



Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Travail

Bulletin du travail

Mise à jour mensuelle des conventions collectives décembre 2015

Ce document présente un aperçu du déroulement des négociations collectives qui ont eu lieu au cours du mois de décembre et du dernier trimestre de 2015.

Aperçu pour le mois de décembre Principales activités de négociation

Plusieurs négociations principales¹ étaient en cours en décembre. Celles-ci incluaient :

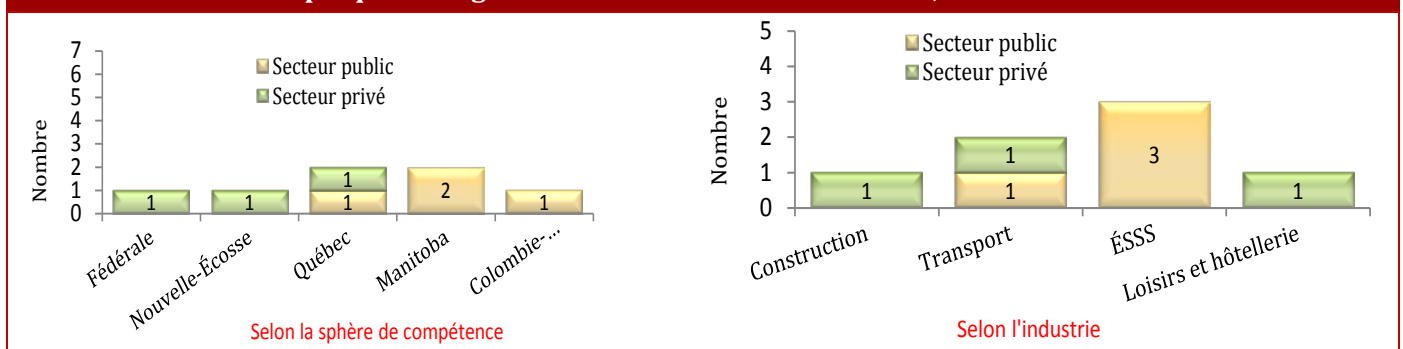
- **La Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) :** les conventions collectives d'environ 6 000 facteurs ruraux et urbains expiraient le 31 décembre 2015. Les premières rencontres de négociation, dont les principaux enjeux sont les conditions de travail et la charge de travail, ont eu lieu au début du mois de décembre. Selon le syndicat, une plainte a été déposée auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) à la fin du mois de décembre, en raison d'une décision de l'employeur qui pourrait modifier la rémunération d'un peu moins de 1 000 employés, sans que des changements n'aient été apportés à la charge de travail. Les négociations continuent en attendant la décision du CCRI.
- **La Ville de Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) :** les négociations amorcées au mois d'octobre 2015 se sont poursuivies au-delà de la date d'expiration de la convention en décembre. Un agent de conciliation a été nommé par le gouvernement provincial afin d'aider les parties à parvenir à une entente. L'impasse provient des différends concernant les congés de maladie et les avantages sociaux, la durée du travail et la sécurité d'emploi.
- **Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse et la Nova Scotia Teachers Union :** la convention collective expirait le 31 juillet 2015. Les négociations entre le gouvernement et ses 9 000 enseignants ont commencé au mois de septembre et un projet de règlement a été conclu en novembre. Le 1^{er} décembre, insatisfaits au sujet de la taille maximale des classes et autres conditions de travail, les enseignants ont voté le rejet du projet de règlement. Les parties se sont depuis rencontrées afin de discuter des prochaines étapes et options de négociation.

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 de décembre, sept principales conventions collectives ont été conclues, soit trois dans le secteur privé (couvrant 5 800 employés) et quatre dans le secteur public (couvrant 12 750 employés).
- Dans la sphère de compétence fédérale, une entente visant 3 800 employés a été conclue. Au Québec, deux ententes ont été conclues couvrant un total de 3 000 employés. Au Manitoba, ce sont deux ententes couvrant un total de 7 400 qui ont été conclues. La Nouvelle-Écosse et la Colombie-Britannique ont chacune conclu une entente qui couvrait 800 et 3 550 employés.
- En décembre, selon l'industrie, ce sont les employés de la construction (800 employés), des loisirs et de l'hôtellerie (1 200 employés), de l'éducation, de la santé et des services sociaux (6 600 employés) et du transport (7 350 employés) qui ont conclu une entente.

Graphique 1 : Règlements de conventions collectives, décembre 2015



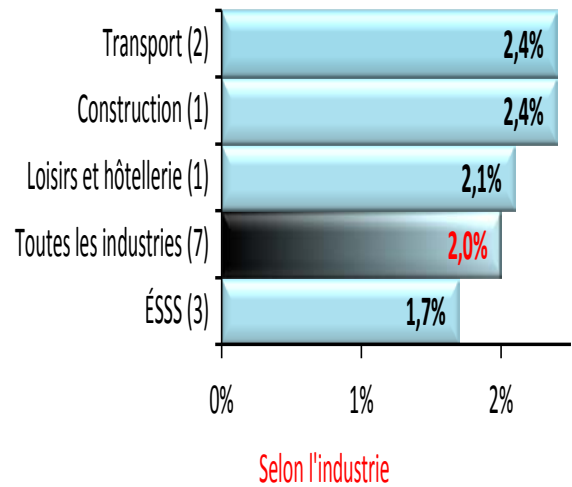
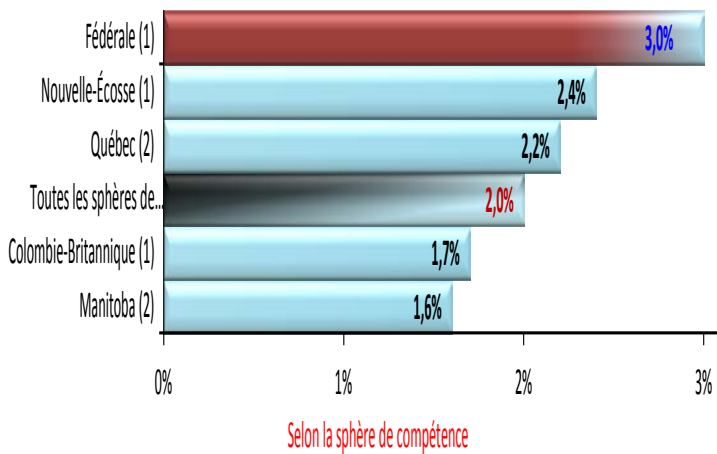
Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste des [Règlements ratifiés en 2015](#) est accessible sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Résultats des règlements conclus

Salaires

- Les 18 550 employés couverts par les principales ententes conclues au Canada en décembre ont reçu un ajustement annuel moyen du taux salarial de base² de 2,0 % pour la durée de leurs ententes. Ce taux moyen était légèrement supérieur à celui de l'augmentation salariale obtenue par les mêmes parties (1,9 %) lors de la précédente ronde de négociations.
- L'augmentation salariale moyenne négociée dans le secteur privé (2,7%) était plus élevée que celle dans le secteur public (1,7 %).
- Parmi les ententes conclues en décembre, celle de la compagnie de chemin de fer du Canadien Pacifique (sphère de compétence fédérale) couvrant 3 800 employés, avait l'augmentation salariale la plus élevée (3,0 %). Les 2 600 employés de l'Université du Manitoba (sphère de compétence provinciale) ont touché la plus faible augmentation (1,5 %)

Graphique 2 : Ajustements salariaux, décembre 2015*



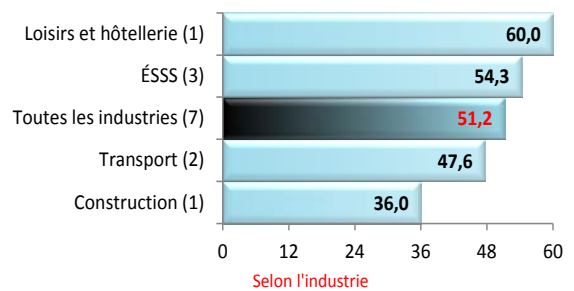
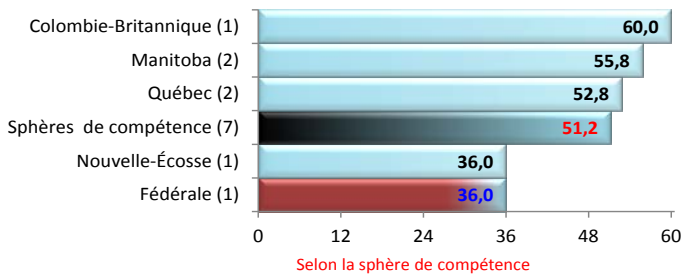
*Le nombre d'ententes conclues par catégorie se trouve entre parenthèses

More information on [Wage settlements](#) can be accessed under the [Resources](#) tab on the Labour Program website.

Durée

- La durée moyenne des ententes conclues en décembre était de 51 mois. Ceci représente une durée plus longue que celle négociée au cours de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties (42 mois).
- Les ententes conclues dans le secteur public (56 mois) avaient une durée moyenne plus longue que celle dans le secteur privé (41 mois).
- L'unique contrat dans la sphère de compétence fédérale entre la compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique et Teamsters Canada avait une durée de 36 mois.
- La durée la plus longue obtenue en décembre était de 60 mois et a été négociée pour trois des règlements d'ententes provinciaux.

Graphique 3: Durée des conventions, décembre 2015*



* Le nombre d'ententes conclues par catégorie se trouve entre parenthèses

Conditions de travail

Les nouvelles clauses sur les conditions de travail permettent aux employeurs et aux syndicats de s'adapter de manière innovatrice aux environnements économique, de travail et social. Les clauses suivantes ont été observées en décembre :

- *La Moncton Northeast Construction Association et l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord* : en vertu de la « clause de productivité », lorsqu'un employé est renvoyé au syndicat par trois employeurs différents pour cause de rendement insatisfaisant, le syndicat doit alors s'assurer que l'employé ait au plus tôt la possibilité de participer à un programme de recyclage et de mise à niveau approprié.
- *L'Université Dalhousie et la Nova Scotia Government and General Employees Union* : un comité syndical-patronal sera établi afin d'examiner les défis et les possibilités liés à la diversité et à l'inclusion. L'effort sera fait afin d'avoir un comité comprenant « un membre d'une minorité visible, un Autochtone, une personne ayant une déficience ou une personne d'un groupe sous-représenté ».

Principaux arrêts de travail³

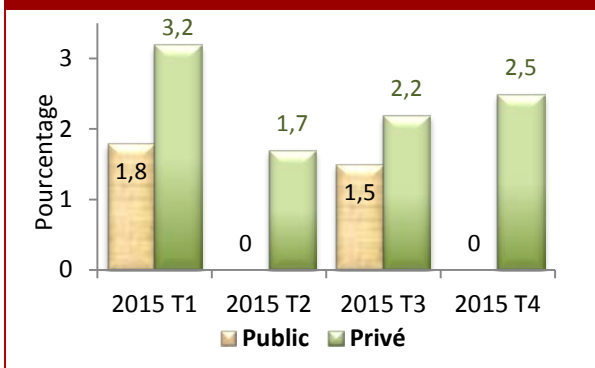
En décembre, le Front commun a continué ses grèves tournantes avec une seule journée, soit le 9 décembre. Les membres de la Fédération autonome de l'enseignement étaient également en grève du 9 au 11 décembre. Les détails de ces grèves n'étaient pas disponibles au moment de publier ce document. L'information paraîtra lors des prochains bulletins lorsqu'elle sera disponible.

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.

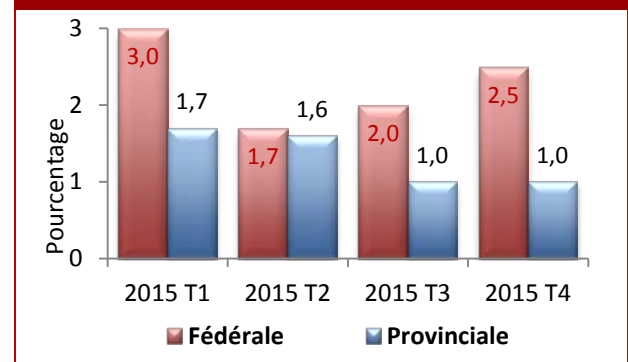
Aperçu pour le quatrième trimestre

- Vingt principales conventions collectives couvrant 83 805 employés, ont été conclues pendant le dernier trimestre de 2015. L'ajustement moyen du taux salarial de base annuel pour ces ententes était de 1,4 %, légèrement inférieur à la moyenne enregistrée au troisième trimestre (1,6 %).
- Dix-neuf négociations se sont conclues par négociation directe. Parmi les négociations restantes, deux ont été conclues au stade de la conciliation, une à l'arbitrage, une par médiation après un arrêt de travail et enfin une par négociation après un arrêt de travail.

Graphique 4 : Ajustements salariaux selon le secteur, 2015 (trimestriel)

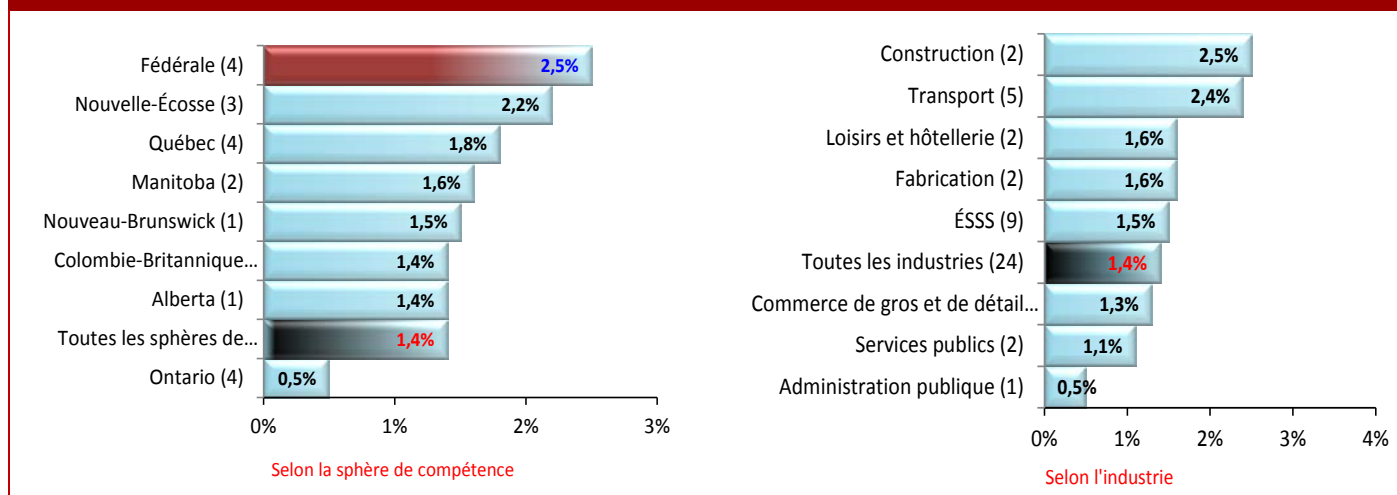


Graphique 5 : Ajustements salariaux selon la sphère de compétence, 2015 (trimestriel)



- Dans le secteur public, quatorze ententes dont l'augmentation salariale moyenne était de 0,9 %, ont été conclues, en comparaison de 0,8 % au troisième trimestre. Les dix ententes conclues dans le secteur privé avaient une augmentation salariale moyenne de 2,3 %, supérieure à celle du troisième trimestre (1,6 %).
- Dans la sphère de compétence fédérale, quatre ententes (couvrant 19 850 employés) ont été conclues avec une augmentation salariale moyenne de 2,5 %. Ce qui représente plus du double de l'augmentation des vingt ententes qui couvraient 63 955 employés conclues dans la sphère de compétence provinciale (1,0 %).
- Parmi les sphères de compétence provinciale, la Nouvelle-Écosse avait l'ajustement salarial (2,2 %) le plus élevé. Par contre, l'Ontario enregistrait l'ajustement salarial le plus faible (0,5 %).
- Parmi tous les employés qui ont obtenu une entente au cours du quatrième trimestre, 43 % se trouvaient en Ontario (36 ,120 employés). L'entente entre le gouvernement de l'Ontario et le Syndicat des employés et employés de la fonction publique de l'Ontario couvrait la majorité de ces employés qui ont reçu la plus faible augmentation salariale (0,5 %).
- Parmi les industries, la construction a enregistré les gains salariaux les plus élevés (2,5%). Cependant, les employés de l'administration publique touchaient les gains salariaux (0,5%) les plus faibles.
- Les ententes conclues au cours du quatrième trimestre avaient une durée moyenne de 50 mois, ce qui est supérieur à celle enregistrée au troisième trimestre (44 mois).

Graphique 6 : Ajustements salariaux, 4^e trimestre 2015



En vedette

Analyse documentaire

Les études suivantes relatives aux relations de travail et au marché du travail ont été publiées dernièrement.

- La publication [At Work \(numéro 82\)](#) de l'Ontario Institute for Work and Health traite des résultats de l'enquête sur la question de la vulnérabilité en santé et sécurité au travail dans l'industrie de la construction. Les résultats démontrent que par contrairement aux entreprises non-syndiquées, celles qui le sont, ont plus de demandes d'indemnisation liées aux accidents du travail sans perte de temps de travail et moins de réclamations se traduisant par des absences du travail. Entre autres facteurs, pour expliquer ces résultats, les auteurs suggèrent que les déclarations régulières de blessures sont plus courantes dans les milieux de travail syndiqués.
- Le rapport de l'Institut de recherche en politiques publiques (IRPP) [Leaving Some Behind: What Happens When Workers Get Sick](#), repose sur la discussion de la table ronde organisée par l'IRPP, qui a eu lieu à Ottawa, le 17 juin 2015. Le rapport met l'accent sur ce qui arrive aux personnes qui ont un emploi lorsqu'elles tombent malades ou deviennent invalides en raison de problèmes de santé contractés ailleurs qu'au travail. Les auteurs résument les points principaux de la discussion de la table ronde et examinent les mesures en vigueur en matière de protection de l'emploi et de soutien du revenu disponibles au Canada, y compris la couverture d'assurance privée. Les auteurs recommandent d'étendre l'assurance maladie et invalidité à tous les travailleurs canadiens.

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

Note : ce bulletin est basé sur les données / information du mois de décembre 2015, recueillies jusqu'au 16 janvier 2016.

Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 23 janvier 2016.

- 1 Toutes les données présentées dans ce bulletin concernent les conventions collectives principales 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 Les principaux arrêts de travail impliquent 500 employés ou plus.