



Bulletin du travail

Mise à jour des conventions collectives

Novembre 2016

Cette publication contient un aperçu des principales¹ négociations collectives conclues en novembre 2016 (section A), des clauses innovatrices contenues dans les conventions collectives (section B) et une analyse documentaire (section C).

A. Aperçu du mois de novembre

Principales activités de négociation

En novembre, les négociations en cours incluaient :

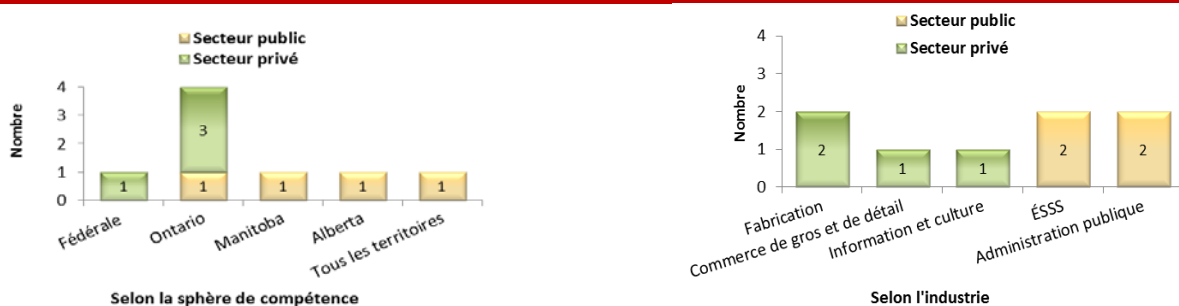
- **Swissport Canada Handling Inc. et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale** : la convention collective, visant l'ensemble des 855 préposés à l'entretien, personnel au sol et mécaniciens employés à l'Aéroport international de Vancouver, a pris fin le 1^{er} septembre 2015. Le 21 novembre 2016, les membres du syndicat ont rejeté le projet de règlement conclu entre les parties le 10 novembre 2016, et ont voté en faveur d'une grève. Avec l'aide de médiateurs du Service fédéral de médiation et de conciliation, le 26 novembre 2016, les parties ont conclu une entente finale, à l'exception de la question des salaires, pour le groupe du personnel au sol, qui a été référée en arbitrage exécutoire le 29 novembre 2016. La nouvelle convention collective est entrée en vigueur le 30 novembre 2016, lorsque la décision arbitrale a été rendue.
- **Bell Canada et Unifor** : la convention collective visant environ 4 000 gens de métiers et employés des services a pris fin le 30 novembre 2016. Les négociations ont commencé en septembre et depuis le 28 novembre 2016, deux agents de conciliation du Service fédéral de médiation et de conciliation participent aux négociations. Les parties vont obtenir le droit légal à une grève ou à un lockout le 18 février 2017. Cependant, aucune grève ni lockout ne peut avoir lieu jusqu'à ce que le Conseil canadien des relations industrielles établisse une demande déposée par l'employeur le 6 décembre 2016, concernant le maintien des activités dans l'éventualité d'un arrêt de travail. Les principaux enjeux portent sur la sécurité d'emploi, les droits d'ancienneté et les salaires.

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 novembre, huit principales conventions collectives ont été conclues, quatre dans le secteur public (5 920 employés) et quatre dans le secteur privé (19 870 employés). Parmi ces conventions, six ont été conclues par négociation directe, et deux par médiation.
- Une seule convention a été conclue dans le secteur privé de la sphère de compétence fédérale, entre Telus et Telecommunications Workers Union (10 800 employés).
- Dans la sphère de compétence provinciale, quatre conventions ont été conclues en Ontario (9 810 employés), et une convention au Manitoba (1 200 employés), en Alberta (680 employés) et au Nunavut (13 120 employés) (Graphique 1).
- Un grand nombre d'employés (42 %) ayant ratifié des ententes en novembre se trouvait dans l'industrie de l'information et de la culture (10 800 employés), suivi du secteur de la fabrication (7 670 employés), de l'administration publique (4 040 employés), du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) (1 880 employés) et du commerce de gros et de détail (1 400 employés).

Graphique 1 : conventions collectives ratifiées, novembre 2016



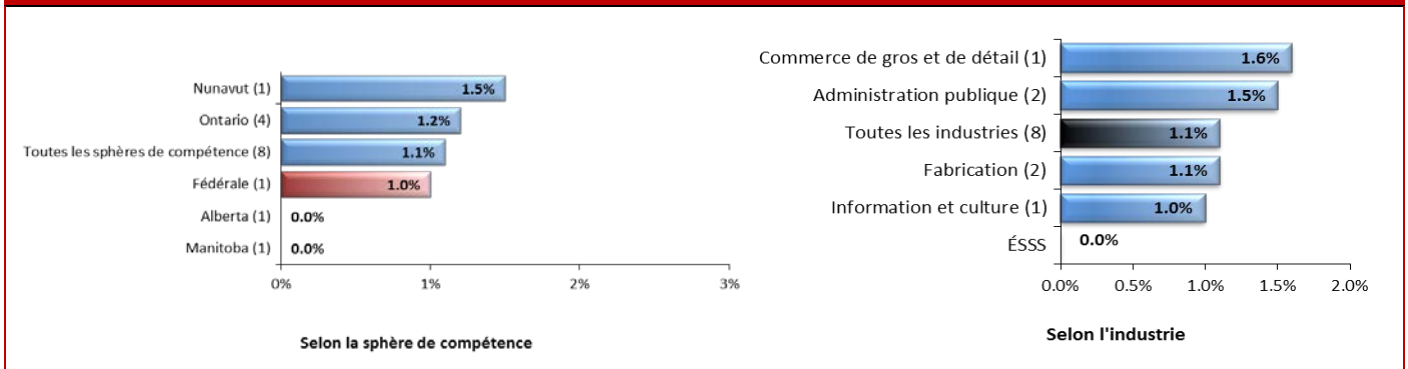
Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste des [Règlements ratifiés](#) est accessible sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Résultats des règlements conclus

Salaires

- Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base (pendant la durée des conventions), accordé aux 25 790 employés ayant conclu une entente en novembre, était de 1,1 % (Graphique 2). Cette augmentation salariale moyenne était inférieure à celle obtenue lors des négociations précédentes entre les mêmes parties (1,5 %).
- L'unique entente conclue dans le secteur privé de la sphère de compétence fédérale, entre Telus et Telecommunications Workers Union (10 800 employés), a donné lieu à une augmentation salariale moyenne de 1,0 %. Les conventions conclues dans la sphère de compétence provinciale ont donné lieu à une augmentation salariale moyenne légèrement supérieure de 1,1 %.
- Dans le secteur public, le rajustement salarial moyen (1,0 %) était légèrement inférieur à celui du secteur privé (1,1 %).
- Parmi toutes les juridictions, le Nunavut a enregistré le rajustement salarial moyen le plus élevé (1,5 %) dans le cadre d'une seule convention collective visant 3 300 employés.
- Si l'on observe les industries, le commerce de gros et de détail a obtenu le gain salarial moyen le plus élevé (1,6 %) et le secteur de l'ÉSSS a enregistré un gel salarial (0,0 %) (Graphique 2).

Graphique 2 : rajustements salariaux, novembre 2016*



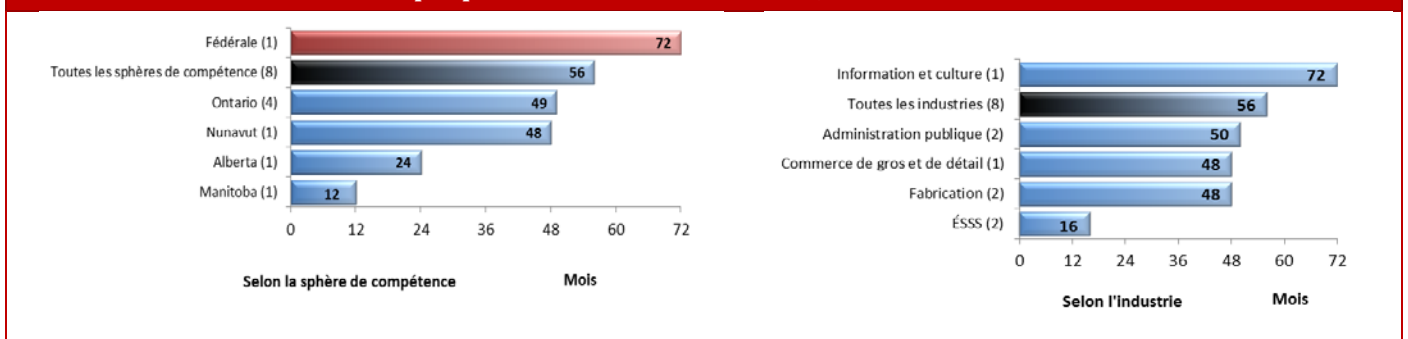
Note : le nombre d'ententes conclues par catégorie se trouve entre parenthèses.

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

- Les ententes conclues en novembre avaient une durée moyenne de 56 mois (Graphique 3), ce qui représente une durée moyenne supérieure à celle obtenue lors des négociations précédentes entre les mêmes parties (53 mois).
- La durée moyenne des conventions était plus longue dans le secteur privé (61 mois) que dans le secteur public (39 mois).
- L'entente signée dans la sphère de compétence fédérale, entre Telus et Telecommunications Workers Union, avait la plus longue durée (72 mois).
- Parmi les ententes conclues en novembre, la plus courte durée enregistrée était de 12 mois.

Graphique 3 : durée des conventions, novembre 2016*



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

Principaux arrêts de travail²

- Quatre principaux arrêts de travail ont été observés en novembre, impliquant 20 714 employés au total, et donnant lieu à 47 800 jours-personnes non travaillés (JPNT). Tous les arrêts de travail ont eu lieu dans la sphère de compétence provinciale; trois au Québec et un au Manitoba.

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 de travail économique et social en évolution. La clause suivante a été rapportée :

- *Autorité aéroportuaire du Grand Toronto et Unifor*. La compagnie consent à permettre aux salariés 1 minute de silence à 14 h, le 6 décembre de chaque année, à la mémoire des femmes tuées dans le Massacre de Montréal

C. Analyse documentaire

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

- Le rapport publié par le Centre Mowat, [*Working without a net*](#), fournit un aperçu des changements dans l'inégalité des revenus et les emplois atypiques au Canada. Le rapport discute de la manière dont le changement technologique pourrait perturber les emplois dans l'avenir. L'on y traite ensuite de divers éléments du filet de sécurité social, comme la garde d'enfants, les normes de travail et le logement abordable et « comment chaque élément se maintient ». Le rapport se termine par des recommandations sur des politiques à observer.
- Une étude menée par Statistique Canada, *Balancing Family and Work: 'Transition to Self-employment Among New Mothers'*, consiste en une analyse sur la transition d'un emploi salarié vers un travail indépendant pour les nouvelles mères au Canada. L'étude démontre que le fait de devenir nouvelle mère augmente la probabilité de passer d'un emploi salarié à un travail autonome. Les résultats de l'étude suggèrent aussi que la capacité de choisir les heures de travail, et pas nécessairement de réduire les heures totales de travail, pourrait être la raison principale de choisir le travail autonome. Un des résultats clés indique qu'un grand nombre de nouvelles mères, qui passent de l'emploi salarié au travail autonome, change aussi pour une occupation qui permet une plus grande flexibilité sans encourir un inconvénient sur le plan salarial.

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 une copie de votre convention collective, le protocole d'entente ou toute autre documentation si vous avez une unité d'entreprise immatriculée au fédéral (100 employés ou plus) ou au provincial (500 employés ou plus).

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

¹ Toutes les données présentées dans ce bulletin concernent les principales conventions collectives visant 500 employés ou plus à travers le Canada.

² Les principaux arrêts de travail impliquent 500 employés ou plus.