



# Bulletin du travail

## Mise à jour des conventions collectives mai 2016

Cette publication contient un aperçu des principales<sup>1</sup> négociations collectives qui ont eu lieu au cours du mois de mai (section A), des clauses innovatrices contenues dans les conventions collectives (section B) et une analyse documentaire (section C).

### A. Aperçu de mai

#### Principales activités de négociations

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

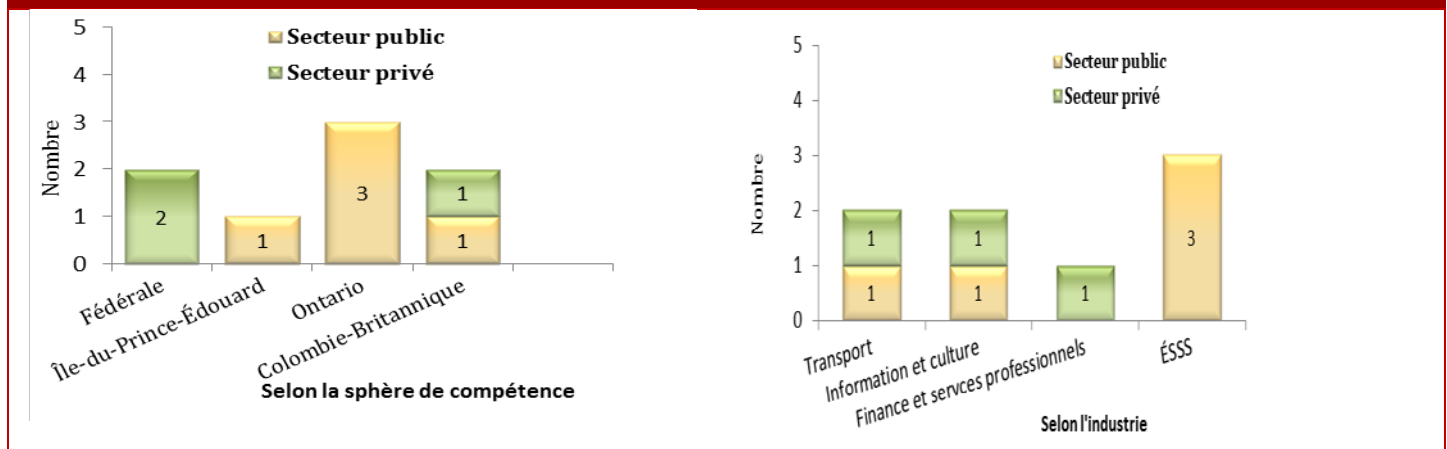
- **La Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP)** : les parties négocient le renouvellement d'une convention collective qui a pris fin le 31 décembre 2015, et visait environ 6 000 facteurs ruraux et suburbains. Après des mois de négociations, dont une procédure de conciliation, aucune entente n'a pu être conclue. Des médiateurs du Service fédéral de médiation et de conciliation continuent d'apporter leur aide aux parties pour leurs négociations. Les principaux enjeux sont la sécurité d'emploi, les salaires, la pension et les avantages sociaux. Si aucune entente n'est atteinte, les parties pourront se prévaloir de leur droit légal de grève ou de lockout le 2 juillet 2016.
- **Telus et le Syndicat des travailleurs en communication (Syndicat des Métallos, section locale 1944)** : la convention collective couvrant une unité d'environ 12 400 employés et incluant (mais sans s'y limiter) des techniciens, des employés de bureau et des commis à travers la Colombie-Britannique, l'Alberta, l'Ontario et le Québec, expirait le 31 décembre 2015. Les parties négocient et se soumettent des propositions depuis décembre 2015. Les principaux enjeux sont l'équilibre travail-vie et la rémunération. Une entente entre les parties a été conclue sur le maintien des activités advenant que le Conseil canadien des relations industrielles ait accepté un arrêt de travail le 9 février 2016.

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, huit principales conventions collectives ont été conclues, soit cinq dans le secteur public (couvrant 46 440 employés) et trois dans le secteur privé (couvrant 2 170 employés). Trois ententes ont été conclues par négociation directe, trois par médiation, une par voie de conciliation et une par arbitrage.
- Deux ententes ont été conclues dans le secteur privé de compétence fédérale : une entente entre MTS inc. et l'Association des employés en télécommunications du Manitoba (couvrant 960 employés) et une entre Vittera inc. et la Grain and General Services Union (ILWU Canada) (couvrant 550 employés).
- Parmi les sphères de compétence provinciale, trois ententes ont été conclues en Ontario (couvrant 4 240 employés), deux en Colombie-Britannique (couvrant 40 660 employés) et une à l'Île-du-Prince-Édouard (couvrant 2 200 employés) (Graphique 1).
- La majorité (89 %) des employés ayant conclu une entente en mai se trouvait dans l'industrie de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) (43 400 employés). L'industrie de l'information et de la culture (3 210 employés) affichait la deuxième plus importante proportion, suivie du transport (1 340 employés) et de celle des finances et services professionnels (660 employés).

**Graphique 1 : Conventions collectives conclues, mai 2016**



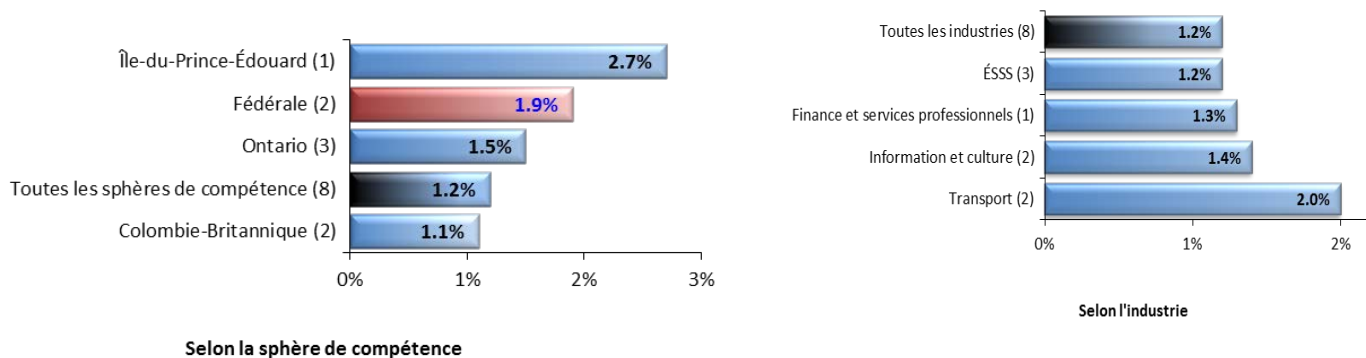
Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste des [Règlements ratifiés](#) est accessible sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

## Résultats des règlements conclus

### Salaires

- Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base <sup>2</sup> (pendant la durée de leurs conventions) qu'ont reçu les 48 610 employés ayant conclu une entente en mai était de 1,2 %. Cette augmentation salariale moyenne était inférieure à celle obtenue lors de la précédente ronde de négociation entre les mêmes parties (1,5 %) (Graphique 2).
- L'augmentation salariale moyenne négociée dans le secteur public (1,2 %) était inférieure à celle du secteur privé (1,7 %).
- Les conventions collectives conclues dans la sphère de compétence fédérale ont donné lieu à une augmentation salariale moyenne de 1,9 %.
- Parmi les sphères de compétence provinciale, l'Île-du-Prince-Édouard a enregistré le rajustement salarial le plus élevé (2,7 %), négocié entre le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard et la Prince Edward Island Teachers' Federation. Par contre, le plus faible rajustement salarial (1,1 %) a été enregistré en Colombie-Britannique entre la Health Employers Association of British Columbia et le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Colombie-Britannique.
- Selon l'industrie, celle du transport enregistrerait le gain salarial moyen (2,0 %) le plus élevé tandis que les employés de ÉSSS touchaient le plus faible (1,2 %).

**Graphique 2 : Rajustements salariaux, mai 2016**



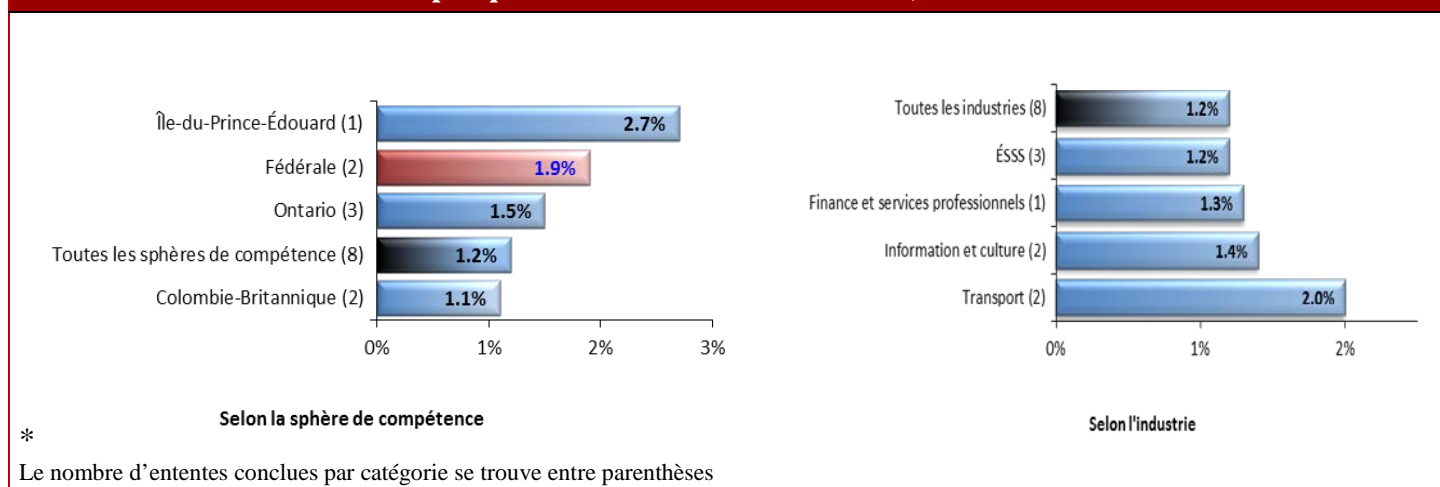
\* Le nombre d'ententes conclues par catégorie se trouve entre parenthèses

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 mai était de 57 mois. Ce qui représente plus du double de la durée obtenue lors de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties (27 mois) (Graphique 3).
- Les ententes conclues dans le secteur public (57 mois) avaient une durée moyenne supérieure à celles obtenues dans le secteur privé (43 mois).
- Les deux ententes conclues dans la sphère de compétence fédérale avaient une durée de 36 mois.
- La Health Employers Association of British Columbia et la British Columbia Nurses' Union ont négocié l'entente ayant la durée la plus longue (60 mois).
- La convention ayant la durée la plus courte (24 mois) a été négociée entre l'Université d'Ottawa et l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa (corps professoral et bibliothécaires).

**Graphique 3: Durée des conventions, mai 2016\***



## Principaux arrêts de travail<sup>3</sup>

- Aucun principal arrêt de travail n'a eu lieu en mai dans la sphère de compétence fédérale, quoique les données du Québec n'aient pas été disponibles au moment de la publication.

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 :

- Le *Council of Trustees' Association* et l'*Elementary Teachers' Federation Ontario* : l'employeur financera un module de « formation de prévention de la violence » sur la « la prévention de la violence pour les employés dont les principales fonctions les obligent à être constamment en contact avec des étudiants qui peuvent représenter un danger quant à leur sécurité ».

## **C. Analyse documentaire**

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

- L'Organisation internationale du Travail livre une analyse des marchés du travail et des tendances à la pauvreté au cours des vingt dernières années dans plus de 100 pays dans un rapport intitulé [\*World Employment Social Outlook: Transforming Jobs to End Poverty\*](#). Le rapport signale que tandis que le taux de pauvreté diminuait dans plusieurs pays émergents et en développement, la majorité des pays développés ont connu une augmentation de leurs niveaux de pauvreté. Il analyse également dans quelle mesure on peut s'attendre à une protection sociale plus adéquate et des emplois décents afin de réduire la pauvreté.
- Le document de l'Ontario Institute for Work & Health [\*At Work \(numéro 82\)\*](#) traite des résultats d'une étude sur la participation des employeurs au Programme de certificat de reconnaissance en Colombie-Britannique. En vertu de ce programme, afin de recevoir ce certificat, les employeurs devaient implanter un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SGSST) et se soumettre à une vérification quant à leurs pratiques en matière de santé et sécurité. Les résultats démontrent qu'entre 2005 et 2012, les entreprises qui ont participé au programme, ont obtenu des taux de blessures graves occasionnant d'importantes pertes de travail inférieurs, entre 12 et 17 pour cent, comparé à celles qui n'y ont pas pris part. La plus importante diminution du taux de blessures a été constatée dans la foresterie et la construction qui sont les industries les plus dangereuses.

---

## 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 de mai 2016 recueillies jusqu'au 16 juin 2016.  
Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 20 juin 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. Les données du mois de mai pour le Québec n'ont pas été communiquées.