



Bulletin du travail

Juin 2017

Cette publication présente un aperçu des principales¹ négociations collectives conclues au mois de juin 2017 (section A), du deuxième trimestre (section B), des clauses innovatrices contenues dans les conventions collectives (section C) et une analyse documentaire (section D).

Veillez noter : Le Programme du travail procède à une revue de ses publications et à compter de juillet 2017, le Bulletin du travail paraîtra tous les trois mois jusqu'en avril 2018. Une fois la revue terminée, vous trouverez plus d'informations dans le calendrier des publications à venir. Si vous avez des questions, veuillez [nous contacter](#).

A. Aperçu du mois de juin

Principales activités de négociation

Négociations en cours en juin :

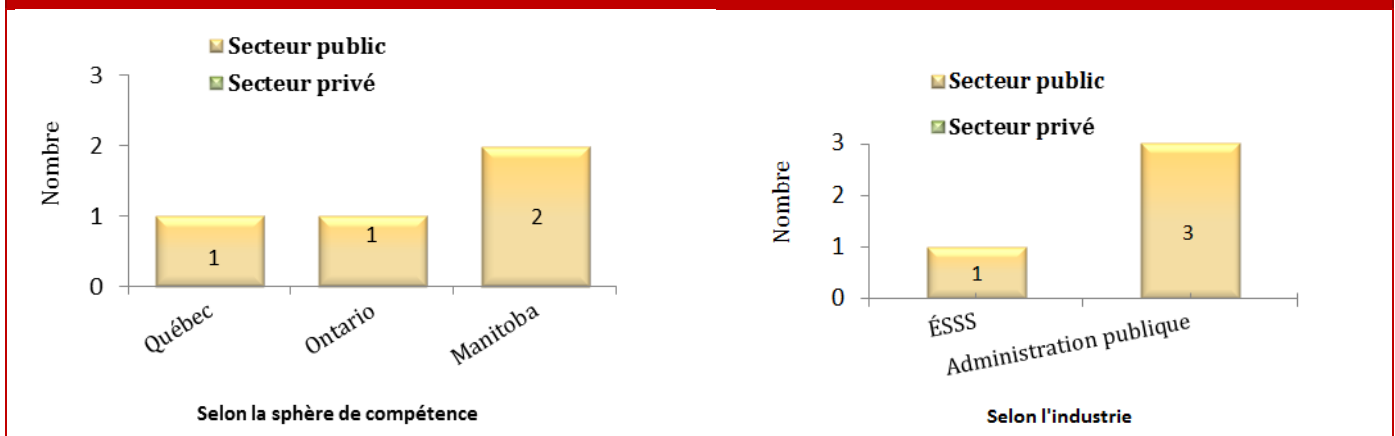
- **Négociations dans le secteur public de la province du Manitoba :** le *Partenariat de défense des services public* comprend 25 organisations du travail représentant 110 000 employés dont environ 11 000 infirmières, et est dirigé par la Manitoba Federation of Labour. Le 4 juin 2017, le *Partenariat* a déposé une demande d'injonction contre la proposition de projet de *Loi sur la viabilité des services publics*. Cette proposition de loi impose un règlement salarial de quatre ans à tous les travailleurs du secteur public, soit un gel des salaires pour deux ans, suivi d'augmentations de 0,75 et 1,0 % à la troisième et quatrième année, respectivement.
- **Négociations dans le domaine de la construction au Québec :** l'*Alliance syndicale*, le 28 juin 2017, au nom de cinq organisations du travail représentant 175 000 travailleurs, a présenté une requête en Cour supérieure du Québec visant à contester la loi spéciale qui a mis fin à la grève des travailleurs de la construction le 30 mai 2017.

Cliquez [ici](#) pour une liste mensuelle à jour des **Négociations clés**.

Règlements conclus

- Les quatre principales ententes conclues au mois de juin (couvrant 38 430 employés) appartenaient au secteur public. Trois d'entre elles ont été conclues par négociation et une par voie de conciliation.
- Toutes les quatre étaient dans les sphères de compétence provinciale, soit deux au Manitoba (couvrant 6 500 employés) et une chacune au Québec (couvrant 930 employés) et en Ontario (couvrant 31 000 employés) (Graphique 1).
- Presque tous les employés (98 %) ayant conclu une entente au mois de juin se trouvaient dans l'administration publique (37 500 employés). Le reste des employés (2 %) étaient dans l'industrie de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) (930 employés).

Graphique 1 : Conventions collectives conclues, juin 2017



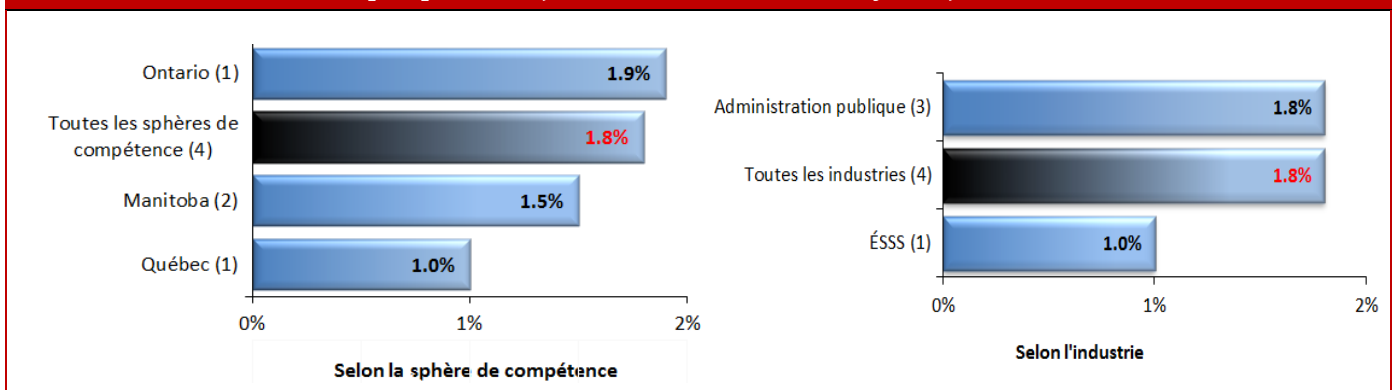
Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la [Négothèque](#). La liste des [Règlements ratifiés](#) est aussi accessible en ligne.

Résultats des règlements conclus

Salaires

- Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base² (pendant la durée de la convention) qu'ont reçu les 38 430 employés du secteur public ayant conclu une entente en juin, était de 1,8 % (Graphique 2).
- Selon l'industrie, le rajustement salarial le plus élevé (2,5 %) se trouvait dans l'administration publique au Manitoba et a été négocié entre la Ville de Winnipeg et la Winnipeg Police Association. Le rajustement salarial le plus faible (1,0 %) a été négocié au Québec entre le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Crie et la Fédération des syndicats de l'enseignement.

Graphique 2 : Rajustements salariaux moyens, juin 2017

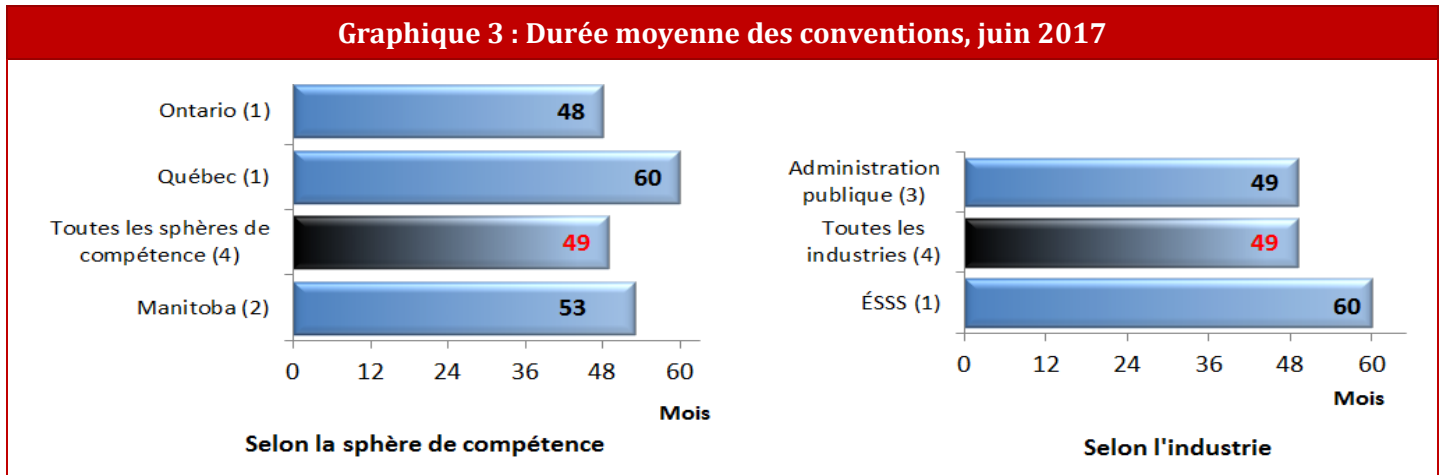


Note : le nombre d'ententes conclues par catégorie se trouve entre parenthèses.

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

Durée des conventions collectives

- La durée moyenne des conventions conclues en juin était de 49 mois, soit plus faible que la durée moyenne négociée lors des précédentes négociations entre les mêmes parties (36 mois) (Graphique 3).
- L'entente conclue entre le gouvernement de l'Ontario et le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario avait la durée la plus courte (48 mois).
- La durée de l'entente la plus longue conclue en juin était de 60 mois.



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

Principaux arrêts de travail³

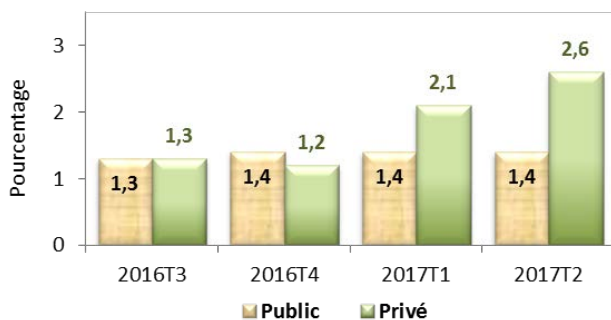
- Deux principaux arrêts de travail impliquant 2 000 employés ont eu lieu et sont traduits par 15 600 jours-personnes non travaillés ont eu lieu en juin.

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

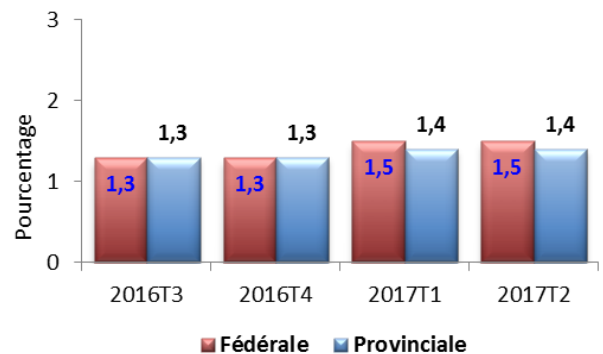
B. Aperçu du deuxième trimestre

- Quarante-deux conventions principales ont été conclues au cours du deuxième trimestre de 2017, couvrant un total de 206 960 employées. Le rajustement annuel du taux salarial de base pour toutes ces conventions était de 1,4 %, soit une légère diminution comparé à celui du premier trimestre de 2017 (1,5 %).
- Trente-deux conventions collectives ont été conclues par négociation directe. Parmi les 10 conventions restantes, 6 ont été conclues par conciliation, 3 par voie de médiation et une après un arrêt de travail.
- La majorité (95 %) des conventions conclues se trouvait dans le secteur public (couvrant 196 540 employés et affichait une augmentation salariale moyenne de 1,4 %. La même augmentation moyenne a été enregistrée pour les deux trimestres précédents.
- Les trois ententes conclues dans le secteur privé ont donné lieu à une augmentation salariale moyenne de 2,6 %, soit une hausse par rapport au trimestre précédent (1,2 %) (Graphique 4).

Graphique 4 : Rajustements salariaux selon le secteur (trimestriel)

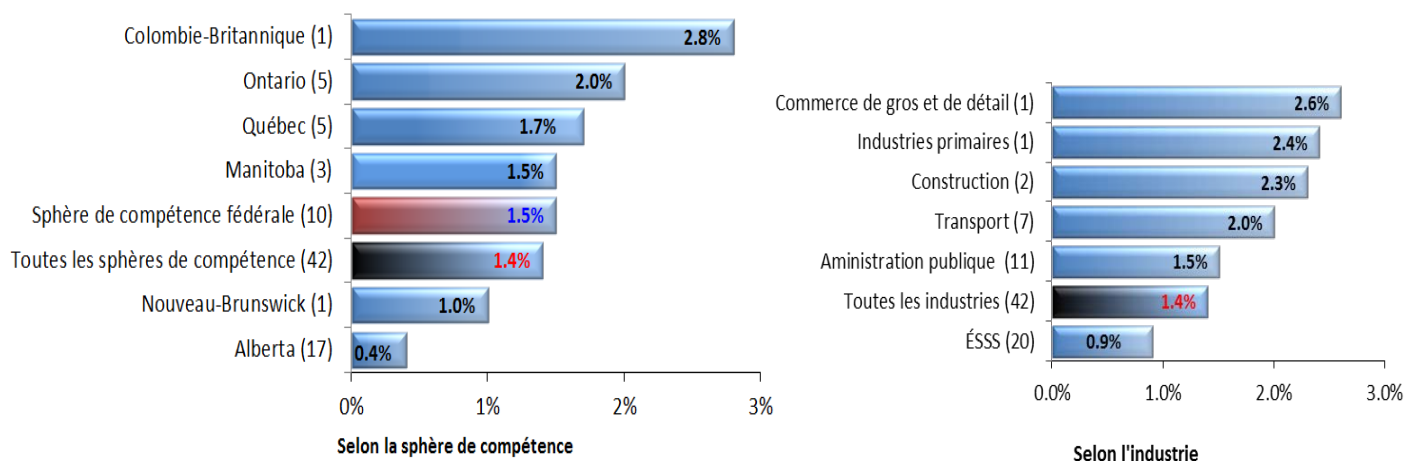


Graphique 5 : Rajustements salariaux selon la sphère de compétence (trimestriel)



- Dans la sphère de compétence fédérale, dix ententes (couvrant 114 120 employés) ont été conclues et donnaient lieu à une augmentation salariale moyenne de 1,5 %. L'augmentation salariale moyenne des 32 ententes (couvrant 92 840 employés) conclues dans la sphère de compétence provinciale était légèrement inférieure à 1,4 % [Graphique 5].
- Parmi les sphères de compétence provinciale, la Colombie-Britannique affichait le rajustement salarial le plus élevé (2,8 %) et l'Alberta, le plus faible (0,4 %) (Graphique 6).
- Selon l'industrie, l'augmentation salariale la plus élevée (2,6 %) a été négociée dans le commerce de gros et de détail et couvrait 1 700 employés.
- Parmi toutes les industries, la plus forte proportion d'employés ayant conclu une entente se trouvait dans l'administration publique (69 %), 143 580 employés), soit une augmentation salariale moyenne de 1,5 %.

Graphique 6: Rajustements salariaux, 2017^{T2}



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

Principaux arrêts de travail⁴

- Au cours du deuxième trimestre, six arrêts de travail impliquant 155 701 travailleurs ont été rapportés et se sont traduits par 417 960 jours-personnes non travaillés. Tous les arrêts de travail sont survenus dans les sphères de compétence provinciale, soit cinq au Québec et une en Colombie-Britannique.

Veillez cliquer ici pour de plus amples informations sur les [arrêts de travail au Canada](#).

C. Cluses 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. Les clauses suivantes ont été rapportées :

Wagon d'acier national limitée et le *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* –
CONTRÔLE DE PRÉSENCE PAR DISPOSITIF BIOMÉTRIQUE : « Il est convenu et accepté par le syndicat que l'entreprise installera un système de contrôle de présence et de gestion du temps par dispositif biométrique. L'entreprise confirme que le système de contrôle de présence et de gestion du temps par système biométrique n'enregistre ni les images ni en particulier les empreintes digitales d'aucun employé et que l'information qui est sauvegardée ne peut faire l'objet d'ingénierie inverse pour reproduire une image afin d'identifier un employé. Le modèle biométrique n'est pas une empreinte digitale utilisée dans l'application de la loi ».

D. Analyse documentaire

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

- L'Institut C.D. Howe a publié dernièrement deux rapports concernant la situation des néo-Canadiens sur le marché du travail. Dans le rapport intitulé *Education Quality and Immigrants' Success in the Canadian Labour Market*, l'auteur soutient que le niveau d'éducation est une mesure imparfaite des habiletés d'une personne. Dans le rapport intitulé *The Power of Words: Improving Immigrants' Literacy Skills*, l'auteur avance des preuves à l'effet que la capacité linguistique des immigrants est l'un des principaux obstacles à l'obtention d'un emploi bien rémunéré au Canada. Le rapport fait valoir qu'on devrait accorder plus d'importance au développement des habiletés en littératie afin d'assurer aux immigrants une transition plus harmonieuse vers le marché du travail canadien.
- Le document *Demanding a Fair Share: Protecting Workers' Rights in the On-Demand Service Economy* publié par le Centre canadien de politiques alternatives discute des possibilités de modifier la Loi sur les relations de travail (projet de loi 148) de l'Ontario, afin d'assurer aux « entrepreneurs indépendants » une meilleure protection contre les pires aspects de l'emploi précaire dans une économie de petits boulots qui utilise les plates-formes en ligne pour fournir des services sur demande. L'auteur suggère deux moyens afin de mieux protéger les travailleurs de service sur demande, soit d'étendre la définition d'employé pour inclure les entrepreneurs dépendants et faciliter la syndicalisation pour les travailleurs occasionnels.
- Deux rapports sur les coûts et bénéfices de l'immigration ont été publiés dernièrement par l'IZA World of Labour. Le premier intitulé *Why does unemployment differ for immigrants?* examine pourquoi on observe des taux de chômage élevés pour les immigrants et discute de la différence des résultats entre les pays et à l'intérieur de ceux-ci. Le deuxième rapport intitulé *Superdiversity, social cohesion, and economic benefits* discute des bénéfices économiques qui peuvent découler de la diversité culturelle, mais traite également des risques d'angoisses et d'hostilités envers celle-ci.

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 juin 2017 recueillies jusqu'au 15 juillet 2017. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 26 juillet 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. Les données de l'Ontario sont préliminaires
- ⁴ Voir note 3