



Bulletin du travail

Mise à jour des conventions collectives avril 2016

Cette publication contient un aperçu des principales¹ négociations collectives qui ont eu lieu au cours du mois d'avril (section A), des clauses innovatrices contenues dans les conventions collectives (section B) et également une analyse documentaire (section C).

A. Aperçu d'avril

Principales activités de négociations

Plusieurs négociations principales étaient en cours en avril, celles-ci incluaient :

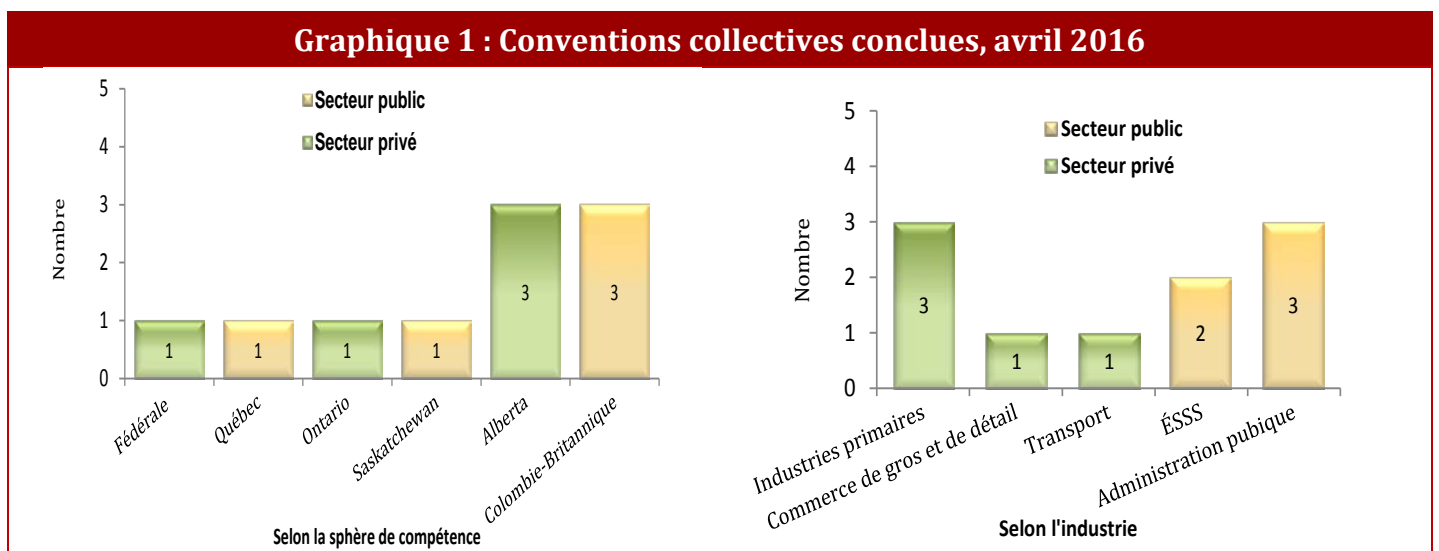
- **Via Rail Canada Inc. et UNIFOR** : les parties négocient le renouvellement de trois conventions collectives qui ont pris fin le 31 décembre 2015 pour environ 1 900 travailleurs. La négociation a débuté au mois de novembre 2015 et se poursuit; les conciliateurs du Service fédéral de médiation et de conciliation apportent leur aide depuis le mois de mars 2016. Les principaux enjeux sont les salaires et les avantages sociaux. Si aucune entente n'est conclue avant la fin de la période de conciliation en mai, le syndicat pourra obtenir un droit de grève.
- **La compagnie d'autobus Coast Mountain et UNIFOR** : la convention collective d'environ 4 700 travailleurs a expiré à la fin du mois de mars 2016. Les négociations, dont les principaux enjeux sont les avantages sociaux et les salaires, ont été rompues le 6 avril 2016. Les membres du syndicat ont voté en faveur de la grève le 28 avril 2016. La dernière grève, qui a eu lieu en 2001, a duré plus de quatre mois et a causé des interruptions du service d'autobus de Vancouver. La reprise des négociations est prévue en mai.

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 avril, dix principales conventions collectives ont été conclues, soit cinq dans le secteur public (couvrant 13 940 employés) et cinq dans le secteur privé (couvrant 9 040 employés). Huit ententes ont été conclues par négociation directe, une par médiation et une par arbitrage.
- Dans la sphère de compétence fédérale, une entente a été conclue dans le secteur privé entre NAV Canada et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (couvrant 620 employés).
- Dans les sphères de compétence provinciale, l'Alberta (couvrant 7 450 employés) et la Colombie-Britannique (couvrant 3 180 employés) ont conclu chacune trois ententes; le Québec (couvrant 760 employés), l'Ontario (couvrant 970 employés) et la Saskatchewan (couvrant 10 000 employés) ont conclu une entente chacune (Graphique 1).
- La moitié des employés ayant conclu une entente en avril appartenait à l'industrie de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) (11 530 employés). La deuxième plus importante proportion d'employés se trouvait dans les industries primaires (7 450 employés) suivies de l'administration publique (2 410 employés), du commerce de gros et de détail (970 employés) et de celle du transport (620 employés).

Graphique 1 : Conventions collectives conclues, avril 2016



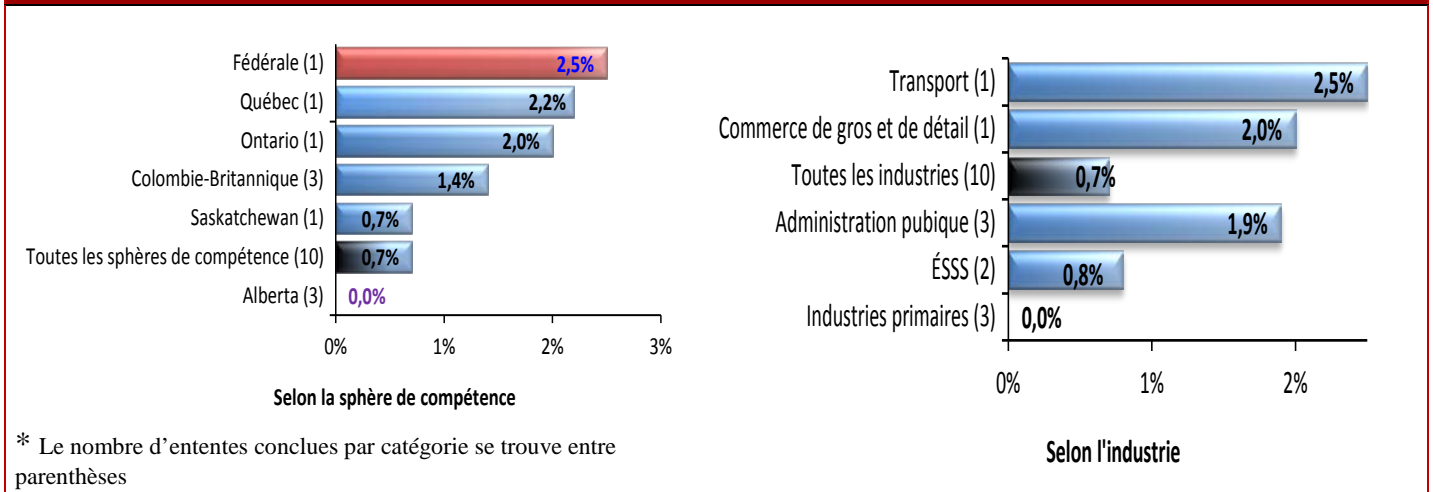
Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste des [Règlements ratifiés](#) est accessible sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Résultats des règlements conclus

Salaires

- Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base² qu'ont reçu les 22 980 employés ayant conclu une entente en avril, pour la durée de leurs conventions, était de 0,7 %. Cette augmentation compte pour un peu plus de la moitié de celle obtenue lors de la précédente ronde de négociation entre les mêmes parties (1,3 %) (Graphique 2).
- L'augmentation salariale moyenne négociée dans le secteur privé (0,4 %) était plus faible que celle dans le secteur public (1,0 %).
- Parmi les ententes conclues en avril, celle conclue dans la sphère de compétence fédérale avait l'augmentation salariale la plus élevée (2,5 %). Par contre, les ententes conclues en Alberta ont fait l'objet d'un gel salarial pour deux ans.
- Trois ententes (couvrant 32 % des employés ayant conclu une entente en avril) ont abouti à un gel salarial pour deux ans. Étant donné le taux d'inflation positif anticipé — la Banque du Canada prévoit 1,6 % en 2016 et 2,0 % en 2017 — leur salaire réel diminuera pendant cette période.

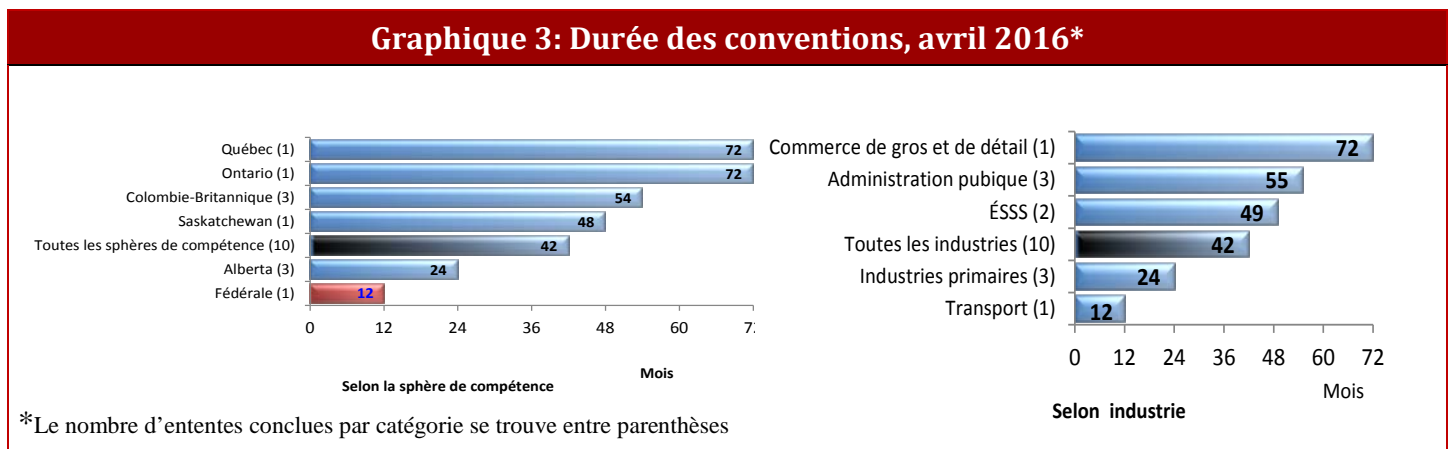
➤ Graphique 2 : Rajustements salariaux, avril 2016



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

Durée des conventions collectives

- La durée moyenne des ententes conclues en avril était de 52 mois. Cette moyenne est plus élevée que celle obtenue lors de la ronde de négociations précédentes entre les mêmes parties (39 mois) (Graphique 3).
- Les ententes conclues dans le secteur public (50 mois) avaient une durée moyenne plus élevée que celle dans le secteur privé (28 mois).
- La seule convention dans la sphère de compétence fédérale a été conclue entre NAV Canada et Fraternité internationale des ouvriers en électricité (12 mois).
- La durée la plus longue parmi les ententes conclues en avril était de 72 mois.



Principaux arrêts de travail³

- En avril, deux principaux arrêts de travail impliquant deux unités de négociation (3 412 employés) ont eu lieu à l'Université de Montréal et se sont traduits par 3 412 jours-personnes non travaillés (JPNT).
- Au cours des quatre premiers mois de 2016, trois arrêts de travail impliquant 4 412 employés ont été rapportés, y compris les deux susmentionnés, et se sont traduits par un total de 1 79 680 JPNT. Pendant la même période de l'année précédente il y a eu 12 arrêts de travail (impliquant 18 141 employés) pour un total de 119 410 JPNT.
- Aucun principal arrêt de travail n'a eu lieu en avril dans la sphère de compétence fédérale.

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

B. Clauses innovatrices dans les conventions collectives

De nouvelles clauses dans les conventions collectives permettent aux employeurs et aux syndicats de s'adapter de manière innovatrice aux environnements économique, de travail et social en constante évolution. La clause suivante a été observée :

- La *Ville de Vancouver* et le *Syndicat canadien de la fonction publique* : afin de reconnaître l'importance de la culture autochtone « les employés qui veulent un congé autorisé non payé afin de participer en tant que candidat aux élections fédérales, provinciales ou municipales ou de tout organisme de gouvernance autochtone reconnu, y compris mais sans s'y limiter, les Conseils de bande des Premières nations, les gouvernements autochtones ou autonomes auront droit à ce congé ».

C. Analyse documentaire

L'étude suivante relative aux relations de travail été publiée dernièrement.

- Le rapport [*Regulation of labour market intermediaries and the role of social partners in preventing trafficking of labour*](#) d'Eurofound examine de quelle manière la législation, la réglementation et les activités des partenaires sociaux dans les États membres de l'Union européenne et en Norvège peuvent empêcher le trafic des intermédiaires, telles les agences de travail intérimaire d'exploiter la main-d'œuvre. Le rapport fournit également des exemples d'initiatives conjointes entre l'État et les partenaires sociaux afin de combattre le trafic visant l'exploitation du travail.

Le saviez-vous?

La durée du congé de soins compatissants a été prolongée

Le congé de soins compatissants a été prolongé pour les Canadiens qui travaillent dans la sphère de compétence fédérale et qui prennent soin ou aident un membre de la famille atteint d'une maladie grave risquant de causer le décès dans les 26 semaines suivantes, tel qu'attesté par un médecin.

Précisément, la durée maximale du congé de soins compatissants, qui était auparavant de 8 semaines non payées, a été prolongé jusqu'à 28 semaines. De plus, la période pendant laquelle ce congé peut être pris s'étend sur 52 semaines (26 semaines).

Le poste de l'employé est protégé pendant ce congé. Les employés peuvent être admissibles aux prestations de soignant en vertu du Programme de l'assurance-emploi.

Contact

Si vous désirez obtenir un numéro précédent du Bulletin du travail ou 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 votre convention collective, le protocole d'entente ou toute autre documentation si vous avez une unité d'entreprise immatriculée au fédéral (de 500 employés ou plus) ou au provincial (de 500 employés ou plus).

Note : ce bulletin est basé sur les données / informations du mois d'avril 2016 recueillies jusqu'au 15 avril 2016. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 24 avril 2016.

- 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 Les principaux arrêts de travail impliquent 500 employés ou plus.