Bulletin du travail

Février 2017

Cette publication présente un aperçu des principales[1] négociations collectives conclues en février 2017 (section A), des clauses innovatrices contenues dans les conventions collectives (section B) et une analyse documentaire (section C).

A. Aperçu du mois de février

Principales activités de négociation

Négociations en cours en février :

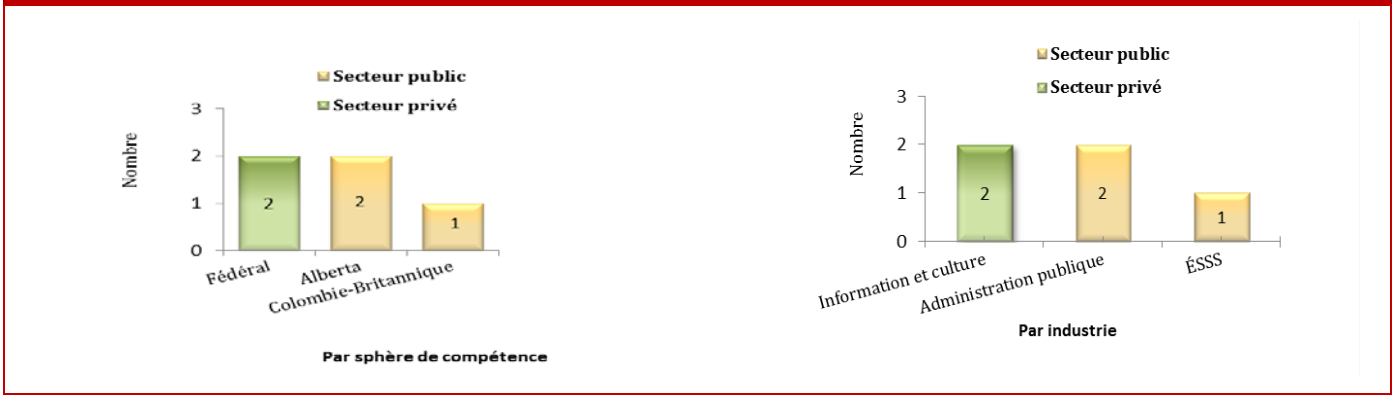
- **L'Association de la construction du Québec (ACQ) et Alliance syndicale (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ Construction), Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (INTERNATIONAL), Syndicat québécois de la construction (SQC), Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), et Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION) :** les conventions collectives prennent fin à la fin d'avril 2017. Les parties ont tenu une première réunion en janvier afin de discuter du renouvellement des nouvelles conventions collectives visant 76 630 travailleurs. Suite au premier échange de propositions à la réunion de négociation du 8 février, l'Alliance a demandé un service de conciliation avec le ministre du Travail du Québec. Les séances de négociation avec le conciliateur sont prévues en mars. Les principaux enjeux sont la rémunération et les conditions d'emploi.
- **L'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (APCHQ), L'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (L'ACRGTQ) et Alliance syndicale :** les deux conventions collectives visant au total 67 890 employés de construction expire le 30 avril 2017. Les parties se sont rencontrées en début février pour échanger leurs propositions. Les principaux enjeux sont la rémunération et les conditions d'emploi.
- **Le District scolaire d'Edmonton et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3550 :** la convention collective visant 2 720 enseignants a pris fin le 31 août 2015. Les négociations sont en cours depuis le 26 juin 2015. Après avoir abouti à une impasse, le 6 février, le syndicat a demandé des services de médiation pour aider avec les négociations. Les principaux enjeux sont la rémunération, les avantages sociaux et les congés dans les entreprises privés.

Cliquez ici pour une liste mensuelle à jour des Négociations clés.

Règlements conclus

- En février, cinq principales conventions collectives ont été conclues : trois dans le secteur public (4 360 employés) et deux dans le secteur privé (6 360 employés). Parmi ces conventions, trois ont été conclues par négociation, une par conciliation, et une par médiation.
- Dans la sphère de compétence fédérale, deux conventions ont été signées (6 360 employés).
- Parmi les conventions ratifiées dans les sphères de compétence provinciale, deux ont été conclues en Alberta (3 580 employés) et une en Colombie-Britannique (780 employés) (Graphique 1).
- Plus de la moitié des employés (59 %) qui ont conclu des conventions en février se trouvent dans les secteurs de l'information et de la culture (6 360 employés), de l'administration publique (2 960 employés) et de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) (1 200 employés).

Graphique 1 : conventions collectives ratifiées, février 2017



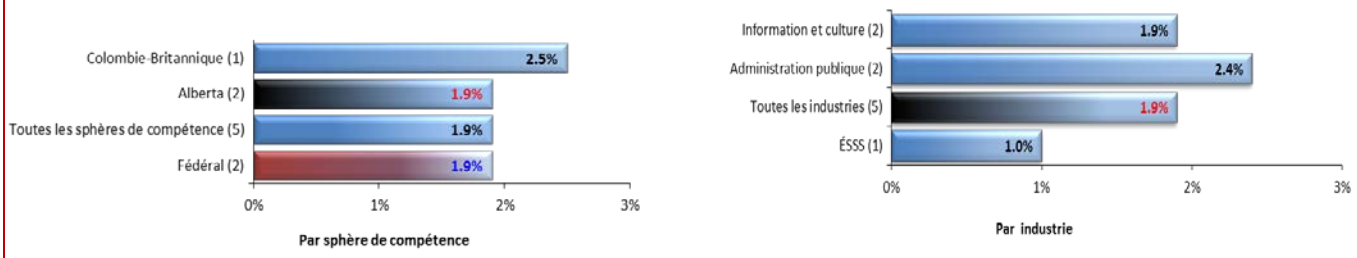
Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la Négothèque. La liste des Règlements ratifiés est aussi accessible en ligne.

Résultats des règlements conclus

Salaires

- Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base[2] (pendant la durée des conventions), accordé aux 10 720 employés ayant conclu une entente en février, était de 1,9 % (Graphique 2). Lors de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties, le rajustement salarial moyen était plus élevé (2,2 %).
- Le rajustement salarial moyen obtenu par les employés du secteur public (2,0 %) était légèrement supérieur à l'augmentation salariale moyenne du secteur privé (1,9 %).
- La Colombie-Britannique enregistrait le rajustement salarial moyen le plus élevé (2,5 %), négocié entre la ville de Vancouver et l'Association internationale des pompiers. Le rajustement salarial moyen le plus faible a été négocié entre la Good Samaritan Society et Alberta Union of Provincial Employees, en Alberta (1,0 %).
- Selon les industries, l'administration publique a reçu le gain salarial moyen le plus élevé (2,5 %), et l'ÉSSS a enregistré le plus faible (1,0 %) (Graphique 2).

Graphique 2 : rajustements salariaux moyens, février 2017



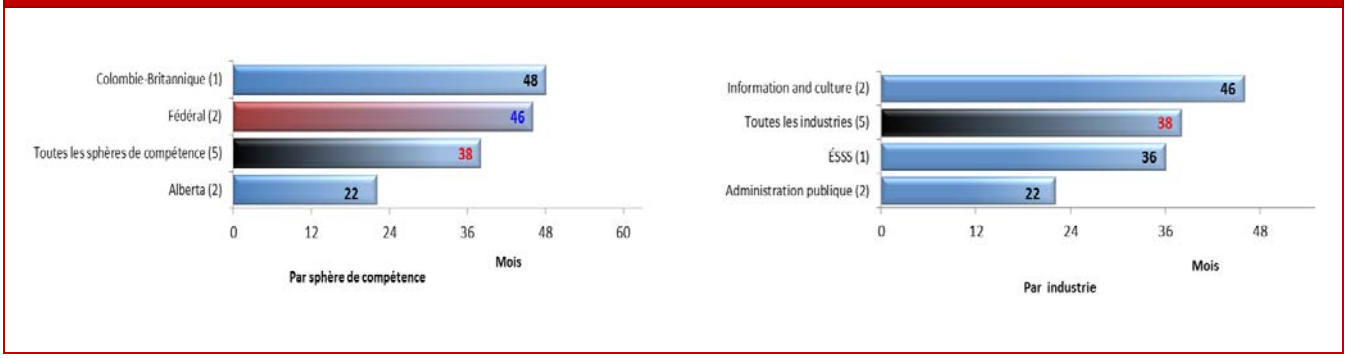
Note : le nombre d'ententes conclues par catégorie se trouve entre parenthèses.

Cliquez ici pour plus d'information sur les [Règlements salariaux.]

Durée des conventions collectives

- La durée moyenne des conventions conclues en février était de 38 mois, inférieure à la durée moyenne négociée auparavant entre les mêmes parties en négociation (43 mois) (Graphique 3).
- La durée moyenne des conventions conclues dans le secteur public (26 mois) était inférieure à la durée des conventions signées dans le secteur privé (46 mois).
- La convention conclue en Alberta entre la ville de Calgary et Calgary Police Association avait la plus courte durée (12 mois).
- La plus longue durée parmi les conventions conclues en février était de 48 mois.

Graphique 3 : durée moyenne des conventions, février 2017



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

Principaux arrêts de travail[3]

- Quatre principaux arrêts de travail ont eu lieu en février, impliquant 13 210 employés et résultant en 57 760 jours-personnes non travaillés (JPNT). Trois arrêts de travail ont eu lieu dans le secteur public de l'industrie de l'ÉSSS, et un dans le secteur privé des finances, l'immobilier et l'industrie des services de gestion.
- Aucun arrêt de travail n'a été observé dans la sphère de compétence fédérale.

Cliquez ici pour obtenir plus d'information sur les [Arrêts de travail] au Canada.

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 :

- *Les propriétaires de No Frills Franchise et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada*. La disposition sur le congé autorisé a été modifiée afin d'inclure ce qui suit : « l'Employeur reconnaît que les salariés sont parfois confrontés à des situations de violence ou d'abus dans leurs vies personnelles qui peuvent affecter leur présence ou rendement au travail. Par conséquent, l'employeur reconnaît qu'un salarié qui est dans une situation abusive ou violente ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires si l'absence ou la question de rendement peuvent être liées à la situation abusive ou violente. Des absences, non couvertes par le congé de maladie ou l'assurance invalidité, seront accordées comme absence autorisée sans paie, sans excéder deux (2) mois. Il est entendu que ceci est au-dessus de tout droit que l'on peut passer par législation ».

C. Analyse documentaire

Les études suivantes, relatives au marché du travail et aux relations de travail, ont été publiées récemment :

- Une étude récente tirée du U.S. Bureau of Labor Statistics' Monthly Labor Review, "*Teen labor force participation before and after the Great Recession and beyond*," examine les facteurs contribuant au déclin de la participation des adolescents (entre 16 et 19 ans) à la population active. Selon le rapport, l'importance de l'éducation sur le revenu potentiel futur incite plus d'adolescents à s'inscrire à l'école, et se concentrer sur les études universitaires et les activités liées à l'école. En 2015, 75 % d'adolescents ont été inscrits à l'école, comparativement à 58,5 % en 1985. Aussi, les adolescents ont plus de difficulté pour trouver des emplois comme des travailleurs plus âgés et des travailleurs nés à l'étranger rivalisent pour le type d'emplois qui étaient traditionnellement occupés par des adolescents. Le BLS prévoit une baisse des taux de participation des adolescents à la population active de 26,4 % d'ici 2024.

- Le rapport de politique de l'Institut syndical européen « *The emergence of peer production: challenges and opportunities for labour and unions* », discute des implications pour les syndicats professionnels et de travail concernant le travail organisé par des intermédiaires en ligne. L'étude établit un lien entre ces nouvelles façons d'organiser le travail et le travail précaire et le chômage. Les auteurs mettent aussi en évidence les possibilités que la production entre pairs (collaboration de masse pour produire des biens et services) peut offrir aux syndicats, et suggèrent des approches, comme la création de coopératives pour soutenir ces nouveaux travailleurs autonomes.

Contact

Pour obtenir les précédents numéros du Bulletin du travail ou pour de plus amples information, veuillez communiquer avec la Division de la recherche et de l'information sur les milieux de travail ou appeler au 1-877-259-8828. Veuillez utiliser les liens susmentionnés pour nous faire parvenir une copie de votre convention collective ou du protocole d'entente ou autre documentation si vous avez une unité d'entreprise enregistrée auprès du fédéral (100 employés ou plus) ou provincial (500 employés ou plus).

Note : ce bulletin est basé sur les données / informations du mois de février 2017 recueillies jusqu'au 16 mars 2017. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 25 mars 2017.

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

[2] Le salaire du taux de base est la plus faible classification utilisée pour les employés qualifiés de l'unité de négociation.

[3] Les principaux arrêts de travail impliquent 500 employés ou plus.