



Bulletin du travail

Septembre 2016

Cette publication contient un aperçu des principales¹ négociations collectives conclues au cours du mois de septembre (section A), des clauses innovatrices dans les conventions collectives (section B), du troisième trimestre de 2016 (section C), ainsi qu'une analyse documentaire (section D).

A. Aperçu de septembre

Principales activités de négociation

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

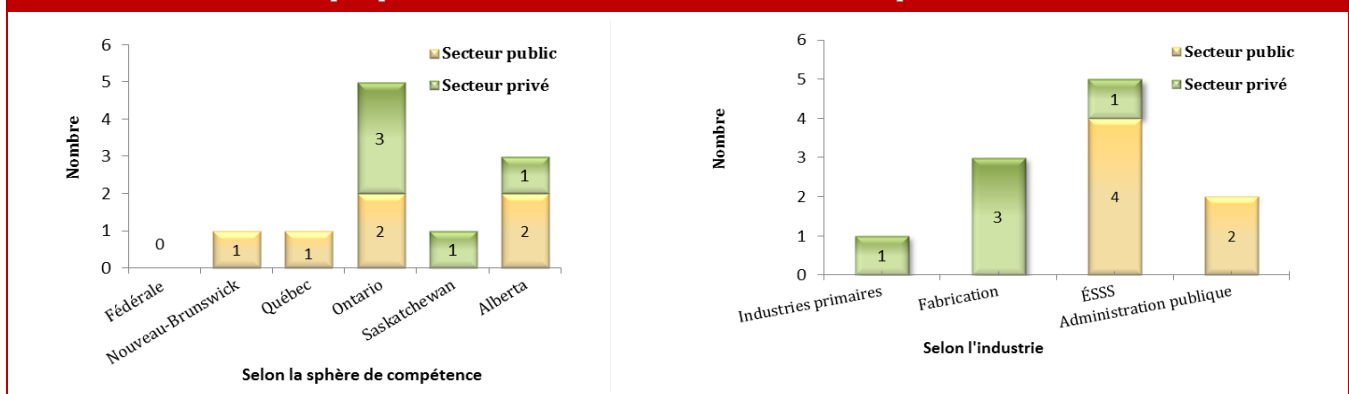
- **Sunwing Airlines Inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4055 :** les parties négocient le renouvellement de la convention collective qui a pris fin le 31 mai 2016, visant environ 900 membres d'équipage de cabine et responsables de la sécurité des cabines, sauf les superviseurs. Depuis le 15 septembre 2016, un conciliateur du Service fédéral de médiation et de conciliation aide les parties dans leurs négociations. Les parties n'ont conclu aucune entente sur la poursuite des activités advenant une grève ou un lockout, et aucun vote de grève n'avait eu lieu à la fin de septembre. Le 6 décembre 2016, les parties auront le droit légal de déclencher une grève ou un lockout.
- **La Société de transport de l'Outaouais et le Syndicat uni du transport, section locale 591 :** la convention collective visant une unité de 602 chauffeurs et préposés à l'entretien a expiré depuis le 31 décembre 2014. Les parties à la négociation, avec l'aide d'un conciliateur nommé par le Service fédéral de médiation et de conciliation, négocient depuis le 14 septembre 2016. Les principaux enjeux sont l'horaire de travail et les salaires. Le 15 septembre 2016, le syndicat a déposé une demande auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) concernant le maintien des activités en cas d'arrêt de travail. Le 5 décembre 2016, les parties auront le droit légal de déclencher une grève ou un lockout. Cependant, jusqu'à ce que le CCRI rende une décision, les parties ne peuvent décréter une grève ou un lockout.

Une liste mensuelle à jour des [Négociations clés](#) est disponible sur le site Web du Programme du travail sous l'onglet [Ressources](#).

Règlements conclus

- Onze principales ententes ont été conclues au mois de septembre, soit six dans le secteur public (couvrant 69 450 employés) et cinq dans le secteur privé (couvrant 9 760 employés). Huit de ces ententes ont été conclues par négociation directe, deux par arbitrage et une par conciliation.
- Toutes les ententes conclues en septembre se trouvaient dans les sphères de compétence provinciale. Par rapport aux autres provinces, l'Ontario avait le plus grand nombre d'ententes conclues (5), ce qui représente 91 % des employés ayant obtenu un règlement en septembre (Graphique 1).
- La majorité des employés (78 %) dont l'entente s'est conclue en septembre était dans le domaine de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) (62 100 employés), suivie de ceux de la fabrication (8 170 employés), de l'administration publique (8 000 employés) et des industries primaires (940 employés).

Graphique 1 : Conventions collectives conclues, septembre 2016

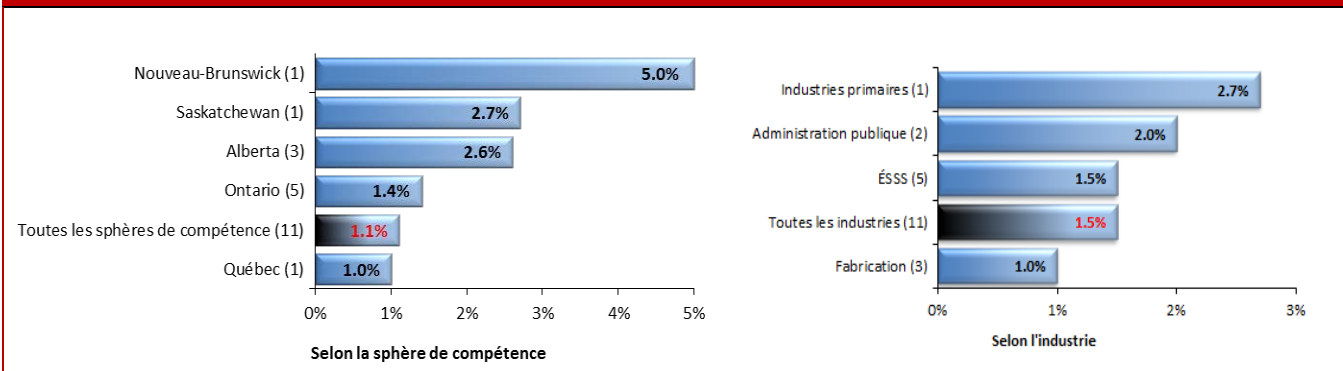


Résultats des règlements conclus

Salaires

- Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base ² accordé à 79 210 employés (pendant la durée de leurs conventions) ayant conclu une entente en septembre, était de 1,5 % (Graphique 2). Lors des précédentes négociations entre les mêmes parties, le rajustement salarial moyen était légèrement inférieur (1,3 %).
- Les employés du secteur public ont obtenu un rajustement salarial moyen (1,6 %) supérieur à celui des employés du secteur privé (1,2 %).
- Le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié le rajustement salarial moyen (5,0 %) le plus élevé. Le rajustement salarial moyen le plus faible s'est négocié en Ontario (1,0 %) entre General Motors du Canada limité et Unifor.
- Selon le secteur d'activités, les industries primaires ont enregistré l'augmentation salariale la plus élevée (2,7 %) et celui de la fabrication, la plus faible (1,0 %).

Graphique 2 : Rajustements salariaux, septembre 2016



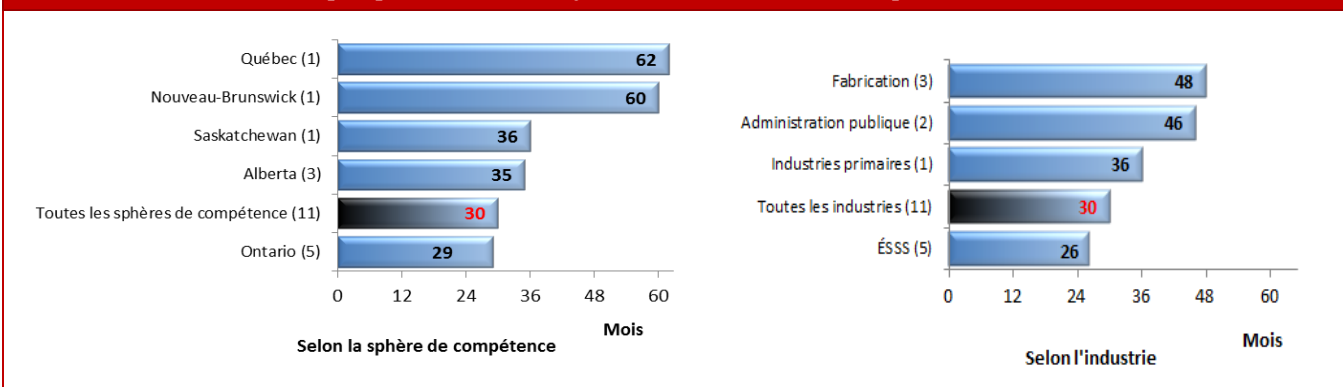
Note : le nombre d'ententes conclues par catégorie se trouve entre parenthèses

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 au mois de septembre était de 30 mois, similaire à celle obtenue lors des négociations précédentes entre les mêmes parties (29 mois) (Chart 3).
- La durée moyenne des ententes conclues dans le secteur public (28 mois) était inférieure à celle obtenue dans le secteur privé (47 mois).
- Au Québec, l'Université du Québec à Trois-Rivières et le Syndicat canadien de la fonction publique ont conclu l'entente la plus longue (62 mois).
- L'entente la plus courte conclue au mois de septembre était de 24 mois.

Graphique 3 : Durée moyenne des conventions, septembre 2016



Note : le nombre d'ententes conclues par catégorie se trouve entre parenthèses

Principaux arrêts de travail³

- Aucun principal arrêt de travail n'a été rapporté au cours du mois de septembre.

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

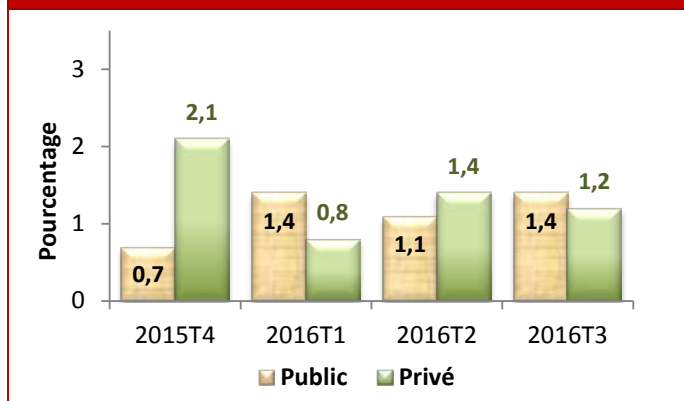
De nouvelles clauses dans les conventions collectives permettent aux employeurs et aux syndicats de s'adapter à l'environnement économique, de travail et social en constante évolution. Les clauses suivantes ont été observées :

- La *Municipalité régionale d'Halifax* et la *Nova Scotia Union of Public and Private Employees* : les augmentations salariales sont liées aux taux de cotisation des régimes de retraite et « pendant la durée de la convention, toute augmentation du taux de cotisation de l'employeur, supérieure à 12,21 %, réduira l'augmentation salariale prévue aux articles 24.02(b), A.01, A.02 et A.03 d'un montant correspondant pour l'année en question, étant donné qu'une telle diminution atteindra un maximum de un pour cent (1 %) ».
- Le *Toronto Public Library Board* et le *Syndicat canadien de la fonction publique* : un ajout à la clause sur la santé et sécurité stipule que « tous les lieux de travail seront munis "d'un dispositif d'alarme de sécurité personnelle", que les employés pourront apporter lorsqu'ils doivent travailler dans des endroits isolés ».

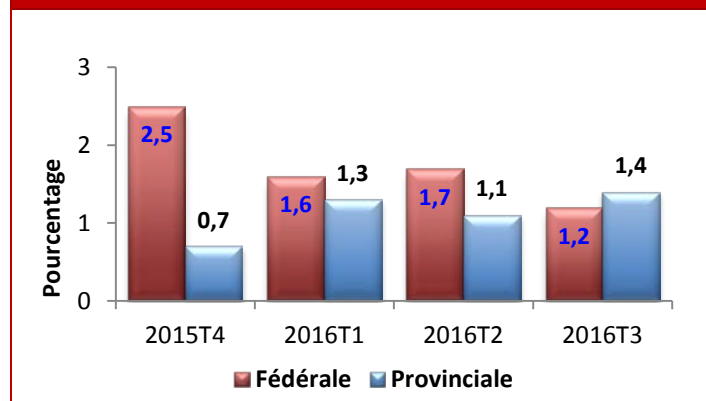
C. Aperçu du troisième trimestre

- Trente-et-une principales conventions collectives, couvrant 225 330 employés, ont été conclues au cours du troisième trimestre de 2016. Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base de ces ententes était de 1,3 %, soit une légère augmentation comparativement à celle du deuxième trimestre de 2016 (1,2 %).
- Vingt-et-une conventions collectives ont été conclues par négociation directe. Sur les dix ententes restantes, cinq ont été conclues par conciliation, et cinq par arbitrage.
- Plus des deux tiers (70 %) des ententes ont été conclues dans le secteur public (couvrant 211 000 employés) avec une augmentation salariale de 1,4 %, soit une légère augmentation en comparaison avec celle de 1,1 % au trimestre précédent.
- Les ententes conclues dans le secteur privé avaient une augmentation salariale moyenne de 1,2 %, soit une faible diminution en comparaison avec celle du trimestre précédent (1,4%) (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 public (1,4 %) était légèrement supérieur à celui du secteur privé (1,2 %).
- Dans la sphère de compétence fédérale, cinq ententes (couvrant 14 180 employés) ont été conclues, donnant lieu à une augmentation salariale moyenne de 1,2 %. Ce qui est inférieur aux 26 ententes, couvrant 376 110 employés, conclues dans les sphères de compétence provinciale (1,4 %) [Graphique 5].
- Parmi les sphères de compétence provinciale, le Nouveau-Brunswick avait le rajustement salarial (3,1 %) le plus élevé. Le Québec enregistrait le rajustement le plus faible (1,1%) (Graphique 6).
- Les deux plus grandes proportions d'employés ayant conclu une entente se trouvaient au Québec (40 %, 91 430 employés) et en Ontario (33 %, 74 510 employés).
- Selon l'industrie, l'augmentation salariale moyenne la plus élevée (2,7 %) négociée, couvrant 940 employés, se trouvait dans les industries primaires. Le commerce de gros et de détail, couvrant 2 090 employés, a fait l'objet d'une réduction salariale de 0,3 %.
- Parmi les industries, l'ÉSSS comportait la plus forte proportion d'employés ayant conclu une entente (78 %, 175 320 employés).

Graphique 6: Rajustements salariaux, 2016T3



Note : le nombre de conventions conclues par catégorie se trouve entre parenthèses

Principaux arrêts de travail⁴

- Aucun arrêt de travail n'a eu lieu au cours du troisième trimestre.

D. Analyse documentaire

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

- [L'Indicateur du mieux vivre](#) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) compare le bien-être de 38 pays de l'OCDE, dont le Canada, en fonction de 11 indicateurs jugés essentiels par celle-ci quant aux conditions matérielles et à la qualité de vie des personnes. Les données les plus récentes indiquent que les pays de l'OCDE présentent des modèles différents quant à leurs forces et leurs faiblesses en matière de bien-être. Les pays qui se classent dans le tiers supérieur du produit intérieur brut (PIB) par habitant de l'OCDE se portent bien dans l'ensemble, surtout en ce qui a trait au revenu et aux gains des ménages. Cependant, certains domaines tels la sécurité d'emploi, la qualité de l'air, le logement abordable et la conciliation travail/vie affichent des faiblesses comparables et ce, à tous les niveaux du PIB par habitant. Les données pour le Canada montrent que les travailleurs à temps plein consacrent en moyenne, au quotidien, 60 % ou 14,4 heures en soins personnels et en loisirs, soit moins que la moyenne de 15 heures de l'OCDE.

- Le rapport de Statistique Canada, [L'écart entre les taux d'activité des femmes au Canada et aux États-Unis](#), scrute les divergences qui existent entre le Canada et les États-Unis quant aux taux d'activité des femmes sur le marché du travail au cours des deux dernières décennies. Selon le rapport, les taux d'activité des Canadiennes a légèrement augmenté tandis ceux des Américaines a diminué. Les deux pays ont connu une baisse générale de l'écart des taux d'activité des hommes et des femmes sur le marché du travail. Au Canada, la baisse est principalement due à l'augmentation des taux de participation des femmes au marché du travail, tandis qu'aux États-Unis, elle est attribuable à la diminution des taux d'activité des hommes.

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 septembre 2016 recueillies jusqu'au 16 octobre 2016. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 25 octobre 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.
- 4 Voir la note 3.