



Travail

Bulletin du travail

Mise à jour mensuelle des conventions collectives octobre 2015

Principales activités de négociations

En octobre, plusieurs principales ¹ activités de négociations étaient en cours. Celles-ci incluaient :

- **La Council of Trustees' Associations (CTA) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)** : la convention collective couvrant 55 000 travailleurs du domaine de l'éducation (par ex. : assistants en éducation, gardiens, administrateurs de bureau) en Ontario expirait le 31 août 2014. Les négociations entre la CTA (représentant les conseils scolaires des quatre systèmes d'éducation de l'Ontario) et le SCFP n'ont pas permis de conclure une entente sur les principaux enjeux tels que la sécurité d'emploi, les salaires et le temps de préparation. Le 10 septembre 2015, les membres du SCFP ont entamé des moyens de pression à l'échelle de la province, comprenant le refus d'assister aux réunions non payées ou de participer aux activités de financement. Le 23 octobre, la première ministre Kathleen Wynne annonçait que les conseils scolaires avaient la permission de réduire la paye des travailleurs qui participent aux mouvements de grève. Cependant, aucune sanction ne serait permise advenant qu'une entente soit conclue avant le 1^{er} novembre. Les négociations se sont poursuivies et un projet de règlement a été annoncé le 2 novembre.
- **Le gouvernement du Manitoba et le Syndicat des employés de la fonction publique et des employés généraux du Manitoba (SEGM)** : la convention collective couvrant 14 800 employés de la fonction publique du Manitoba a expiré au mois de mars 2014. Après des mois de négociations, le Comité de négociation du SEGM décidait de soumettre une demande d'arbitrage en juillet 2015. Selon la SEGM, l'augmentation salariale offerte à leurs membres est inférieure à celles négociées dernièrement par d'autres employés du secteur public. Les dates d'arbitrage ont été fixées au mois de mai 2016, et les parties feront connaître leurs positions avant le 15 avril 2016. Le Comité de négociation de la fonction publique s'est déplacé à travers le Manitoba au cours de la dernière semaine d'octobre afin de rencontrer les membres de la MGEU et les ministres de l'Assemblée législative pour discuter de la situation entourant les négociations.

Une liste mensuelle à jour des [Négociations clés](#) est disponible sur le site Web du Programme du travail sous l'onglet [Ressources](#).

Règlements conclus

- En octobre, six principales conventions collectives visant 42 050 employés ont été conclues. Trois ont été conclues par négociation directe, deux par voie de conciliation et une par médiation après un arrêt de travail.
- Deux ententes couvrant la majorité des employés (31 650) ont été conclues dans le secteur public au cours du mois. Quatre ententes visant 10 400 employés du secteur privé ont été conclues.
- Deux ententes visant 8 900 employés ont été conclues dans la sphère de compétence fédérale. Parmi toutes les sphères de compétence, l'Ontario avait le plus grand nombre d'employés (31 650, 75,3 %) ayant conclu une entente au mois d'octobre.
- Parmi les industries, celle de l'administration publique avait le plus grand nombre d'employés (73,7 %) qui ont conclu une entente au mois d'octobre.

Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste des [Règlements ratifiés en 2015](#) est accessible sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Résultats des règlements conclus

Salaires

- En octobre, l'ajustement annuel moyen du taux salarial de base² (pendant la durée de conventions) issu des principales ententes conclues était de 1,0 %.
- L'augmentation salariale moyenne négociée en octobre (1,0 %) était supérieure à celle obtenue au cours de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties (0,5 %).
- L'augmentation salariale moyenne dans le secteur privé (2,7 %) était supérieure à celle enregistrée dans le secteur public (0,5 %).
- Parmi toutes les conventions, l'augmentation salariale la plus élevée (2,8 %) a été enregistrée dans l'entente entre United Parcel Service Canada Limited et Teamsters Canada visant 7 000 employés. Ce sont les 31 000 employés du gouvernement de l'Ontario qui ont reçu l'augmentation la plus faible (0,5 %).
- Au cours du dernier trimestre de 2015 et en 2016, la Banque du Canada prévoit que l'inflation devrait varier entre 1,4 % et 1,6 % avant d'augmenter à 2,0 % en 2017³.
- Un total de 10 400 employés ont reçu une augmentation salariale supérieure au taux d'inflation prévu, ce qui représente des gains salariaux réels (selon le moment où les augmentations salariales sont applicables). Toutefois, les 31 650 employés restants, qui ont conclu une entente pendant le mois, recevront une augmentation salariale moyenne de 0,6 % ou moins, ce qui signifie que l'inflation dépassera probablement la croissance des salaires pour ce groupe d'employés.

De plus amples informations sur les [Règlements salariaux](#) sont accessibles sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Durée

- La durée moyenne des ententes conclues au mois d'octobre était de 38,9 mois. Celle-ci était plus longue que celle obtenue au cours de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties (29,9 mois).
- La durée moyenne des ententes dans le secteur privé (47,8 mois) était plus longue que celle enregistrée dans le secteur public (36,0 mois).
- Parmi toutes les conventions, la durée la plus longue, et la plus courte, se trouvaient dans la sphère de compétence fédérale. La durée la plus longue (60 mois) a été négociée dans une entente entre United Parcel Service Canada Limited et Teamsters Canada qui visait 7 000 employés. L'entente la plus courte (12 mois) couvrait 1 900 contrôleurs de la circulation aérienne. Les quatre conventions restantes ont toutes enregistré une durée de 36 mois.

Principaux arrêts de travail

- En octobre, un principal⁴ arrêt de travail, impliquant 800 employés, a été rapporté et s'est traduit en 8 570 jours-personnes non travaillés (JPNT)⁵. Cet arrêt de travail qui s'est produit en Ontario dans l'industrie des loisirs et de l'hôtellerie était la prolongation de l'arrêt de travail amorcé en septembre entre la Société des loteries et des jeux de l'Ontario (SLJO) (Brantford Casino) et Unifor.

De plus amples informations sur les [arrêts de travail](#) au Canada sont accessibles sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Conditions de travail

La création de nouvelles clauses sur les conditions de travail permet aux employeurs et aux syndicats de s'adapter de manière innovatrice à l'évolution des environnements de travail et sociaux. Voici quelques-unes des clauses innovatrices observées en octobre :

- *L'Université Queen's et la Queen's University Faculty Association* : les parties se sont entendues sur une nouvelle clause d'équité en emploi. Lors de nominations, « expériences diverses » et « les nombreuses formes que peut prendre le savoir » devraient également être reconnues. Les critères de nomination ne devraient pas être systématiquement discriminatoires à l'endroit des groupes en faveur de l'équité. De plus, les candidats ne devront pas être désavantagés par de courtes interruptions de carrière en raison d'obligations familiales ou d'invalidité.

L'Université et l'Association des professeurs ont également ajouté une nouvelle clause exigeant que les membres du Comité des nominations doivent avoir réussi une formation sur l'équité au cours des dix dernières années. Cette exigence prend effet dans un délai de trois ans à compter de la date de ratification de l'entente. Les étudiants qui font partie du Comité des nominations en sont exemptés.

- *Les Compagnies Loblaws Limitée et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce du Canada* : les parties ont instauré une nouvelle politique de « tolérance zéro » en matière de harcèlement, stipulant qu'aucun comportement agressif, inapproprié ou abusif de la part des clients ne sera toléré. En vertu de cette politique, aucun employé ne sera obligé de continuer à servir un client qui adopte de tels comportements et la direction devra prendre les mesures nécessaires afin de décourager ces agissements inacceptables de la part des clients.
- *La Workers' Compensation Board of British Columbia et la British Columbia Government and Service Employees' Union (BCGSEU)* : le gouvernement de la Colombie-Britannique, par l'entremise du Public Sector Employers' Council (PSEC), a ordonné l'implantation d'un mandat concernant l'augmentation salariale pour tous les employés de la fonction publique. Partiellement en réponse à ce mandat, les parties ont consenti une « entente moi aussi » advenant que la British Columbia Nurses' Union dépasse l'augmentation salariale du mandat du PSEC. Dans une telle éventualité, les membres de la BCGSEU obtiendraient les mêmes augmentations salariales que celles du syndicat des infirmières.

En vedette

Analyse documentaire

Les échantillons d'études suivants relatifs aux relations de travail et au marché du travail ont été publiés dernièrement :

- En octobre, le Conference Board du Canada a publié sa [*Trousse à outils de l'employeur : Rendre les lieux de travail de l'Ontario accessibles aux personnes handicapées, 2^e édition*](#). Élaboré en partenariat avec le programme InterActions pour le changement du gouvernement de l'Ontario, le guide donne des conseils aux employeurs sur les mesures à prendre afin d'améliorer les milieux de travail des personnes handicapées et sur la manière dont ils peuvent se conformer aux normes de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. La trousse d'outils couvre les sujets suivants : la création d'un milieu de travail inclusif; le recrutement et la sélection; les mesures d'adaptation en milieu de travail; le processus de retour au travail et le maintien en emploi. La trousse comprend également des études de cas démontrant comment des organisations ont implanté des pratiques exemplaires.
- Dans son rapport [*Tendances Mondiales de l'Emploi des jeunes 2015 : Accroître les investissements dans l'emploi décent pour les jeunes*](#), l'Organisation internationale du Travail (OIT) livre une analyse sur l'emploi pour les jeunes. Le rapport comprend des statistiques sur les tendances du marché à l'échelle mondiale de l'emploi pour les jeunes; sur les tendances régionales du chômage, de la participation et de l'inactivité des jeunes quant au marché du travail; les incidences des politiques; et des stratégies pour l'investissement dans l'emploi pour les jeunes. Le rapport indique que c'est au Moyen-Orient et en Afrique du Nord que le chômage est le plus élevé et en Asie du Sud et de l'Est qu'il est le plus faible.

- IZA World of Labor étudie l'impact du harcèlement sexuel dans son rapport [Sexual harassment in the workplace](#). Il donne une définition du harcèlement sexuel en milieu de travail, et au moyen de données provenant des États-Unis, en décrit la prévalence. Le rapport comprend également un sommaire de la législation sur le harcèlement sexuel à l'échelle mondiale, une estimation des coûts financiers et des conseils en matière de politiques. Le harcèlement sexuel ne comporte pas seulement des effets négatifs pour les victimes (moins grande satisfaction professionnelle, santé psychologique et physique précaire), mais également pour les entreprises (faible productivité, absentéisme et roulement du personnel accrus).

Contact

Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec la [Division de l'information et de la recherche sur les milieux de travail](#) ou téléphoner au 1-877-259-8828. Veuillez utiliser le lien ci-dessus pour nous faire parvenir le protocole d'entente ou toute autre documentation si une convention collective a été conclue et si vous avez une unité d'entreprise immatriculée au fédéral (de 100 employés ou plus) ou au provincial (de 500 employés ou plus).

Note: ce bulletin est basé sur les données/informations du mois d'octobre 2015, recueillies jusqu'au 16 novembre 2015.

Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 23 novembre 2015.

- 1 Toutes les données présentées dans ce bulletin concernent les conventions collectives principales visant 500 employés ou plus à travers le Canada.
- 2 Le taux de salaire de base reflète la classification ayant la plus faible rémunération parmi les employés qualifiés de l'unité de négociation.
- 3 [Rapport sur la politique monétaire](#), Banque du Canada, octobre 2015, p. 14.
- 4 Les principaux arrêts de travail impliquent 500 employés ou plus. En raison des différences entre les cycles de production des rapports de la province de l'Ontario et ceux du gouvernement fédéral, les données mensuelles sur les arrêts de travail peuvent être incomplètes.
- 5 Entre le 26 et le 29 octobre, les travailleurs du secteur public du Québec ont aussi amorcé un mouvement de grèves tournantes. Les grévistes comprenaient les enseignants et les membres des syndicats représentés par le Front commun. Cependant, en raison du volume élevé d'activités au Québec, l'information sur les arrêts de travail de la province n'a pu être finalisée avant la publication. L'information sur les arrêts de travail au Québec paraîtra dans une publication subséquente dès qu'elle sera disponible.