



Travail

Bulletin du travail

Mise à jour mensuelle des conventions collectives avril 2015

Principales activités de négociation

Plusieurs négociations principales ¹ étaient en cours en avril. Les deux plus importantes négociations étaient les suivantes :

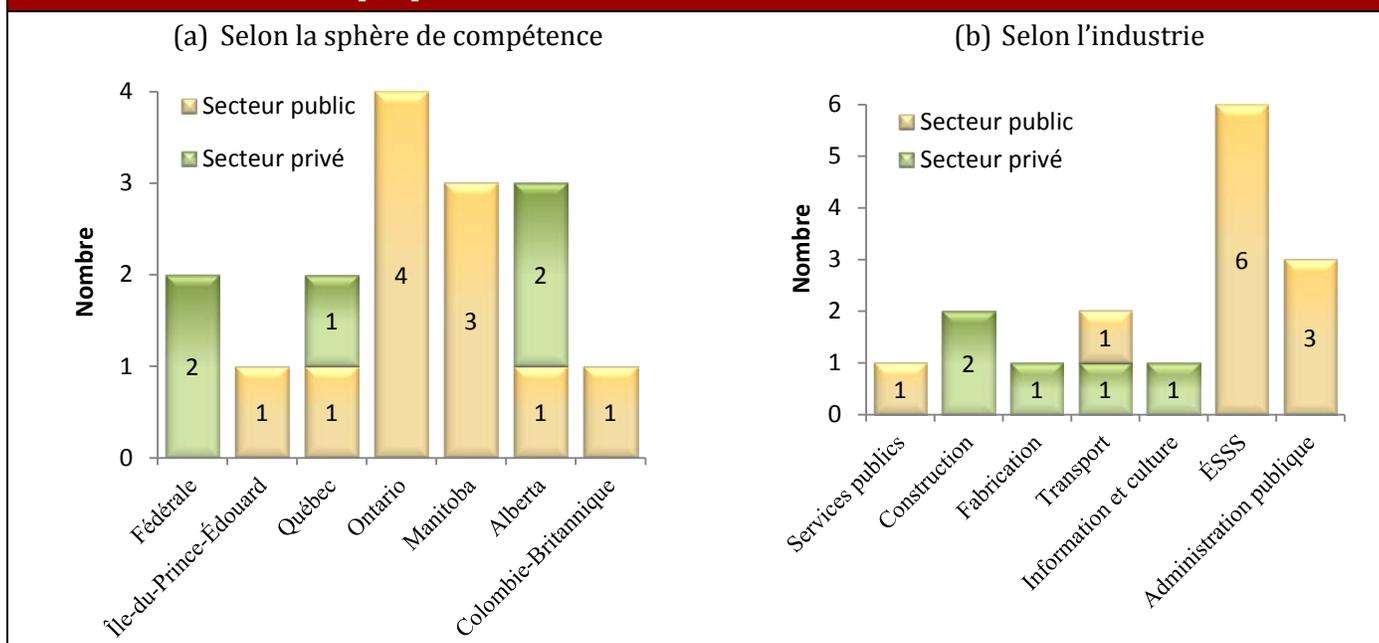
- **L'Ontario Public School Boards' Association (OPSBA) et la Fédération des enseignantes/enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO)** : la convention collective qui couvrait les enseignants des écoles secondaires des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario prenait fin le 31 août 2014. La FEESO, qui représente environ 60 000 enseignants et autres professionnels de l'éducation, a négocié des conditions de travail locales avec certains conseils scolaires pris séparément, alors que des enjeux plus importants, incluant les salaires et la taille des classes, ont été négociés à l'échelle de la province entre l'OPSBA et la FEESO. Les salaires, la taille des classes et le temps de planification et de préparation ont été au centre de la ronde de négociations en cours entre les parties. Les enseignants des conseils scolaires Durham District School Board et Rainbow District School Board (Sudbury) commençaient à déclencher des grèves pendant le mois. À la fin du mois d'avril, les enseignants de plusieurs autres conseils scolaires menaçaient de faire la grève. D'autres séances de négociations étaient prévues au mois de mai.
- **La ville de Winnipeg et le Syndicat uni du transport (SUT), section locale 1505** : le 17 janvier 2015, la convention collective qui couvrait environ 1 100 chauffeurs d'autobus et 250 préposés à l'entretien, prenait fin. Le 17 avril, le SUT rejetait une offre de règlement de la Ville, mettant les chauffeurs et les préposés à l'entretien en position de déclencher une grève légale. De plus, au cours du mois, les membres cessaient d'effectuer des heures supplémentaires volontaires. Le SUT acceptait à la demande de la Ville d'entamer le processus de conciliation. Les salaires sont le principal enjeu du syndicat.

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

Règlements conclus

- Seize principales conventions collectives visant 35 760 employés étaient négociées en avril. Onze d'entre elles étaient conclues par négociation directe, deux par conciliation, deux par médiation et une par arbitrage.
- La majorité des conventions étaient conclues dans le secteur public (11) et couvraient 27 800 employés. Dans le secteur privé, cinq conventions étaient conclues visant 7 960 employés [Graphique 1, (a)].
- Dans la sphère de compétence fédérale, deux règlements couvrant 4 670 employés étaient conclus (les deux dans le secteur privé).
- Parmi les sphères de compétence provinciales, quatre ententes étaient conclues en Ontario, trois au Manitoba et en Alberta, deux au Québec et une à l'Île-du-Prince-Édouard et en Colombie-Britannique.
- La plus grande proportion d'employés (51,8 %) couverts par les ententes conclues en avril se trouvait dans l'industrie de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS). L'administration publique représentait la deuxième (21,9%) industrie en importance (Graphique 1, [b]).

Graphique 1 : Conventions collectives conclues, avril 2015



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.

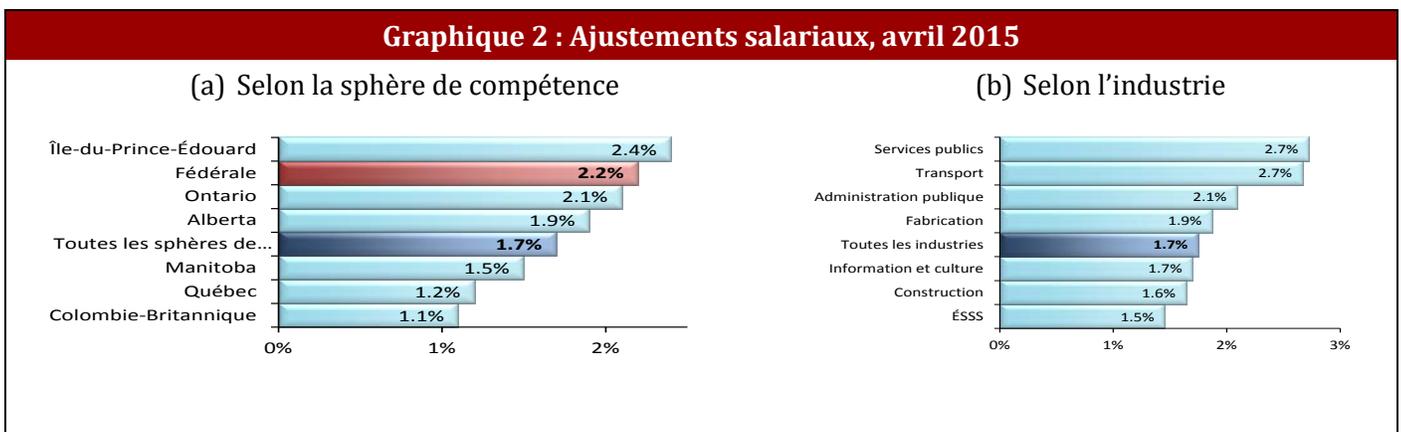
Résultats des règlements

Salaires

- L'ajustement annuel moyen du taux salarial de base² (pendant la durée des conventions) des principales conventions collectives conclues en avril s'établissait à 1,7 % (Graphique 2 [a]).
- Selon les prévisions de la Banque du Canada, l'inflation croîtra de 1,9 % en 2015, de 2,5 % en 2016 et de 2,0 % en 2017³. De nombreux employés couverts par les conventions conclues en avril pourraient donc voir leur salaire réel baisser pendant la durée de leurs conventions.

- L'augmentation salariale moyenne, lors de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties, était de plus d'un point de pourcentage (2,8 %) supérieure à l'augmentation moyenne en avril (1,7 %).
- L'augmentation salariale moyenne la plus élevée (3,0 %) était négociée entre la Compagnie de chemins fer nationaux du Canada et Teamsters Canada.
- L'ajustement salarial moyen dans le secteur public (1,7 %) était inférieur à la moyenne du secteur privé (2,0 %).
- Au sein des sphères de compétence, celle de l'Île-du-Prince-Édouard enregistrait l'ajustement salarial moyen le plus élevé (2,4 %). Ceci fut négocié dans une seule convention couvrant 1 210 employés, entre le Prince Edward Island Department of Health et la Prince Edward Island Nurses' Union.
- Parmi toutes les industries, celles des services publics et du transport ont chacune reçu l'augmentation salariale moyenne la plus élevée (2,7 %). Les employés de l'industrie de l'ÉSSS ont reçu l'ajustement moyen le plus faible (1,5 %) (Graphique 2 [b]).

Graphique 2 : Ajustements salariaux, avril 2015

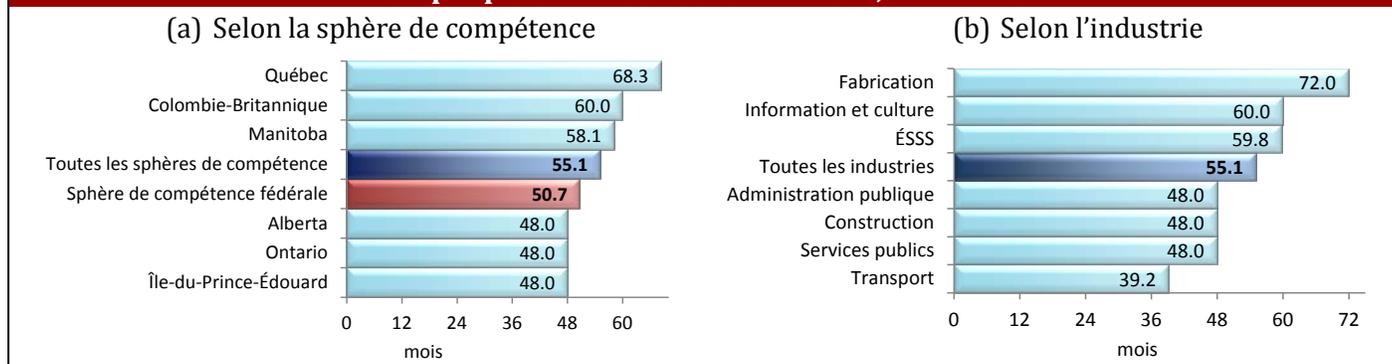


De plus amples informations sur les [Règlements salariaux](#) sont accessibles sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Durée

- La durée moyenne globale des conventions ratifiées en avril était de 55,1 mois [Graphique 3, (a)]. Pour un deuxième mois d'affilée, la durée moyenne des conventions était plus longue dans le secteur public (55,9 mois) que dans le secteur privé (52,4 mois).
- La durée moyenne des conventions conclues lors de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties était plus courte (47,0 mois) que la moyenne enregistrée en avril (55,1 mois).
- La Compagnie des chemins fer nationaux du Canada et Teamsters Canada ont négocié la convention ayant la plus courte durée (36 mois).
- Olymel, société en commandite et la Fédération du commerce inc. ont négocié la convention ayant la plus longue durée (72 mois) en avril.

Graphique 3 : Durée des conventions, avril 2015



Les principaux arrêts de travail

- Deux principaux⁴ arrêts de travail impliquant 3 030 employés avaient lieu en avril et se sont traduits par 23 420 jours personnes non travaillés (JPNT). Les deux avaient lieu dans le secteur public dans l'industrie de l'ÉSSS.
- Un arrêt de travail impliquait 770 employés de l'Université Capilano représentés par la Federation of Post-Secondary Educators of BC.
- Le deuxième arrêt de travail qui impliquait 2 260 enseignants du secondaire du Conseil scolaire du district de Durham s'est traduit par 20 340 JPNT⁵.
- À la fin d'avril 2015, huit arrêts de travail impliquant 15 767 employés avaient lieu et se sont traduits par 114 620 JPNT. Ces chiffres représentent une importante augmentation par rapport à la même période l'an dernier. À la fin d'avril 2014, deux principaux arrêts de travail avaient lieu et se sont traduits par 10 140 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.

En vedette

Analyse documentaire

- Le 21 avril, le gouvernement du Canada déposait son budget : [Leadership fort: un budget équilibré et un plan axé sur des impôts bas](#). En plus de réitérer l'engagement du Gouvernement d'équilibrer le budget fédéral et de décrire son plan axé sur les impôts sous son « Plan économique 2015 », le gouvernement présente plusieurs propositions de mesures relatives au marché du travail et aux relations de travail au Canada. Les propositions du plan comprennent : la confirmation de nouveaux investissements dans l'amélioration de la qualité de l'information sur le marché du travail; des plans pour renforcer les protections du *Code canadien du travail* pour tous les employés et les stagiaires relevant de la sphère de compétence fédérale; des investissements de fonds afin d'accroître la conformité aux dispositions du *Code canadien du travail*; et des réformes à la gestion des congés d'invalidité et de maladie de la fonction publique fédérale.

- Dans le numéro de mars de l'*Industrial and Labor Relations Review* (vol. 68, n° 2), la professeure Katharine G. Abraham examine si l'inadéquation des compétences entrave la croissance économique des États-Unis. Dans son article « Is Skill Mismatch Impeding U.S. Economic Recovery? » elle note que pendant les périodes de chômage élevé, il est souvent rapporté que le chômage est dû à une inadéquation des compétences. L'auteur récusé cet argument en objectant une analyse statistique de ces facteurs comme la dispersion des taux de croissance de l'emploi et la relation entre le chômage et les offres d'emploi. Elle aborde également la croissance des salaires et le comportement de recrutement chez les employeurs. L'article conclut que les données empiriques ne confortent pas l'hypothèse qu'une inadéquation des compétences empêche la reprise économique aux États-Unis. En se basant sur cette conclusion, l'auteur fournit également des implications pour établir des politiques.
- Dans leur article « Unionisation and Firm Performance in China's Manufacturing Industries » publié dans le *Journal of Labor Research* (vol. 36, n° 1), les auteurs Sajid Anwar et Sizhong Sun examinent le lien entre la syndicalisation et la performance en Chine. Pour les besoins de leur étude, ils ont utilisé, comme indicateurs de la productivité des entreprises, les ventes, la profitabilité et le salaire moyen. L'article décrit leur méthodologie statistique et fournit une analyse des salaires et de la productivité pour les entreprises nationales et celles à participation étrangère. L'étude a révélé que la performance des entreprises varie entre les industries manufacturières et au sein de celles-ci. À titre d'exemple, dans l'industrie du textile, les travailleurs dans les entreprises nationales syndiquées étaient moins productifs et la profitabilité était plus faible. Toutefois, les ventes des entreprises nationales de textiles étaient supérieures.

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 d'avril 2015, recueillies jusqu'au 15 mai 2015. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 20 mai 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 Banque du Canada, <http://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2015/04/rpm-2015-04-15.pdf> (Avril 2015).
- ⁴ Les principaux arrêts de travail impliquent 500 employés ou plus. Les données sur les arrêts de travail d'avril n'incluent que les données préliminaires pour la province de l'Ontario.
- ⁵ L'arrêt de travail entre le Durham District School Board et la Fédération des enseignantes/enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO) fait partie d'une action plus importante à l'échelle de la province de l'Ontario. En avril, le Rainbow District School Board a également connu un arrêt de travail après la rupture des pourparlers avec FEESO. Toutefois, cet arrêt de travail n'impliquait pas plus de 500 employés, et par conséquent ne constitue pas un « arrêt de travail principal ».