été en production.

5 Statistique Canada, *Le Quotidien*.

6 Les principaux arrêts de travail visent 500 employés ou plus.