Bulletin du travail

Mise à jour des conventions collectives
Juillet 2016

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

A. Aperçu de juillet

Principales activités de négociations

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

- **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) et Teamsters Canada :** les parties négocient le renouvellement de cinq conventions collectives, visant environ 3 300 employés qui travaillent pour le CN au Canada. Le 12 juillet 2016, le syndicat a déposé une demande auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) afin qu'il détermine quelles sont les activités qui doivent être maintenues advenant un arrêt de travail. Le 4 octobre 2016, les parties acquerront légalement le droit de grève ou de lockout si aucune entente n'est intervenue. Les médiateurs du Service fédéral de médiation et de conciliation participent aux négociations depuis le 14 juillet 2016

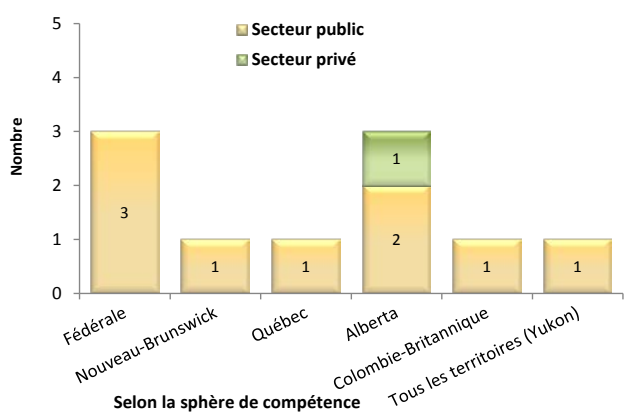
- **Teck Coal Limited (Site d'exploitation de la rivière Fording) et Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes :** la convention collective visant environ 950 employés expirait le 30 avril 2016. Les parties ont négocié et se sont rencontrées à plusieurs reprises aux mois de mars, avril et juin 2016. Le 6 juillet, le syndicat a demandé que l'employeur reprenne les négociations en proposant des dates en juillet et août. Étant donné que l'employeur refusait de reprendre les négociations, le 10 août 2016, le syndicat a déposé une plainte auprès du Columbia Labour Relations Board.

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 juillet, dix principales conventions collectives ont été conclues, soit neuf dans le secteur public (couvrant 123 800 employés) et une dans le secteur privé (couvrant 2 090 employés). Six ont été conclues par négociation directe, trois par conciliation et une par arbitrage.
- Les trois ententes qui ont eu lieu dans la sphère de compétence fédérale ont toutes trois été conclues entre Via Rail et Unifor (couvrant 2 130 employés).
- Parmi les sphères de compétence provinciale, trois ententes ont été conclues en Alberta (couvrant 25 690 employés), une au Québec (couvrant 89 070 employés), au Nouveau-Brunswick (couvrant 550 employés), en Colombie-Britannique (couvrant 4 700) et au Yukon (couvrant 3 750) (Graphique 1).
- La majorité (90 %) des employés ayant conclu une entente en juillet appartenait au domaine de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) (113 220 employés). La deuxième plus importante proportion se trouvait dans l'industrie du transport (6 830 employés), suivie de celles de l'administration publique (3 750 employés) et du commerce de gros et de détail (2 090 employés).

Graphique 1 : Conventions collectives conclues, juillet 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

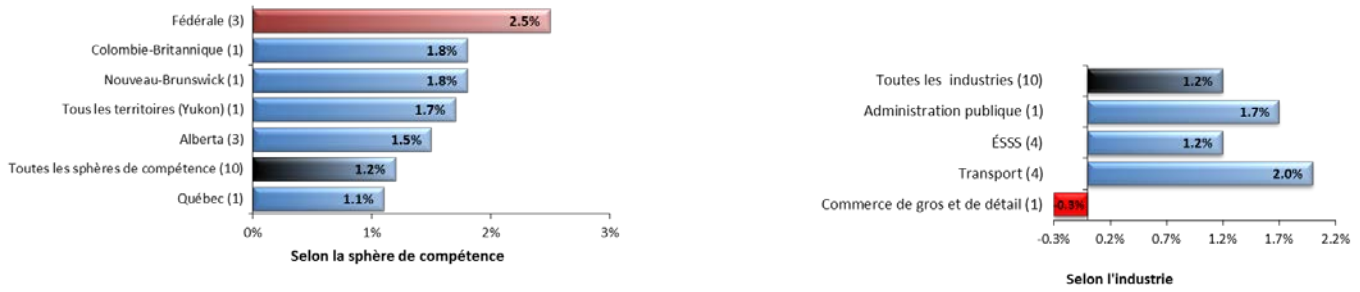
Salaires

- Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base[2] (pendant la durée de leurs conventions) qu'ont reçu les 125 890 employés qui ont conclu une entente en juillet était de 1,2 %. Cette augmentation salariale moyenne était plus faible que celle obtenue lors des précédentes négociations entre les mêmes parties (1,6 %) (Graphique 2).
- La seule entente conclue dans le secteur privé a donné lieu à une réduction salariale moyenne (-0,3 %). Le secteur public affichait une augmentation salariale moyenne de 1,2 %.
- Les conventions collectives conclues dans la sphère de compétence fédérale affichaient une augmentation salariale moyenne de 2,5 %.
- Parmi les sphères de compétence provinciale, le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique ont négocié le rajustement salarial le plus élevé (1,8 %). Le rajustement le plus faible (1,1%) a été enregistré au Québec entre le Comité patronal

de négociation, secteur santé et services sociaux et la Fédération de la santé et des services sociaux.

- Selon l'industrie, le transport a enregistré le gain salarial le plus élevé (2,0 %), tandis que les employés du commerce de gros et de détail faisaient l'objet d'une réduction salariale (-0,3%).

Graphique 2 : Rajustements salariaux, juillet 2016*



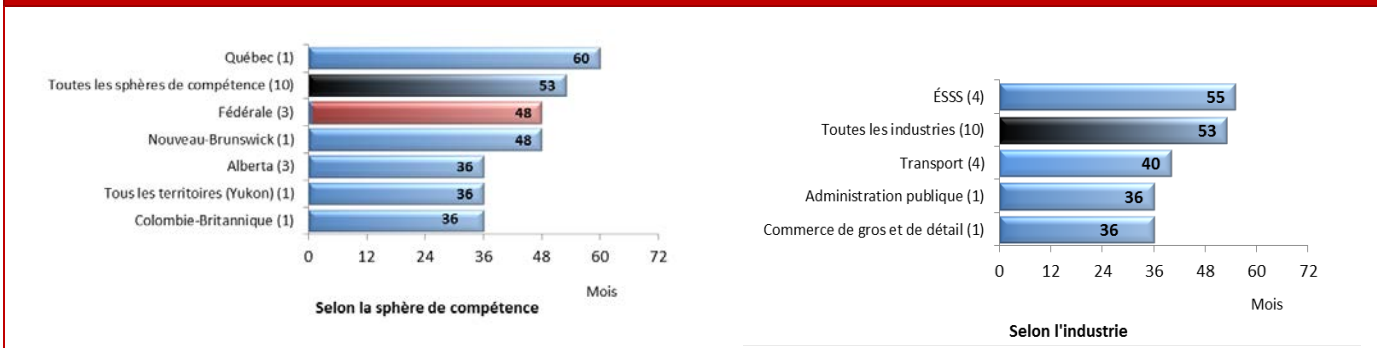
Note : Le nombre d'entente conclues par catégorie se trouve entre parenthèses

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 juillet était de 53 mois. Ce qui est similaire à celle obtenue lors des négociations précédentes entre les mêmes parties (52 mois) (Graphique 3).
- Les ententes conclues dans le secteur public (53 mois) avaient une durée moyenne supérieure à celle du secteur privé (36 mois).
- Les trois ententes conclues dans la sphère de compétence fédérale avaient une durée de 48 mois.
- Le Comité patronal de négociation, secteur santé et services sociaux et la Fédération de la santé et des services sociaux ont négocié l'entente ayant la durée la plus longue (60 mois).
- Parmi les ententes conclues en juillet, la durée la plus courte était de 36 mois.

Graphique 3 : Durée moyenne des conventions, juillet 2016*



Note : Le nombre d'entente conclues par catégorie se trouve entre parenthèses

Arrêts de travail[3]

- Aucun principal arrêt de travail n'a été enregistré en juillet, quoique les données du Québec pour le mois de juillet 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. Les clauses suivantes ont été observées :

- Le *Hamilton Police Services Board* et la *Hamilton Police Association* : le libellé de l'article sur le congé de deuil a été modifié pour refléter les cérémonies de « célébration de la vie ».

- Le *Home for the Aged de la Municipalité régionale de Durham* et le *Syndicat canadien de la fonction publique* : concernant les congés de deuil, « lorsque la tradition l'exige ou que le service funéraire est reporté (enterrement ou service commémoratif) les montants indiqués aux paragraphes (a), (b) ou (c) peuvent être utilisés à deux (2) occasions distinctes dans les six (6) mois suivant la date du décès ».

C. Analyse documentaire

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

- L'Organisation internationale du travail dans son rapport intitulé Évaluation des dispositions relatives au travail des accords sur le commerce et l'investissement analyse les impacts des dispositions relatives au travail dans les accords internationaux sur le commerce et sur l'investissement (y compris ceux du Canada). Au cours des vingt dernières années, une tendance croissante s'est manifestée afin d'inclure les dispositions relatives au travail dans les accords sur le commerce et sur l'investissement. Dans la plupart des accords commerciaux, les dispositions du travail avaient pour objectif de promouvoir la conformité avec les normes internationales et les conditions de travail minimales. Selon l'étude, afin que les dispositions relatives au travail soient efficaces, il faut inclure les partenaires sociaux et le grand public dans la négociation et dans les étapes de mise en œuvre des accords commerciaux.

- L'Institut de recherche en politiques publiques traite des résultats d'une étude intitulée Inclusive Employment for Canadians with Disabilities sur la participation au marché du travail des Canadiens handicapés en âge de travailler. Selon l'auteur, les « Canadiens handicapés ont toujours connu de faibles taux d'emploi et ont dû faire face aux obstacles à l'éducation et dans les domaines économique et social ». L'auteur propose un « cadre stratégique en six points » qui inclut l'amélioration des pratiques en milieu de travail et la modernisation des accords du marché du travail afin de favoriser la participation des personnes ayant une déficience.

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 juillet 2016 recueillies jusqu'au 16 août 2016. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 20 août 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 juillet pour le Québec n'ont pas été communiquées.