



Travail

Bulletin du travail

Mise à jour mensuelle des conventions collectives août 2015

Principales activités de négociation

Plusieurs négociations principales¹ étaient en cours en août. Celles-ci incluaient les suivantes :

- **Poste Canada et l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) :** les parties ont débuté les négociations au mois de février 2015 après que la convention collective visant environ 11 000 maîtres de poste ait expiré le 31 décembre 2014. Au début du mois de juin, Poste Canada présentait une offre. L'ACMPA a choisi de ne pas y répondre parce qu'elle n'avait pas encore présenté à Poste Canada ses propres propositions sur les questions monétaires et les pensions. Les négociations ont repris en août et l'ACMPA déposait au début du mois de septembre une offre concernant les pensions.
- **Les Offices régionaux de la santé du Manitoba et la Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) :** environ 4 800 travailleurs des services de soutien communautaire qui fournissent des soins à domicile sont sans contrat de travail depuis le mois de septembre 2013. Les questions non-monétaires ont été résolues au mois d'avril 2015 et les négociations au sujet des éléments monétaires ont débuté au mois de mai 2015. Plusieurs campagnes d'information ont été menées par la MGEU, dont un rassemblement public le 6 août. Le 18 août, une entente de principe a été conclue entre les parties. Un vote de ratification est prévu en septembre et octobre.

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

Règlements conclus

- Au mois d'août, six principales négociations collectives visant 13 600 employés ont été conclues. Quatre ont été conclues par négociation directe et deux par arbitrage.
- Cinq ententes visant 12 400 employés ont été conclues dans le secteur public. Une seule entente couvrant 1 200 employés est intervenue dans le secteur privé.
- Une entente a été conclue dans la sphère de compétence fédérale. Des ententes restantes, deux ont été conclues en Ontario et une dans chacune des provinces du Nouveau-Brunswick, du Québec et de la Saskatchewan.
- Trois ententes ont été conclues dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) couvrant la plus forte proportion (82,7 %) de tous les employés ayant finalisé les négociations pendant le mois. Une entente a été conclue dans chacune des industries des services publics et de l'administration publique.

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 au mois d'août, l'ajustement annuel moyen du taux salarial de base² était de 1,3 % (pendant la durée des conventions).
- Lors de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties, l'augmentation salariale moyenne était supérieure (1,5 %) à celle négociée au mois d'août (1,3 %).
- Bien que l'ajustement salarial moyen négocié au mois d'août (1,3 %) soit supérieur au taux d'inflation projeté par la Banque du Canada pour 2015, l'augmentation salariale est inférieure au taux d'inflation (2,0 %) qui devrait prévaloir en 2016 et 2017³.
- L'augmentation salariale qu'ont reçue les 1 200 employés du secteur privé (2,2 %) était plus élevée que la moyenne de 1,2 % négociée par 12 400 employés du secteur public.
- Dans la sphère de compétence fédérale, une seule entente visant 1 200 employés dans l'industrie du transport a été conclue, donnant lieu à une augmentation salariale moyenne de 2,2 %.

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

Durée

- Au mois d'août, la durée moyenne de l'ensemble des ententes était de 48,3 mois. Ceci est similaire à la durée enregistrée lors des précédentes négociations entre les mêmes parties (47,5 mois).
- Les cinq ententes du secteur public ont enregistré une durée moyenne de 49,5 mois. L'unique entente conclue dans le secteur privé (également la seule conclue dans la sphère de compétence fédérale) était d'une durée de 36 mois.
- La durée la plus longue (60,0 mois) a été négociée entre la Saskatchewan Association of Health Organizations et la Health Sciences Association of Saskatchewan. La durée la plus courte (24 mois) a été obtenue en Ontario dans l'entente intervenue entre l'Independent Electricity System Operator et le Syndicat de la fonction publique.

Principaux arrêts de travail

- Aucun principal⁴ arrêt de travail n'a été signalé au mois d'août.

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 :

- La Banque mondiale, dans son document de travail [The Impact of Syrians Refugees on the Turkish Labor Market](#), donne un aperçu des effets que produit l'arrivée des réfugiés syriens sur le marché de l'emploi. Environ, 1,6 million de réfugiés syriens se sont installés en Turquie, dont la plupart ont cherché du travail. À partir des données de 2014, les auteurs ont calculé l'impact de l'arrivée de réfugiés syriens sur l'emploi des travailleurs turcs autochtones (dans l'ensemble, puis selon le sexe, l'âge et l'éducation), la réinstallation des Turcs autochtones et les salaires.
- Vingt-sept auteurs écrivent sur l'externalisation dans [The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks](#), publié par l'European Trade Union Institute. Divisé en quatre parties, le livre examine : l'étendue et la dynamique de l'externalisation; l'impact sur les conditions de travail; les moyens éventuels d'organiser le travail dans un environnement d'externalisation; et les points de vue des syndicats sur le sujet. L'éditeur remarque que, afin que l'externalisation produise des résultats satisfaisants pour les travailleurs et les employeurs, les travailleurs doivent être impliqués dans la prise de décision, la planification et la mise en œuvre de celle-ci.
- S'appuyant sur ses précédentes analyses du salaire minimum vital, dans son rapport intitulé [Calculating a Living Wage for Perth and Huron Counties](#), le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) a publié les résultats de ses calculs pour deux comtés ruraux situés en Ontario. Le CCPA fait valoir qu'un salaire décent aide à améliorer la qualité de vie des Canadiens à faible revenu et réduit la pauvreté chez les enfants. Les employeurs en bénéficient aussi avec moins de roulement du personnel et d'absentéisme. Le rapport explique la méthode de calcul du salaire minimum vital, y compris les descriptions des dépenses mensuelles ainsi que les déductions et les transferts gouvernementaux (par ex. le Plan universel pour la garde d'enfants, les impôts).

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 août 2015, recueillies jusqu'au 15 septembre 2015. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 25 septembre 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.