



Bulletin du travail

Mise à jour des conventions collectives

Juin 2016

Cette publication contient un aperçu des principales¹ négociations collectives qui ont eu lieu au cours du mois de juin (section A) et du deuxième trimestre de 2016 (section B), ainsi qu'une analyse documentaire (section C).

A. Aperçu de juin

Principales activités de négociations

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

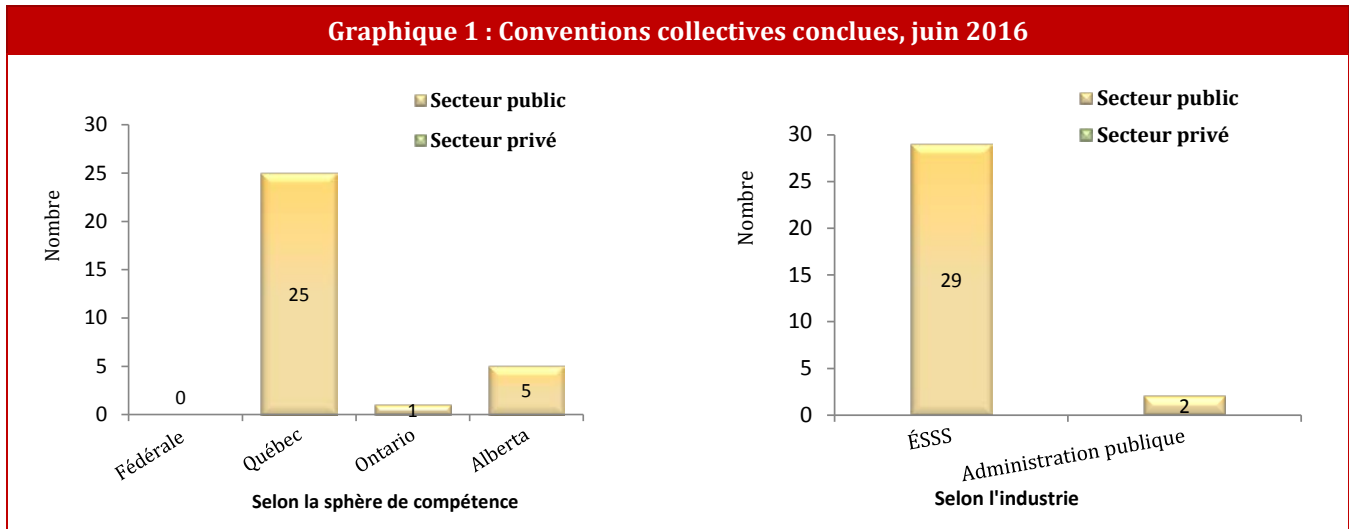
- **L'Université du Québec à Montréal et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec** : les parties négocient le renouvellement de la convention collective échue depuis le 31 mars 2015 et qui couvrait environ 2 310 employés. Les négociations se sont poursuivies et les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises, y compris en juin. Les principaux enjeux sont les conditions de travail et les avantages sociaux. Les prochaines séances de négociations sont prévues hebdomadairement en septembre et octobre.
- **Les Régies régionales de santé du Manitoba et la Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU)** : la convention collective couvrant environ 2 000 employés des services professionnels techniques et médicaux expirait le 31 mars 2014. Après une longue période de négociations, avec l'aide d'un conciliateur depuis janvier 2016, l'employeur proposait une offre finale en mars. Celle-ci a été ratifiée par les membres de tous les groupes, sauf les techniciens et les professionnels de la région d'Interlake-Eastern et les employés des Services de diagnostic à l'échelle de la province. Un vote de grève a eu lieu en juillet pour les employés d'Interlake-Eastern et un autre se tiendra le 8 août 2016 pour le groupe d'employés de Services de diagnostic. Les principaux enjeux sont les salaires et les avantages sociaux.

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 juin, les trente-et-une principales conventions collectives conclues appartenaient toutes au secteur public (couvrant 277 570 employés). Dix de ces ententes ont été conclues par négociation directe. Les vingt-et-une conventions restantes l'ont été par négociation directe suite à un arrêt de travail; toutes faisaient partie de la ronde de négociations coordonnées dans le secteur public du Québec.
- Toutes les ententes conclues en juin se trouvaient dans les sphères de compétence provinciale. Comparé aux autres provinces, le Québec concluait le plus grand nombre d'ententes (25) qui représentaient 93 % des employés parvenus à une entente pendant le mois (Graphique 1).
- Presque tous les employés (99 %) ayant conclu une entente en juin se trouvaient dans l'industrie de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) (274,310 employés) et les 3 260 employés restants, dans l'administration publique.

Graphique 1 : Conventions collectives conclues, juin 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.

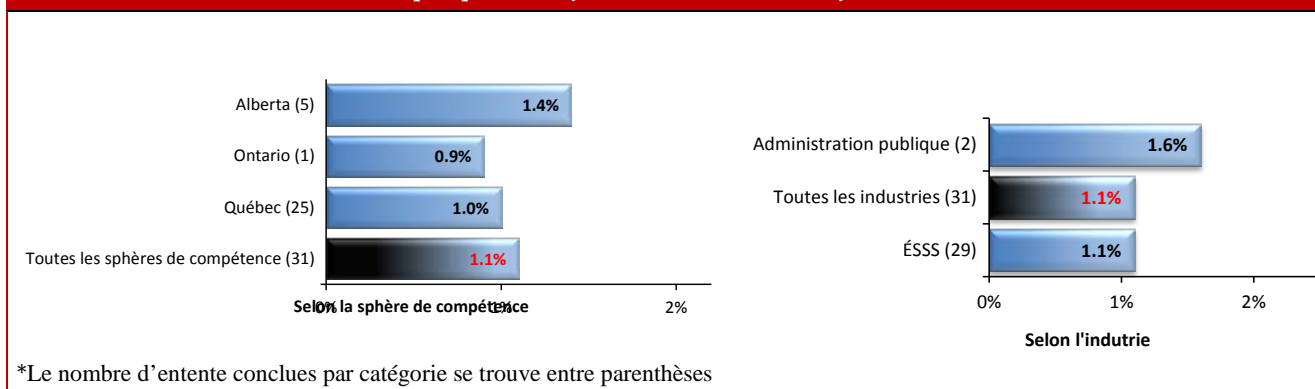
Résultats des règlements conclus

Salaires

- Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base ² (pendant la durée de leurs conventions) qu'ont reçu les 277 570 employés qui ont conclu en juin était de 1,1 %. Cette moyenne était légèrement inférieure à celle obtenue lors de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties (1,2 %) (Graphique 2).
- L'Alberta a obtenu le rajustement salarial (1,4 %) le plus élevé, négocié entre l'Université de l'Alberta et l'University of Alberta Non-Academic Staff Association. Par contre, un gel salarial a également été enregistré en Alberta entre le Conseil scolaire de Calgary et la Calgary Board of Education Staff Association.

- Selon l'industrie, celle de l'administration publique enregistrait un gain salarial moyen (1,6 %) supérieur à celui des employés de l'ÉSSS (1,1 %).

Graphique 2 : Rajustements salariaux, juin 2016*

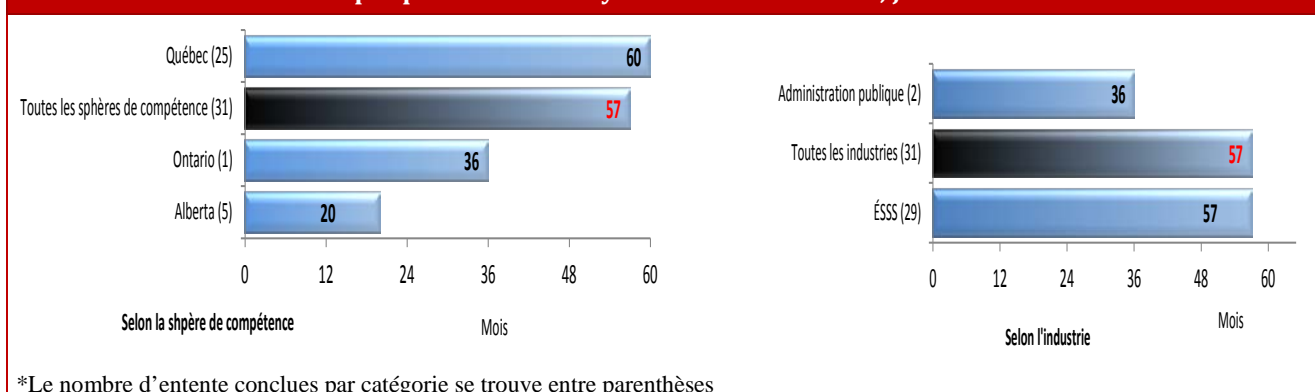


De plus amples informations sur les [Règlements salariaux](#) sont accessibles sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Durée des conventions collectives

- La durée moyenne des ententes conclues en juin était de 57 mois, soit plus du double de la durée moyenne (27 mois) obtenue lors de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties (Graphique 3).
- Les ententes conclues au Québec avaient la durée moyenne la plus longue (60 mois) et celles conclues en Alberta, la plus courte (20 mois).

Graphique 3 : Durée moyenne des conventions, juin 2016*



Arrêts de travail³

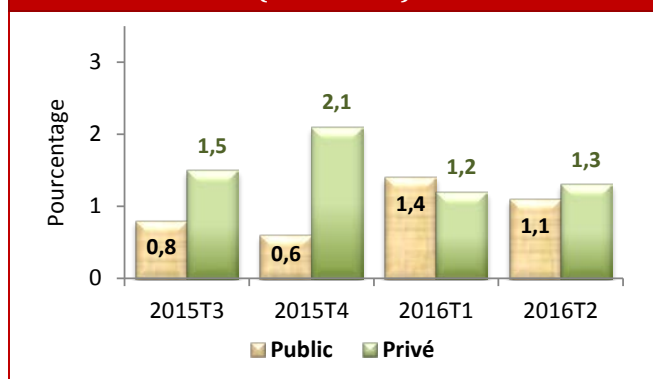
- Aucun principal arrêt de travail n'a été rapporté en juin, les données de juin du Québec et de l'Ontario n'étant pas disponibles au moment de la publication.

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

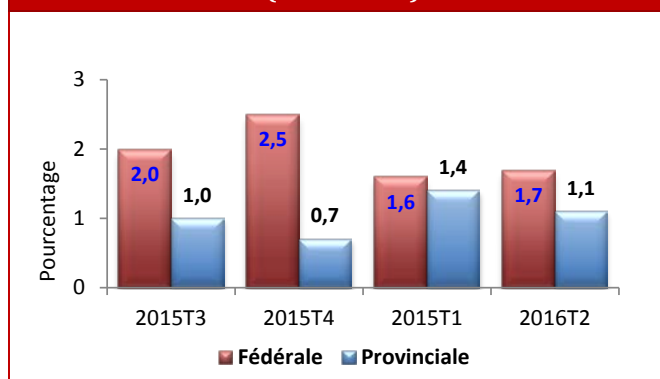
B. Aperçu du deuxième trimestre

- Cinquante-huit principales conventions collectives couvrant un total de 382 040 employés ont été conclues au deuxième trimestre de 2016. Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base de ces ententes était de 1,1 %, soit une légère baisse par rapport au premier trimestre de 2016 (1,4%).
- Près de la moitié des ententes (27) ont été conclues par négociation directe. Quant aux trente-et-une ententes restantes, vingt-et-une ont été conclues par voie de négociation après un arrêt de travail, quatre par médiation, trois par conciliation et trois par arbitrage.
- La majorité des ententes (45) ont été conclues dans le secteur public avec une augmentation salariale moyenne de 1,1 %, soit une légère baisse comparée à 1,4 % au trimestre précédent.
- Les ententes conclues dans le secteur privé enregistraient une augmentation salariale moyenne de 1,3 %, soit une faible augmentation par rapport au trimestre précédent (1,2 %) (graphique 4).

Graphique 4 : Rajustements salariaux selon le secteur, 2016 (trimestriel)

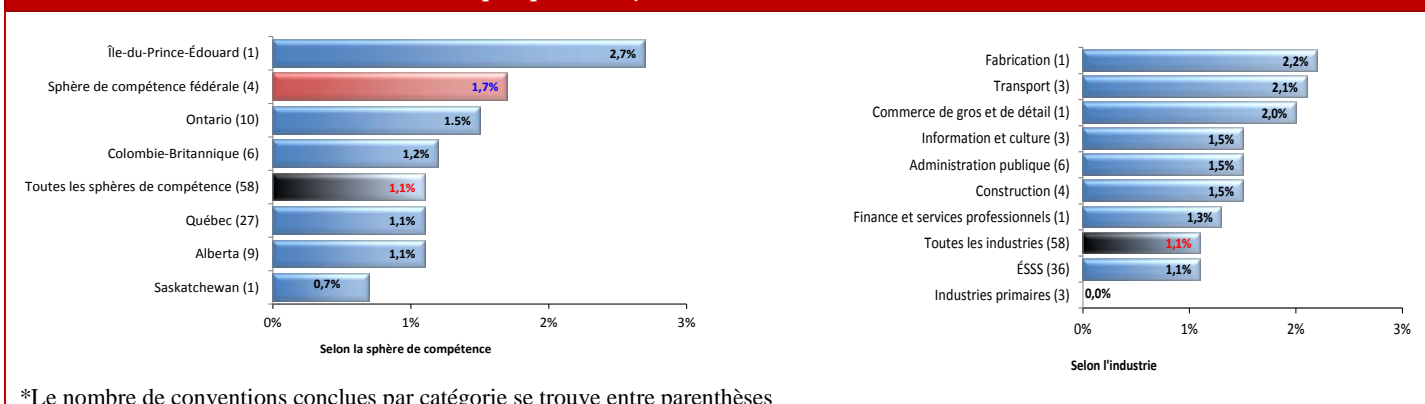


Graphique 5 : Rajustements salariaux selon la sphère de compétence, 2016 (trimestriel)



- Le rajustement salarial moyen dans le secteur privé (1,3 %) était légèrement supérieur à celui observé dans le secteur public (1,1 %).
- Dans la sphère de compétence fédérale, quatre ententes (couvrant 5 930 employés) ont été conclues avec une augmentation salariale moyenne de 1,7 %. Ce qui est supérieur à l'augmentation salariale moyenne de cinquante-quatre ententes conclues dans la sphère de compétence provinciale (1,1 %), qui couvraient 376 110 employés [Graphique 5].
- Parmi les sphères de compétence provinciale, l'Île-du-Prince-Édouard avait le rajustement salarial (2,7 %) le plus élevé. Le rajustement salarial (0,7 %) le plus faible a été enregistré en Saskatchewan (Graphique 6).
- Selon l'industrie, ce sont 1 250 employés du domaine de la fabrication qui ont touché l'augmentation salariale (2,2 %) la plus élevée.
- La plus forte proportion d'employés ayant conclu une entente se trouvait au Québec (68 %, 261 060 employés).
- Parmi toutes les industries, l'ÉSSS comportait la plus forte proportion d'employés (87,5 %, 334 210 employés).

Graphique 6: Rajustements salariaux, 2016 T2



D. Analyse documentaire

Les études suivantes relatives aux relations de travail été publiées dernièrement :

- Un rapport intitulé [*The Talented Mr. Robot: The impact of automation on Canada's workforce*](#) du Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship (BII+E) examine comment la technologie, au Canada, affectera les professions. Le rapport soutient que « près de 42 % de la population active du Canada pourrait être lourdement touchée par l'automatisation au cours des dix ou vingt prochaines années ». L'étude transpose, pour le Canada, la méthodologie d'une étude effectuée précédemment pour les États-Unis.
- Un rapport du Conference Board du Canada intitulé [*Aligning Skills Development with Labour Market Need*](#) examine, entre autres, pourquoi la pénurie de main-d'œuvre qualifiée persiste au Canada et quelles sont les mesures que les employeurs, les éducateurs et les décideurs pourraient prendre pour résoudre ce problème. Il tient compte, notamment, des systèmes d'information sur le marché du travail, de quelle manière le système d'éducation forme les étudiants pour le marché du travail et des stratégies de recrutement des employeurs. Le rapport formule un certain nombre de recommandations afin de réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

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 juin 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 juin pour le Québec n'ont pas été communiquées.