



Labour

Bulletin du travail

Mise à jour mensuelle des conventions collectives mars 2015

Principales activités de négociation

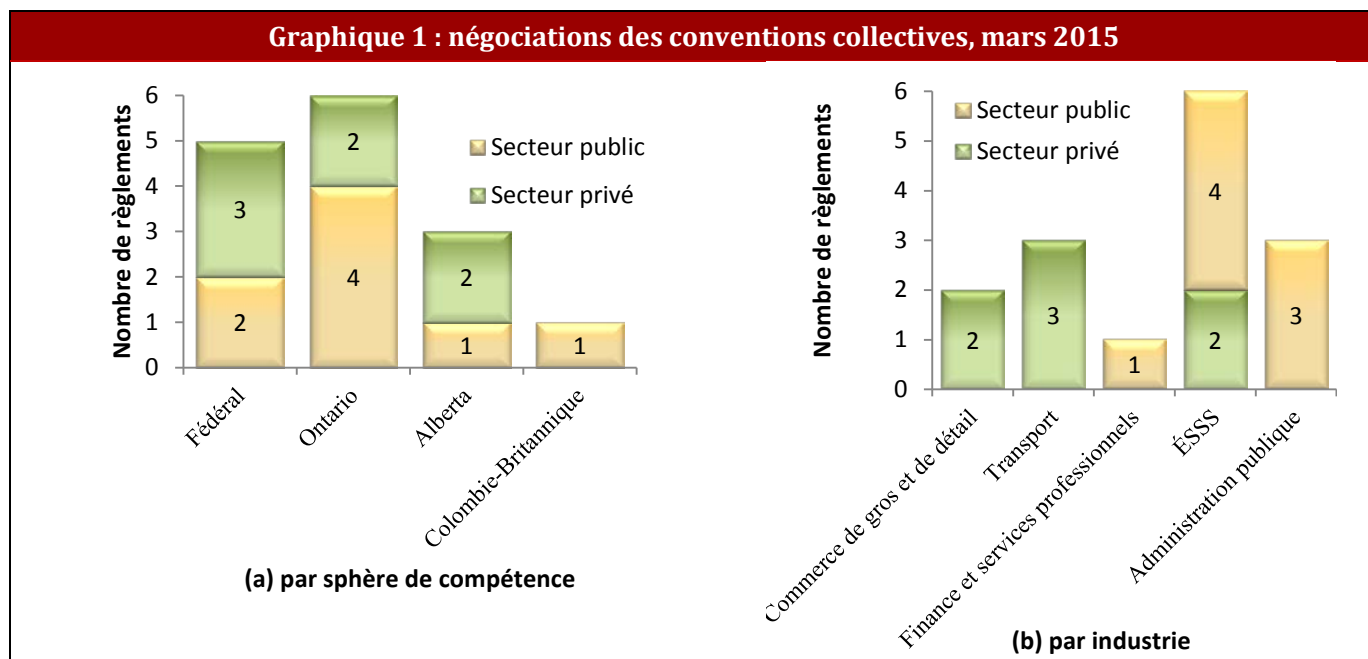
Plusieurs négociations importantes¹ étaient en cours en mars. Les principales activités de négociation incluaient :

- **Air Canada et Unifor, section locale 2002** : la convention collective d'environ 4 100 agents des ventes et des services à la clientèle a pris fin le 28 février 2015. Avant la fin de la convention, Air Canada a envoyé, au Service fédéral de médiation et de conciliation, un avis de différend qui a été reçu le 25 février. Le 12 mars, des agents de conciliation ont été nommés et toutes les parties se sont rencontrées pendant plusieurs jours. Les principaux enjeux pour le syndicat sont les salaires et la sécurité d'emploi. Le 31 mars, les négociations entre les parties ont échoué. Le 11 mai, les parties seront libérées du processus de conciliation et obtiendront le droit légal de grève ou de lockout le 2 juin.
- **University of Toronto et Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)** : les assistants à l'enseignement, représentés par La section locale 3902 du SCFP (Unité 1), étaient en grève pendant la majeure partie de mars après une grève entamée le 27 février. Environ 6 000 membres ont été sans convention depuis le 31 août 2014. Les négociations se sont poursuivies jusqu'en début mars et un projet de règlement a été soumis à un vote de ratification le 20 mars. Cependant, les membres ont voté contre la ratification et la grève a continué jusqu'au 26 mars, lorsque le syndicat a accepté l'arbitrage exécutoire. Les assistants à l'enseignement sont retournés au travail le jour suivant et les parties attendaient la décision de l'arbitre sur les questions laissées en suspens, dont les programmes de financement et les droits de scolarité.

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 mars, au total 15 principales conventions collectives visant 25 110 employés ont été négociées. Parmi ces conventions, huit ont été conclues par négociation directe, quatre par arbitrage, et trois par médiation.
- Dans le secteur public, huit conventions visant 10 630 employés ont été conclues. Dans le secteur privé, sept conventions visant 14 480 employés ont été signées [graphique 1, (a)].
- Dans la sphère de compétence fédérale, cinq conventions visant 6 700 employés ont été ratifiées.
- Parmi les sphères de compétence provinciale, six conventions ont été conclues en Ontario, trois en Alberta et une en Colombie-Britannique.
- 30,7 % des employés visés par les conventions ratifiées en mars se trouvaient dans l'industrie du commerce de gros et de détail. L'industrie de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) représentait la deuxième industrie en importance en regard à la proportion d'employés (22,0 %) (graphique 1, [b]).



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

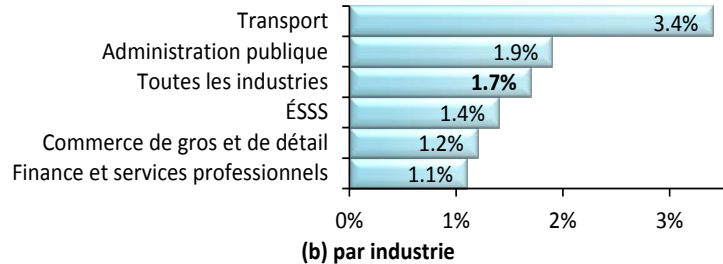
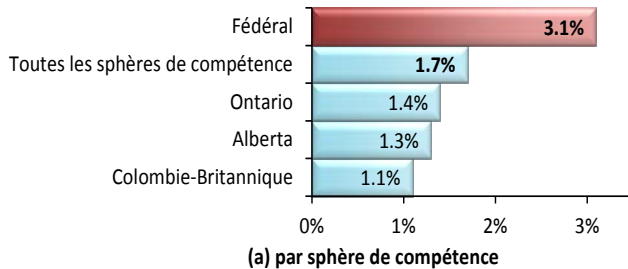
Salaires

- En mars, l'ajustement salarial annuel moyen du taux de salaire de base ² (pendant la durée des conventions) s'établissait à 1,7 % dans le cadre des principales négociations collectives (graphique 2 [a]).
- Selon la projection révisée de la Banque du Canada, le taux d'inflation devrait se maintenir autour de 2,0 % en 2016 et 2017³. Même si le gain salarial moyen de mars (1,7 %) a été supérieur au taux

d'inflation qui a prévalu au cours du mois (1,2 %)⁴, le salaire réel de nombreux employés, visés par les conventions conclues en mars, pourrait baisser pendant la durée de leurs conventions.

- Lors de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties, l'augmentation salariale moyenne a été légèrement supérieure (1,9 %) à celle négociée en mars (1,7 %).
- La plus forte augmentation salariale (4,3 %) a été négociée dans la sphère de compétence fédérale entre le Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée et Unifor, visant au total 1 630 employés.
- L'augmentation salariale moyenne dans le secteur privé (2,0 %) était supérieure à la moyenne enregistrée dans le secteur public (1,4 %).
- Parmi toutes les sphères de compétence, la sphère de compétence fédérale a enregistré l'ajustement salarial le plus élevé (3,1 %).
- Les employés de l'industrie du transport ont reçu l'augmentation salariale la plus élevée (3,4 %) parmi toutes les industries.
- La moyenne la plus faible (1,1 %) a été enregistrée dans deux conventions séparées entre : Insurance Corporation of British Columbia et 4 390 membres du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau, et Canada Safeway Limited et 900 de ces employés en Alberta.

Graphique 2 : ajustements salariaux, mars 2015

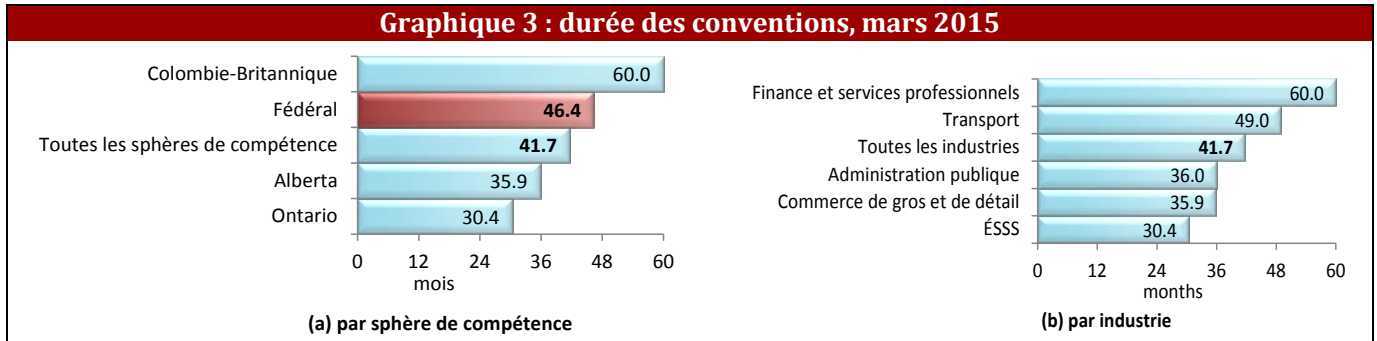


De plus amples informations sur les [Règlements salariaux](#) sont accessibles sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Durée

- La durée moyenne des conventions conclues en mars a été de 41,7 mois [graphique 3, (a)]. Elle a été plus longue dans le secteur public (44,6 mois) que dans le secteur privé (39,6 mois).
- La durée négociée en mars (41,7 mois) a été plus courte que celle conclue au cours de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties (44,2 mois).
- La durée moyenne la plus courte des conventions a été de 24 mois et a été négociée à l'issue de quatre ententes séparées en Ontario et dans l'industrie de l'ÉSSS.
- Insurance Corporation of British Columbia et le Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau ont négocié la convention ayant la durée la plus longue (60 mois).

Graphique 3 : durée des conventions, mars 2015



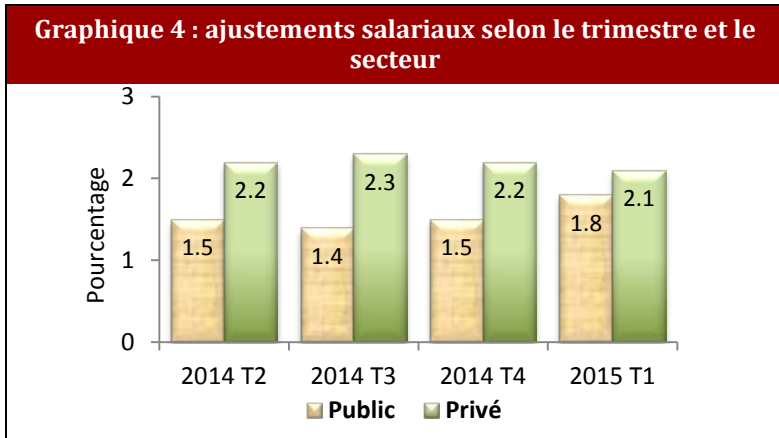
Principaux arrêts de travail

- En mars, quatre principaux⁵ arrêts de travail ont eu lieu. Ils ont impliqué 8 300 employés et ont résulté en 148 800 jours-personnes non travaillés (JPNT).
- L'un des arrêts de travail impliquait 4 500 assistants à l'enseignement de University of Toronto, représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 3902.
- Les trois arrêts de travail restant ont eu lieu à York University, impliquant 3 800 membres du SCFP (assistants à l'enseignement, enseignants contractuels et assistants de recherche diplômés), et ont résulté en 63 300 JPNT.

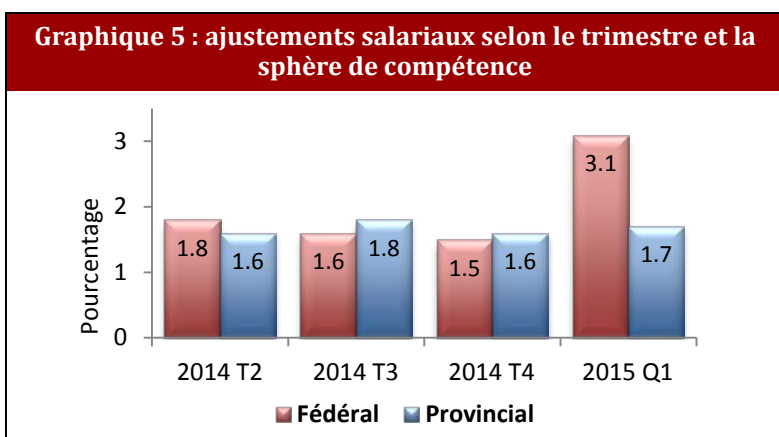
De plus amples informations sur les [arrêts de travail](#) au Canada sont accessibles sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Premier trimestre 2015

- Au cours du premier trimestre 2015, 35 principales conventions visant au total 69 270 employés ont été conclues. Parmi ces conventions, l'ajustement salarial annuel moyen du taux de salaire de base était de 1,9 %, légèrement supérieur à la moyenne du dernier trimestre de 2014 (1,6 %).
- Plus de la moitié des conventions a été conclue par négociation directe (19 conventions). Six conventions ont été conclues par médiation, cinq par arbitrage, trois par conciliation, une par négociation après un arrêt de travail, et une après conciliation après un arrêt de travail.
- Il y a eu plus du double de conventions conclues dans le secteur public (25 conventions) que dans le secteur privé (10 conventions). Comme pour les derniers trois trimestres, l'augmentation salariale moyenne dans le secteur privé (2,1 %) est restée supérieure à celle du secteur public (1,8 %) au cours du premier trimestre 2015 (graphique 4).

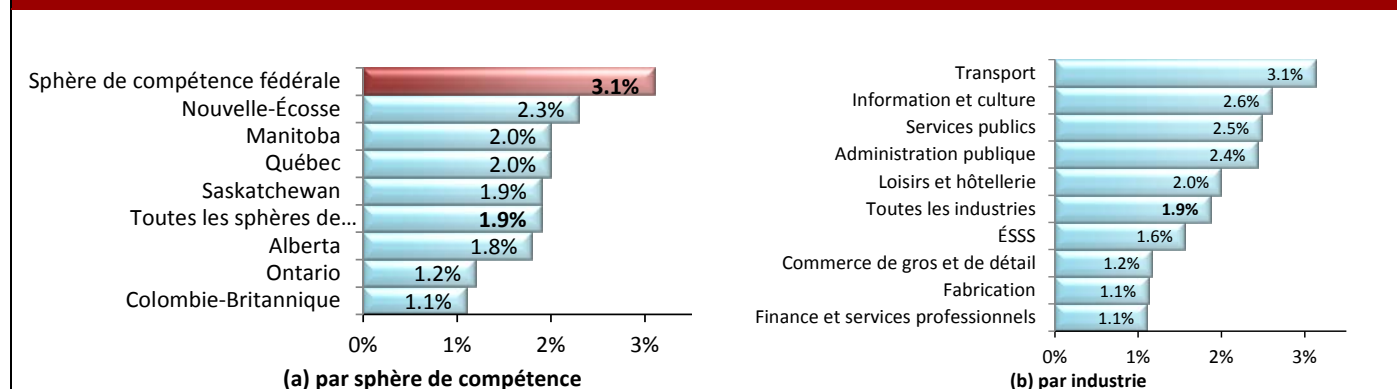


- Dans la sphère de compétence fédérale, six conventions visant 9 700 employés ont été conclues. Ces employés ont reçu la plus forte moyenne d'augmentation salariale (3,1 %) parmi toutes les sphères de compétence (graphique 5).



- Parmi les sphères de compétence restantes, la Nouvelle-Écosse avait l'ajustement salarial moyen le plus élevé (2,3 %), tandis que la Colombie-Britannique enregistrait le plus faible ajustement (1,1 %) (graphique 6 [a]).
- L'Alberta comptait le plus grand nombre d'employés (31 %, 21 340 employés) visés par les conventions du premier trimestre 2015.
- Les employés de l'industrie du transport, représentant 15 % de l'ensemble des employés qui ont ratifié des conventions le premier trimestre, ont reçu le gain salarial moyen le plus élevé (3,1 %). La plus grande proportion d'employés (47 %) se trouvait dans l'industrie de l'ÉSSS et a reçu un gain salarial moyen de 1,6 % (graphique 6 [b]).

Graphique 6 : ajustements salariaux du 1^{er} trimestre 2015



- Au cours du premier trimestre 2015, la durée moyenne des conventions était de 46,2 mois, supérieure à celle du quatrième trimestre 2014 (42,9 mois). La durée des conventions était plus élevée dans le secteur public (48,2 mois) que dans le secteur privé (41,0 mois).
- Six principaux arrêts de travail ont eu lieu au cours du premier trimestre 2015. Ces arrêts de travail ont impliqué 12 708 employés et ont résulté en un total de 162 600 JPNT. Les JPNT du premier trimestre étaient beaucoup plus élevés que les 27 500 JPNT enregistrés au cours des sept arrêts de travail observés durant le dernier trimestre 2014.
- Cinq des six arrêts de travail ont eu lieu dans le secteur public. Dans le secteur public, les arrêts de travail ont impliqué 8 908 employés et ont résulté en 155 000 JPNT.
- Un arrêt de travail a eu lieu dans la sphère de compétence fédérale, au sein de l'industrie du transport, et a impliqué 3 800 employés et a résulté en 7 600 JPNT. Les cinq arrêts de travail restant ont eu lieu en Ontario, dans l'industrie de l'ÉSSS. Comparativement, tous les sept arrêts de travail observés au cours du quatrième trimestre 2014 ont eu lieu au Québec.

En vedette

Analyse documentaire

Les échantillons d'études suivants, relatifs aux relations de travail, ont été publiés au cours du mois de mars :

- Dans son rapport, [Is Slow Growth the New Normal for Canada?](#), l'Institut Fraser remet en question l'idée que la faible croissance économique au Canada va persister. Le rapport indique que des périodes de faible croissance ont existé dans le passé et ont pris fin lorsque les gouvernements ont mis en place « des politiques qui étaient meilleures et plus prévisibles ». Selon le rapport, le Canada dispose encore de leviers de politique monétaire pour stimuler la croissance, et la perte de travailleurs liée au vieillissement de la main-d'œuvre sera compensée par la productivité accrue. En outre, le rapport affirme que la croissance économique du Canada sera soutenue par l'économie des États-Unis qui s'améliore et l'innovation croissante. En raison de ces opportunités, entre autres, le rapport conclut que la faible croissance économique ne devrait pas nécessairement être « la nouvelle norme » au Canada.
- Le Bureau du directeur parlementaire du budget examine le recours aux travailleurs étrangers temporaires (TÉT) dans la population active du Canada, en insistant particulièrement sur les TÉT qui occupent des emplois peu spécialisés dans, « [Les travailleurs étrangers au Canada : Survol des régions et des compétences](#) ». Le rapport fournit des données relatives aux TÉT, y compris : le nombre, la

proportion de la population active au Canada, la répartition par province et par ville, et le niveau de compétence professionnelle. Il compare l'emploi des travailleurs canadiens peu spécialisés avec celui des TÉT également peu spécialisés. Certaines des raisons expliquant l'embauche des TÉT (y compris le contrôle des coûts salariaux et la disponibilité de travailleurs peu spécialisés dans des zones spécifiques) sont discutées.

- Dans son rapport, *[Employment and Wage Effects of Extending Collective Bargaining Agreements](#)*, IZA World of Labor examine l'impact d'élargir les règlements salariaux et les conditions de travail issus des négociations collectives aux employés non visés par un règlement négocié. Dans plusieurs pays européens, les conditions d'un règlement négocié peuvent être appliquées à d'autres employeurs et syndicats qui n'ont pas négocié individuellement une convention (par exemple, lorsqu'une convention est déclarée, en vertu de la loi, applicable à tous les employés dans la même région ou industrie). Le rapport discute des avantages d'un tel système, y compris des réductions des inégalités et des disparités salariales entre les sexes. Les implications négatives incluent l'inhibition de la croissance économique en raison des coûts salariaux élevés et de l'incapacité des employeurs à adapter rapidement les salaires aux événements économiques changeants.

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 (100 employés ou plus) ou au provincial (500 employés ou plus).

Note : ce bulletin est basé sur les données/informations de mars 2015, recueillies au plus tard le 24 avril 2015. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies au plus tard le 28 avril 2015.

- 1 Toutes les données présentées dans ce bulletin concernent les conventions collectives importantes 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 [Sommaire du rapport sur la politique monétaire](#), Banque du Canada, Avril 2015.
- 4 [Le Quotidien : Indice des prix à la consommation, mars 2015](#), *Le Quotidien* : Indice des prix à la consommation, mars 2015, Statistique Canada, 17 avril 2015.
- 5 Les principaux arrêts de travail impliquent 500 employés ou plus. Les données sur les arrêts de travail de février n'incluent que les données préliminaires pour la province de l'Ontario.