



*Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs*

# Travail

## Bulletin du travail

### Mise à jour mensuelle des conventions collectives juillet 2015

#### Principales activités de négociation

Plusieurs négociations principales<sup>1</sup> étaient en cours en juillet. Celles-ci incluaient les suivantes :

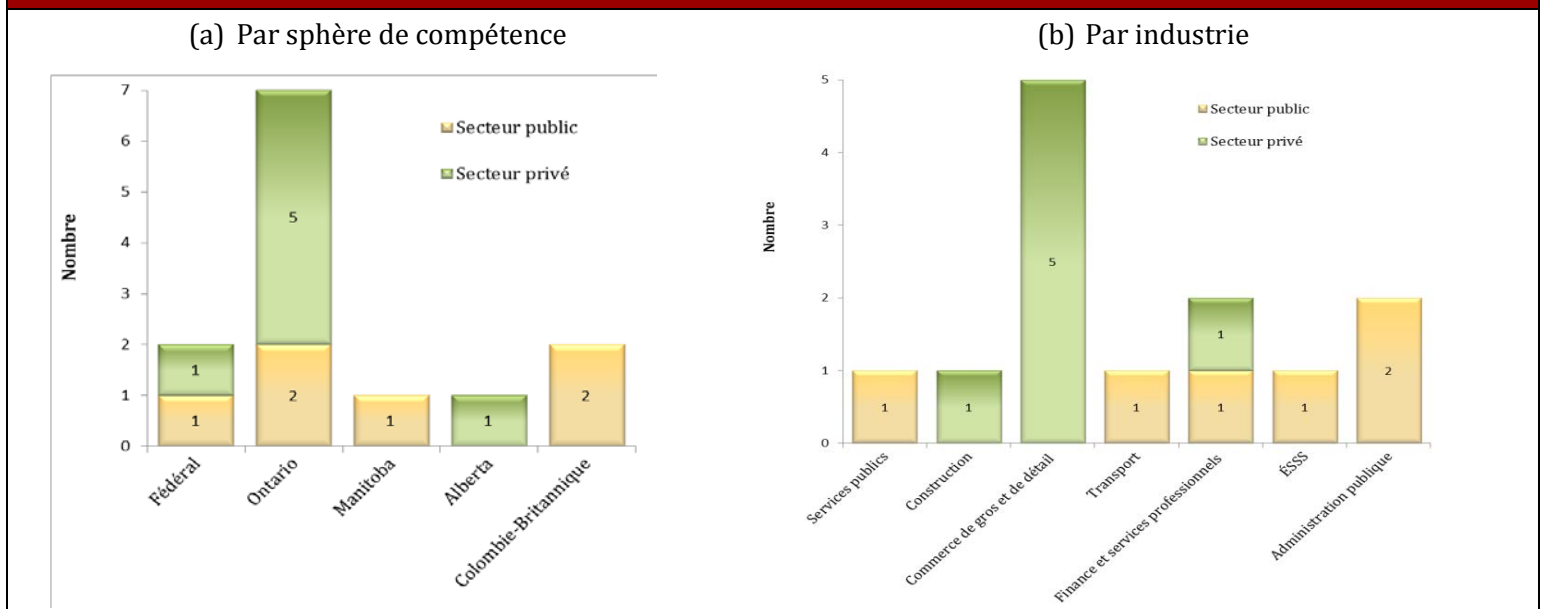
- **Government of Manitoba and Manitoba Government and General Employees Union (MGEU) :** la convention collective visant 14 800 employés du gouvernement du Manitoba a expiré à la fin mars 2014. Les négociations concernant les questions non monétaires ont débuté entre les parties en mai 2014, tandis que les salaires et les avantages sociaux ont fait l'objet de négociations en décembre 2014. Jusqu'en mai 2015, plusieurs négociations ont eu lieu sans aboutir à des résultats significatifs. Le 2 juillet, l'employeur a proposé une offre finale : une convention de quatre ans assortie d'une augmentation de un pourcent au cours de chacune des deux premières années, et de deux pourcent durant chacune des deux dernières années. Le MGEU a rejeté l'offre et a déposé une demande d'arbitrage.
- **Ontario Public School Boards' Association (OPSBA) et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) :** 55 000 travailleurs en éducation représentés par le SCFP à travers les quatre systèmes des conseils scolaires de l'Ontario étaient sans convention depuis septembre 2014. Au cours des négociations centrales avec OPSBA, le SCFP, négociant pour le compte du gouvernement de l'Ontario, a obtenu quatre jours distincts pour négocier, ce qui fut jugé insuffisant par le syndicat pour parvenir à une entente avant le début de l'année scolaire en septembre 2015. Le 27 juillet, le SCFP a demandé l'aide d'un conciliateur du ministère du Travail afin de faire avancer les discussions.

*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 juillet, 13 principales conventions collectives visant 40 110 employés ont été conclues. Parmi ces conventions, cinq ont été conclues par négociation directe, trois par médiation, une par négociation postérieure à la médiation, trois par médiation après un arrêt de travail et une par arbitrage.
- Six ententes visant 9710 employés ont été conclues dans le secteur public. Les sept ententes restantes visant 30 400 employés ont été conclues dans le secteur privé [Graphique 1, (a)].
- Dans la sphère de compétence fédérale, deux ententes visant 1 430 employés ont été conclues.
- Parmi les sphères de compétence provinciale, l'Ontario comptait le plus grand nombre d'ententes conclues (7), visant la majorité (80,5 %) des employés qui ont signé une entente en juillet.
- Dans l'industrie du commerce de gros et de détail, cinq ententes ont été conclues, visant 70,5 % de l'ensemble des employés qui ont finalisé les négociations au cours du mois [Graphique 1, (b)].

Graphique 1: Conventions collectives conclues, juillet 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.

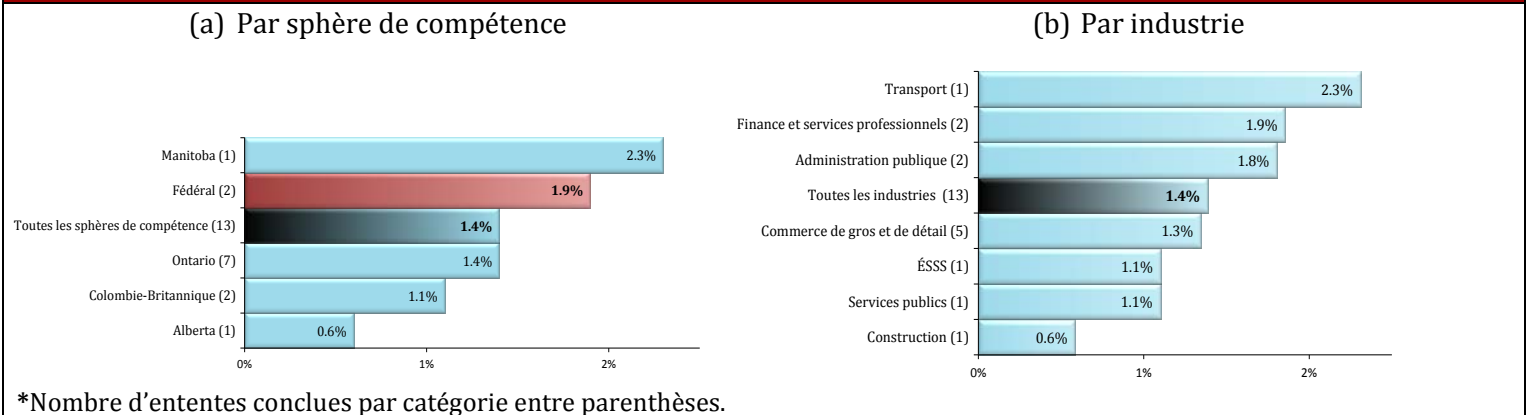
## Résultats des règlements

### Salaires

- Parmi les principales conventions collectives conclues en juillet, l'ajustement annuel moyen du taux de salaire de base<sup>2</sup> (pendant la durée des conventions) était de 1,4 % (Graphique 2 [a]).
- L'augmentation salariale moyenne négociée durant ce mois-ci était supérieure à l'augmentation moyenne négociée au cours de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties (0,9 %).
- La Banque du Canada prévoit que l'inflation pour les deux prochaines années demeurera systématiquement autour de 2,0 %<sup>3</sup>, soit un taux plus élevé que l'ajustement salarial de juillet (1,4 %).
- L'augmentation salariale moyenne de (1,6 %) obtenue par 9 710 employés dans le secteur public était supérieure à celle accordée à 30 400 employés dans le secteur privé (1,3 %).

- Dans la sphère de compétence fédérale, 1 430 employés ont reçu une augmentation salariale moyenne de 1,9 %, soit un taux plus élevé que l'augmentation moyenne enregistrée à travers toutes les sphères de compétence (1,4 %) (Graphique 2 [a]).
- Parmi toutes les industries, 1 140 employés dans le transport ont obtenu le gain salarial moyen le plus élevé (2,3 %), tandis que 1 440 employés dans la construction ont négocié le gain le plus faible (0,6 %) (Graphique 2 [b]).

**Graphique 2: ajustements salariaux, juillet 2015\***



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

### Durée

- Parmi l'ensemble des règlements négociés en juillet, la durée moyenne des conventions était de 60,6 mois. Il s'agit d'une durée plus longue que celle conclue lors de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties (51,8 mois).
- La durée moyenne enregistrée dans les conventions du secteur privé était plus longue (66,2 mois) que celle du secteur public (42,9 mois).
- Les conventions conclues dans la sphère de compétence fédérale avaient une durée plus courte en moyenne (29,7 mois) que celles conclues dans les sphères de compétence provinciale (61,7 mois).
- La moyenne élevée de la durée des conventions conclues ce mois-ci provenait surtout des ententes signées dans l'industrie du commerce de gros et de détail. Parmi les cinq ententes conclues dans cette industrie, quatre avaient des durées moyennes de six ans ou plus.

### Principaux arrêts de travail

- En juillet, deux principaux<sup>4</sup> arrêts de travail impliquant 2 323 employés ont donné lieu à 22 491 jours personnes non travaillés (JPNT). Les deux arrêts de travail ont eu lieu en Ontario.
- Entre janvier et juillet 2015, au total 12 arrêts de travail ont été observés. Ces arrêts de travail ont impliqué 23 202 employés et ont donné lieu à 225 821 JPNT. L'an dernier, au cours de la même période de sept mois, six arrêts de travail ont eu lieu mais ont impliqué beaucoup plus d'employés (46 415) et se sont traduits par plus de JPNT (591 970).

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

Voici quelques exemples d'études relatives aux relations de travail publiées récemment :

- L'Institut de recherche en politiques publiques affirme, dans son article intitulé [Onze propositions pour un meilleur régime d'assurance-emploi](#), que le programme de l'assurance-emploi du Canada (AE) ne répond pas aux besoins des travailleurs. L'article indique que l'AE, dans sa structure actuelle, entrave un « marché du travail pancanadien efficace » et ne répond pas adéquatement aux besoins des travailleurs à temps partiel. Il présente 11 propositions visant à améliorer l'AE, y compris : la création d'une norme nationale unique pour l'admissibilité et la durée, l'élaboration d'une formule de remplacement du revenu qui soit relative au revenu, et le retrait de tous les programmes « non essentiels » de l'AE (ex. : maternité, soins de compassion, etc.) afin de les offrir à titre de programme social distinct.
- L'OCDE, dans son rapport de 330 pages, [In It Together: Why Less Inequality Benefits All](#), procède à une analyse approfondie des inégalités de revenus à travers les pays membres de l'OCDE. Au lieu de se concentrer sur 1 % des revenus les plus élevés ou 10 % des plus faibles, le rapport accorde une attention particulière aux 40 % des ménages situés au bas de l'échelle et examine les facteurs qui ont provoqué la diminution de leur revenu. En plus de décrire les tendances en matière d'inégalité, le rapport définit et analyse également la relation entre l'inégalité et : la croissance économique, la dernière crise financière, le travail non standard et la participation des femmes au marché du travail. L'OCDE compare aussi la richesse des ménages à travers les pays et décrit l'inégalité des économies émergentes. En matière de politiques, quatre propositions sont présentées pour lutter contre l'inégalité élevée des revenus : une meilleure participation des femmes au marché du travail, la promotion de la qualité de l'emploi, l'investissement dans les compétences et l'éducation et la redistribution efficace des taxes et des transferts de richesses.
- Le rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT), [Rapport mondial de 2015 sur le travail des enfants](#) se concentre sur deux questions : l'élimination du travail des enfants et l'amélioration des résultats en matière d'emploi des jeunes. En se basant sur les données du programme d'enquête sur la transition études-travail de l'OIT, le rapport montre le lien entre le travail des enfants et la difficulté d'obtenir un travail valorisant pour les jeunes adultes, à cause du manque d'instruction. Le rapport conclut en recommandant une politique qui traite à la fois du travail des enfants et de l'emploi des jeunes de « façon intégrée ».

## 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 pour le mois de juillet 2015, recueillies jusqu'au 18 août 2015. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 21 août 2015.

- 1 Toutes les données présentées dans ce bulletin concernent les principales conventions collectives 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](#), juillet 2015, p. 14.
- 4 Les principaux arrêts de travail impliquent 500 employés ou plus. Pour la province de l'Ontario, les données mensuelles sur les arrêts de travail sont incomplètes.