



Travail

Bulletin du travail

Mise à jour mensuelle des conventions collectives mai 2015

Principales activités de négociation

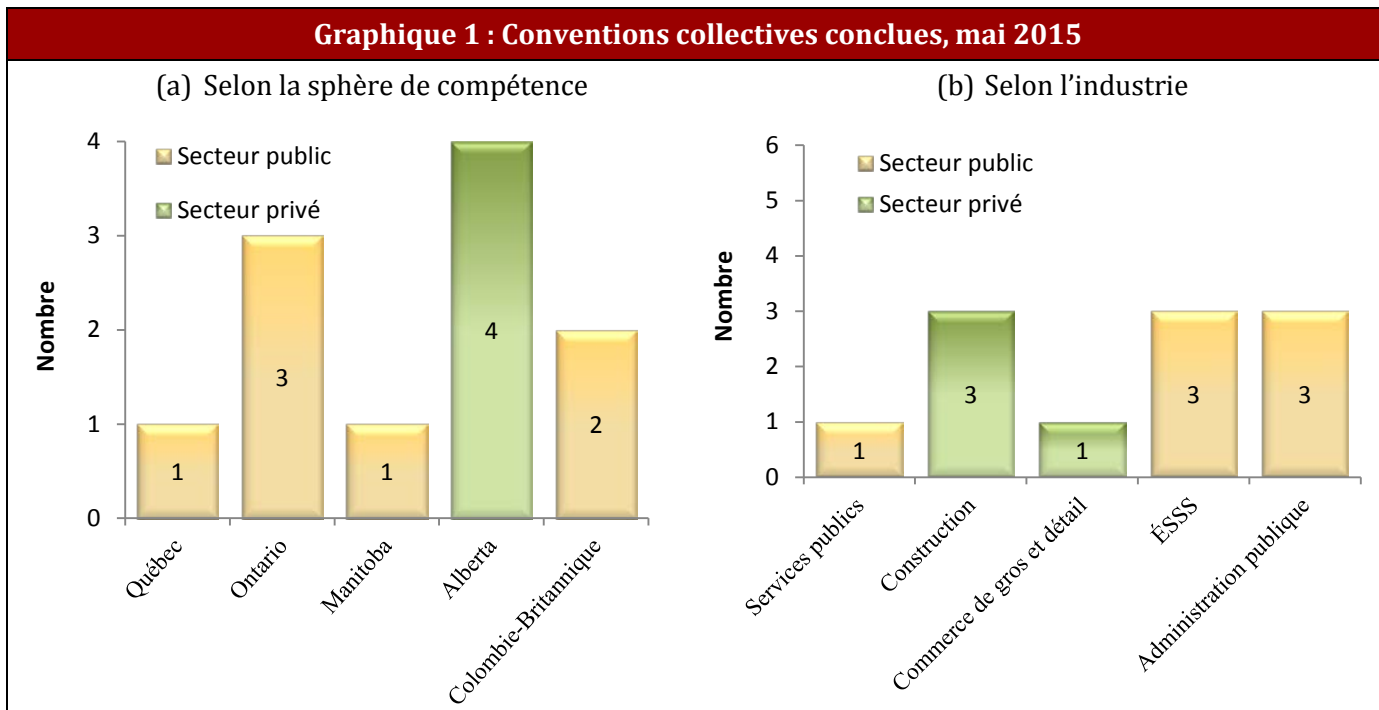
Plusieurs négociations principales¹ étaient en cours en mai. Les activités de négociation importantes incluaient les suivantes :

- **L'University of Alberta et l'Association of Academic Staff University of Alberta (AASUA)** : après avoir échangé les propositions d'ouverture en novembre 2014, les parties ont atteint une impasse en mars 2015 sur la question des salaires qui a duré tout le mois d'avril. En mai, l'AASUA, qui représentait environ 4 000 membres du personnel universitaire, a envoyé une lettre à la première ministre élue, Mme Rachel Notley, demandant l'annulation de la nomination du président du conseil des gouverneurs, suite à ses commentaires publics sur la campagne électorale provinciale.
- **La Ville de London, en Ontario et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP, section locale 101)** : la convention visant 750 employés (administration, inspection des bâtiments, application des règlements, tourisme et construction routière) a pris fin le 31 décembre 2014. Les discussions entre la ville et le SCFP ont échoué au cours de la fin de semaine du 23-24 mai, et les travailleurs ont entamé une grève le 25 mai. Les principaux enjeux étaient l'horaire de travail, la sous-traitance et les prestations de retraite. La grève, qui a continué jusqu'à la fin mai, est la première observée par les employés d'intérieur à London depuis 1979.

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 mai, 11 principales conventions collectives visant 31 890 employés ont été conclues. Parmi ces conventions, six ont été conclues par négociation directe, deux par médiation, deux par arbitrage et une par négociation directe après un arrêt de travail.
- Sept ententes visant 18 140 employés ont été conclues dans le secteur public. Quatre conventions visant 13 750 employés ont été conclues dans le secteur privé [Graphique 1, (a)].
- Toutes les 11 ententes ont été conclues dans les sphères de compétence provinciales.
- Trois ententes ont été conclues dans chacune des industries suivantes : la construction, l'éducation, la santé et les services sociaux (ÉSSS) et l'administration publique (Graphique 1, [b]).



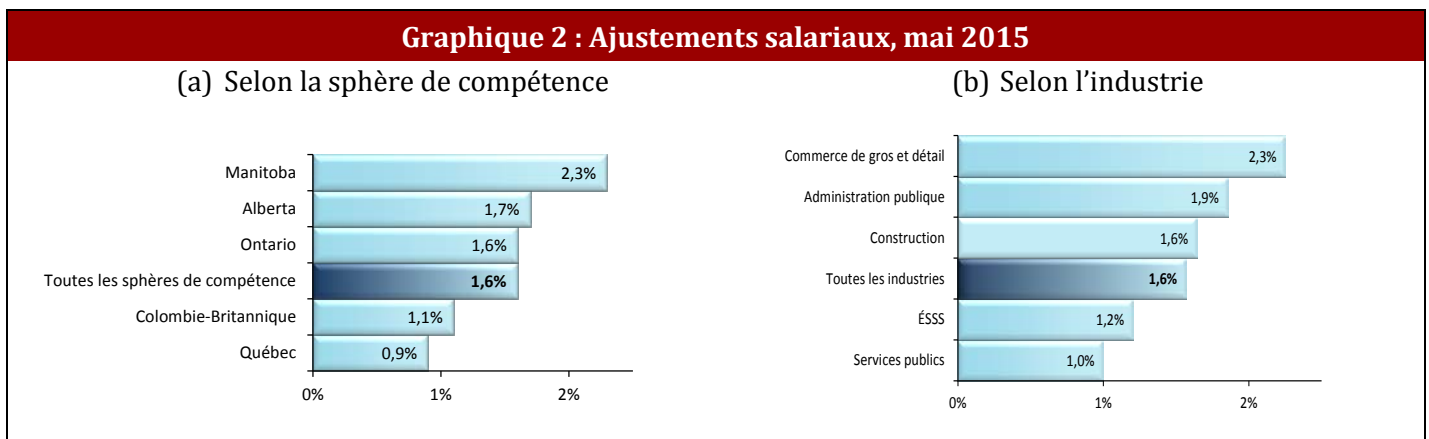
Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste des [Règlements ratifiés en 2015](#) est accessible sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Résultats des règlements

Salaires

- Parmi les principales conventions collectives conclues en mai, l'ajustement annuel moyen du taux salarial de base ² était de 1,6 % (pendant la durée des conventions) (Graphique 2 [a]).
- Dans son récent *Rapport sur la politique monétaire*, la Banque du Canada prévoit que l'inflation augmentera de 1,9 % en 2015, 2,5 % en 2016 et de 2,0 % en 2017³. Par conséquent, plusieurs employés visés par les conventions conclues en mai pourraient constater une diminution de leur salaire réel pendant la durée de leurs conventions.
- L'augmentation salariale moyenne négociée en mai (1,6 %) était beaucoup plus faible que celle négociée au cours des précédentes négociations entre les mêmes parties (2,3 %).

- La plus forte moyenne d'augmentation salariale (2,3 %) a été négociée dans le cadre de deux conventions séparées au Manitoba, dans l'industrie de l'éducation, de la santé et des services sociaux. La plus faible moyenne d'augmentation (0,9 %) a été négociée par l'Université de Sherbrooke et le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke.
- Pour le troisième mois consécutif, la moyenne d'ajustement salarial du secteur public (1,5 %) était inférieure à celle du secteur privé (1,7 %).
- Parmi toutes les sphères de compétence, celle du Manitoba a enregistré l'ajustement salarial moyen le plus élevé (2,3 %) dans le cadre d'une seule convention collective visant 550 employés.
- Parmi les industries, celle du commerce de gros et de détail a obtenu le gain salarial moyen le plus élevé (2,3 %) tandis que l'industrie des services publics a reçu le plus faible gain salarial moyen (1,0 %) (Graphique 2 [b]).

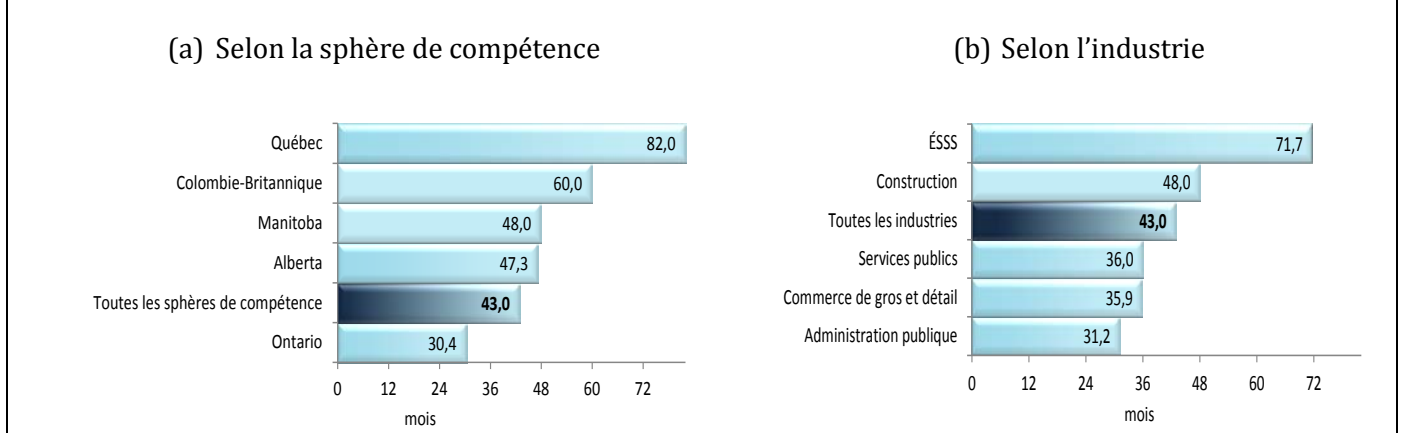


De plus amples informations sur les [Règlements salariaux](#) sont accessibles sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Durée

- La durée moyenne des conventions conclues en mai était de 43,0 mois [Graphique 3, (a)]. Contrairement aux deux mois précédents, la durée moyenne des conventions était plus courte dans le secteur public (39,8 mois) que dans le secteur privé (47,3 mois).
- La durée moyenne des conventions enregistrée en mai (43,0 mois) était plus longue que celle enregistrée lors de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties (37,6 mois).
- En mai, la Ville d'Ottawa et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié la convention la plus courte (24,0 mois) tandis que l'Université de Sherbrooke et le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke ont ratifié la plus longue convention (82,0 mois).

Graphique 3 : Durée des conventions, mai 2015



Principaux arrêts de travail

- En mai, quatre principaux⁴ arrêts de travail impliquant 8 122 employés ont donné lieu à 81 070 jours personnes non travaillés (JPNT). Tous les arrêts de travail ont été observés dans les sphères de compétence provinciales.
- L'un des arrêts de travail enregistré en mai était la continuation de la grève qui avait débuté en avril et impliquait 1 356 enseignants du secondaire de Durham District School Board.
- Les trois arrêts de travail restants impliquaient respectivement 3 016 enseignants de Peel District School Board, 3 000 employés de l'Université du Québec à Montréal et 750 employés de la Ville de London.
- Depuis le début de 2015, 11 arrêts de travail ont été signalés jusqu'à présent et impliquaient 21 629 employés pour un total de 187 550 JPNT. Comparativement à la même période l'an dernier, ces nombres sont nettement plus élevés. De janvier à mai 2014, seulement trois arrêts de travail ont été rapportés, impliquant 43 800 employés pour un total de 52 590 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

- L'Organisation internationale du Travail étudie les tendances mondiales de l'emploi dans [Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde : des modalités d'emploi en pleine mutation](#). La recherche, qui comprend des données sur l'emploi de plus de 180 pays, identifie une réduction globale du nombre de travailleurs occupant des emplois stables à temps plein. Le rapport traite de l'impact de la nature évolutive du travail dans les contextes suivants : pauvreté et inégalité des revenus, couverture de la protection sociale, réglementation du travail et modification des modèles de production à l'échelle mondiale. Parmi les autres résultats clés, le rapport indique que le recul de « l'emploi standard » a contribué à une pénurie de la demande globale, des résultats économiques moindres et une inégalité croissante des revenus.

- Dans son rapport, [*The Union Card: A Ticket Into Middle Class Stability*](#) (offert uniquement en anglais), le Centre canadien de politiques alternatives examine l'impact des taux de syndicalisation décroissants au Canada sur la mobilité de la classe moyenne. Le rapport fournit des données et des analyses sur la syndicalisation et les revenus des 30 dernières années, y compris les comparaisons effectuées entre les secteurs public et privé. À partir de l'analyse, les auteurs présentent plusieurs résultats, notamment : il est plus probable de trouver les travailleurs syndiqués dans la fourchette de revenus moyens et moyens supérieurs; et les travailleurs syndiqués sont plus susceptibles de maintenir leur revenu pendant une récession.
- Les auteurs Baert, Cockx, Gheyle et Vandamme étudient la relation entre la discrimination à l'embauche et le resserrement du marché du travail dans leur article, « Is there Less Discrimination in Occupations where Recruitment is Difficult? », publié dans le numéro de mai de la *Revue internationale de travail* (Volume 68, Numéro 3). L'article, qui inclut une description complète de la méthodologie et de l'analyse des auteurs, conclut que lorsqu'il est difficile de combler des postes vacants, les candidats qui portent des noms à connotation étrangère ou autochtone ont une chance égale d'être invités à une entrevue d'emploi. Cependant, lorsque la profession n'est pas en forte demande, les candidats portant des noms à connotation étrangère doivent soumettre deux fois plus de demandes.

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 autre documentation si vous avez une unité d'entreprise immatriculée au fédéral (100 employés ou plus) ou au provincial (500 employés ou plus) et qu'une convention collective a été conclue.

Note : ce bulletin est basé sur les données/informations de mai 2015, recueillies jusqu'au 17 juin 2015. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 26 juin 2015.

- 1 Toutes les données présentées dans ce bulletin concernent les principales 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, [Rapport sur la politique monétaire](#) (April 2015).
- 4 Les principaux arrêts de travail impliquent 500 employés ou plus. Les données sur les arrêts de travail de mai n'incluent que les données préliminaires pour la province de l'Ontario