



Travail

Bulletin du travail

Mise à jour mensuelle des conventions collectives septembre 2015

Principales activités de négociation

Plusieurs négociations principales¹ étaient en cours en septembre. Celles-ci incluaient :

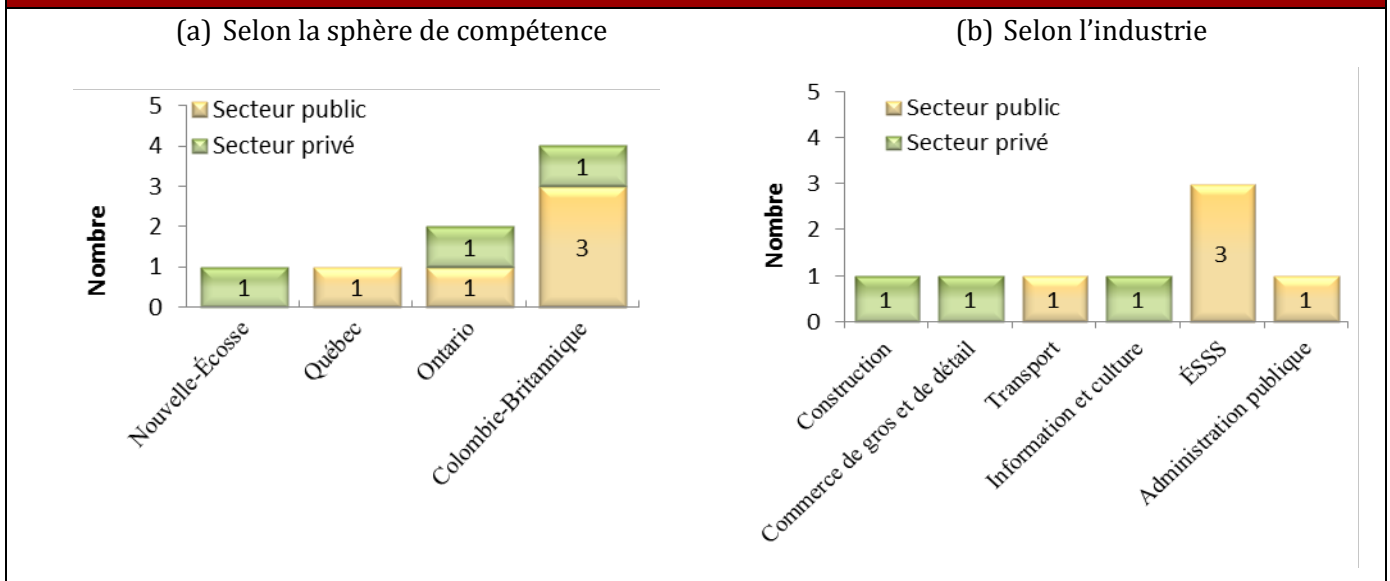
- **L'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario (ACÉPO) et la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO) :** environ 64 000 enseignants de l'élémentaire partout en Ontario étaient sans contrat de travail depuis le mois d'août 2014. Les moyens de pression de la part des enseignants se sont intensifiés au premier jour de la rentrée scolaire en septembre 2015, lorsque la FEEO a amorcé sa « Phase 2 » d'une grève du zèle. Pendant la Phase 2, les enseignants ne participeront pas aux activités telles les sorties éducatives ou les levées de fonds. Les offres que la FEEO a reçues de la part de l'ACÉPO étaient similaires au contrat de travail que les enseignants du secondaire ont signé dernièrement. Selon la FEEO, les enseignants de l'élémentaire ont des préoccupations différentes de celles des enseignants du secondaire qui ne se reflètent pas dans la dernière offre. À la mi-septembre, les négociations ont été rompues lorsque l'ACÉPO et le gouvernement de l'Ontario ont quitté la table de négociation. À la fin de septembre, le syndicat a logé une plainte contre l'ACÉPO et le gouvernement pour pratique déloyale de travail. Les négociations ont cependant repris en octobre.
- **Le gouvernement du Québec et divers syndicats :** après le début des négociations au mois d'octobre 2014, environ 400 000 employés du gouvernement du Québec ont vu leur contrat de travail expirer à la fin du mois de mars 2015. Au sein des syndicats représentés par le groupe de coordination du Front commun (la Centrale des syndicats du Québec, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, la Confédération des syndicats nationaux, le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux), les membres votaient dernièrement en faveur d'un mandat de grève de 6 jours qui pourrait être décrétée au niveau régional ou provincial à n'importe quel moment jugé opportun. De plus, 34 000 enseignants, membres de la Fédération autonome des enseignants (FAE), ont pris part à une grève d'un jour le 30 septembre 2015. Une seconde journée de grève a eu lieu en rotation les 26, 27 et 28 octobre.

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 septembre, huit principales conventions collectives visant 16 880 employés ont été conclues. Cinq ont été conclues par négociation directe et trois l'ont été respectivement par conciliation, médiation et négociation suite à l'arbitrage.
- Cinq ententes visant 7 100 employés ont été conclues dans le secteur public. Bien qu'il n'y ait eu que trois ententes conclues dans le secteur privé, elles couvraient un plus grand nombre d'employés (9 780) [Graphique 1, (a)].
- Aucune entente n'a été conclue dans la sphère de compétence fédérale. Parmi toutes les sphères de compétence, la Colombie-Britannique avait le plus grand nombre de règlements (4) qui couvraient les trois quarts (74,9 %) de tous les employés qui ont conclu une entente en septembre.
- Parmi les industries, celle de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) a conclu le plus grand nombre d'ententes (3), mais celle de l'information et de la culture couvrait la plus grande proportion d'employés (47,4 %) [Graphique 1, (b)].

Graphique 1 : Conventions collectives conclues, septembre 2015



Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste des [Règlements ratifiés](#) en 2015 est accessible sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Résultats des règlements conclus

Salaires

- Au mois de septembre, parmi les principales conventions collectives conclues, l'ajustement annuel moyen du taux salarial de base² (pendant la durée des conventions) était de 1,8 %.
- L'augmentation salariale moyenne négociée au cours de la précédente ronde de négociations entre les mêmes parties était légèrement plus élevée (1,9 %) que l'augmentation moyenne négociée en septembre (1,8 %).

- Au cours du dernier trimestre de 2015 et en 2016, la Banque du Canada prévoit que l'inflation devrait varier entre 1,4 % et 1,6 % avant d'augmenter à 2,0 % en 2017³, tel que prévu par. Selon la période où l'augmentation salariale entrera en vigueur, l'ajustement salarial de beaucoup d'employés qui ont obtenu un règlement au mois de septembre dépassera l'inflation à court terme.
- L'augmentation salariale moyenne obtenue dans le secteur privé (2,0 %) était plus élevée que celle enregistrée dans le secteur public (1,5 %).
- Parmi toutes les ententes, l'augmentation salariale la plus élevée (3,6 %) a été négociée entre l'Université McGill et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec. Les 1 150 employés des services administratifs de l'Université Queen's en Ontario ont reçu la plus faible augmentation (0,9 %).

De plus amples informations sur les [Règlements salariaux](#) sont accessibles sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Durée

- La durée moyenne des ententes conclues au mois de septembre était de 44,5 mois. Celle-ci était plus longue que celle obtenue au cours de la précédente ronde de négociation entre les mêmes parties (34,5 mois).
- La durée moyenne des ententes finalisées dans le secteur public était plus longue (55,2 mois) que celle enregistrée dans le secteur privé (36,7 mois).
- Parmi les sphères de compétence, la durée moyenne la plus longue (48 mois) était en Ontario. La durée la plus courte (36 mois) était dans l'entente entre la Nova Scotia Construction Labour Relations Association Limited et la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique.
- Parmi les industries, celles de la construction et de l'information et de la culture ont enregistré chacune une entente ayant la durée la plus courte (36 mois). Les industries du transport et de l'administration publique ont négocié les ententes les plus longues (60 mois).

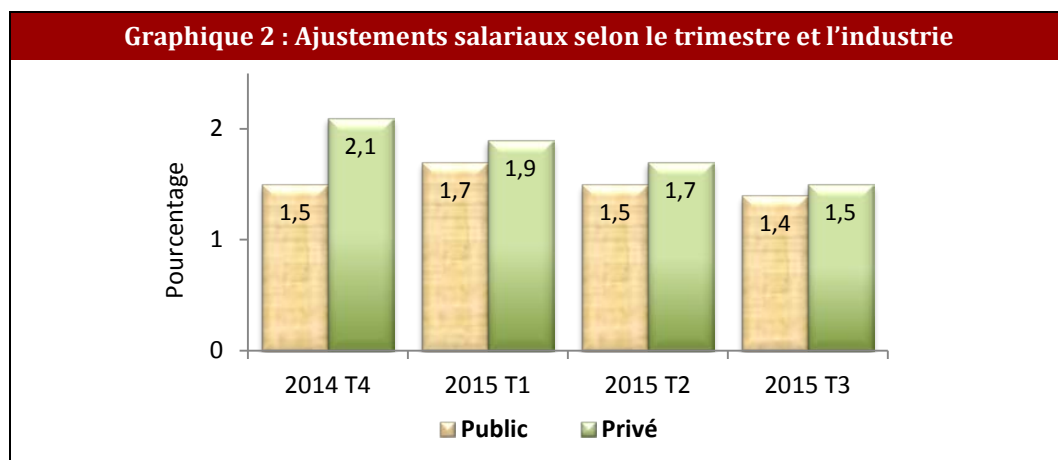
Principaux arrêts de travail

- En septembre, les neuf principaux⁴ arrêts de travail rapportés impliquaient 26 090 employés et se sont traduits par 32 160 jours-personnes non travaillés (JPNT).
- Tous les arrêts de travail ont eu lieu dans le secteur public. Parmi ceux-ci, huit sont survenus au Québec dans l'industrie de l'ÉSSS entre la Fédération autonome de l'enseignement et divers conseils scolaires. L'arrêt de travail restant s'est produit dans l'industrie des loisirs et de l'hôtellerie entre l'OLG (Ontario Lottery and Gaming, Brantford Casino) et Unifor. Il impliquait 800 employés et s'est traduit par 6 860 JPNT.
- Entre janvier et septembre 2015, au total, 21 arrêts de travail ont été rapportés. Ils impliquaient 49 292 employés et se sont traduits par 257 981 JPNT. L'an passé, au cours de cette même période de neuf mois, neuf arrêts de travail impliquant un nombre similaire d'employés (49 716) ont eu lieu, mais le nombre de JPNT était nettement plus élevé (1 220 540).

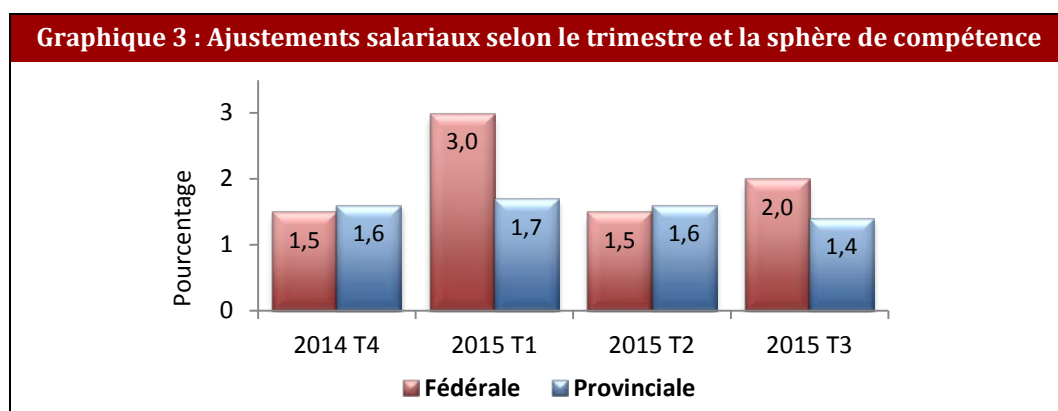
De plus amples informations sur les [arrêts de travail](#) au Canada sont accessibles sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Troisième trimestre 2015

- Au troisième trimestre de 2015, 33 principales ententes visant 82 640 employés ont été conclues. L'ajustement annuel moyen du taux de salaire de base était de 1,4 %, légèrement inférieur à la moyenne du second trimestre (1,6 %) de l'année.
- La plupart des conventions a été conclue par négociation directe (18 conventions). Les conventions restantes ont été conclues comme suit : médiation (4), arbitrage (4), médiation après un arrêt de travail (3), négociation après un arrêt de travail (1), conciliation (1), négociation postérieure à la médiation (1) et négociation suite à l'arbitrage (1).
- Près des deux tiers des conventions ont été conclues dans le secteur public (21 conventions). Selon la tendance observée au cours des trois derniers trimestres de 2015, l'augmentation salariale moyenne du secteur privé (1,5 %) est demeurée plus élevée que celle du secteur public (1,4 %) [Graphique 2].



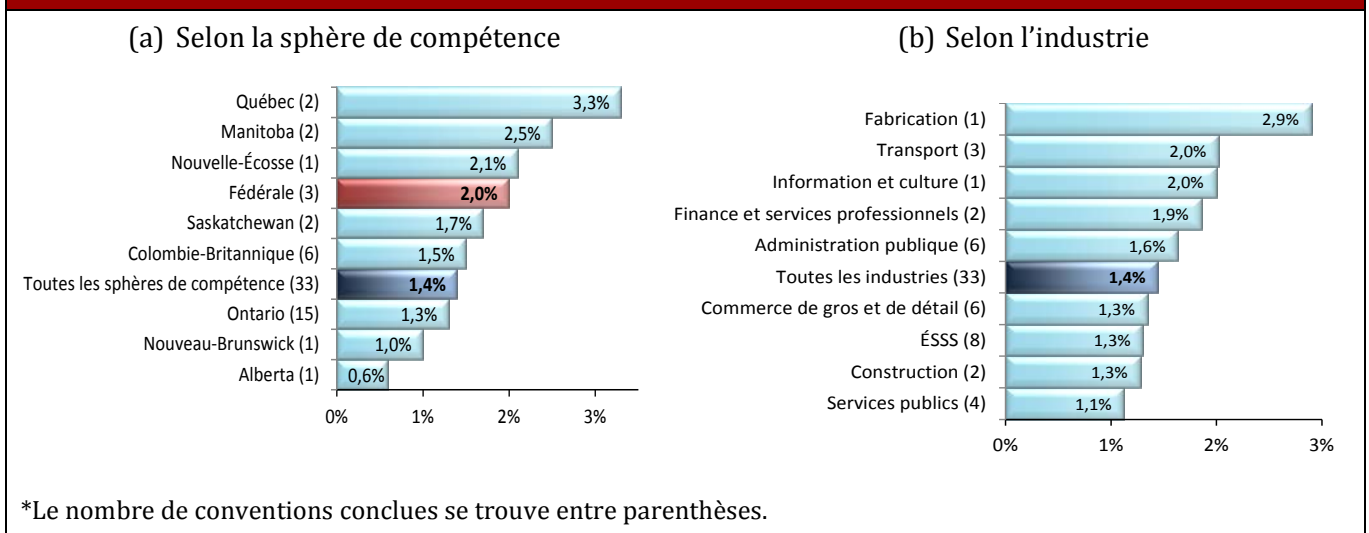
- Trois conventions couvrant 2 630 employés et donnant lieu à une augmentation salariale moyenne de 2,0 % ont été conclues dans la sphère de compétence fédérale. Dans les sphères de compétence provinciale, 80 010 employés ont obtenu un gain salarial moyen de 1,4 % [Graphique 3].



- La plus grande proportion d'employés couverts par les conventions conclues au troisième trimestre se trouvait en Ontario (56,7 %, 46 880 employés). Parmi toutes les industries, celle du commerce de gros et de détail comportait la plus grande part d'employés (34,9 %, 28 860 employés).

- L'augmentation salariale la plus élevée (3,3 %) a été enregistrée au Québec. L'augmentation salariale la plus faible (0,6 %) a été négociée en Alberta dans une seule convention couvrant 1 440 employés entre PCL Energy et la Christian Labour Association of Canada [Graphique 4, (a)].
- Parmi toutes les industries, l'augmentation salariale moyenne la plus élevée (2,9 %) a été négociée dans le domaine de la fabrication entre Motor Coach Industries Limited et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, dans une seule convention couvrant 550 employés. La plus faible augmentation salariale a été enregistrée dans l'industrie des services publics (1,1 %) pour 8 430 employés [Graphique 4, (b)].

Graphique 4 : Ajustements salariaux au 3^e trimestre de 2015*



- Au troisième trimestre de 2015, la durée moyenne des conventions conclues était de 52,4 mois, supérieure à la moyenne observée au second trimestre (46,2 mois). La durée des ententes était plus élevée dans le secteur privé (58,1 mois) que dans le secteur public (46,5 mois).
- Onze principaux arrêts de travail ont été rapportés au troisième trimestre de 2015. Ces arrêts de travail impliquaient 28 413 employés et se sont traduits par 54,651 JPNT. En comparaison, au second trimestre de 2015, cinq arrêts de travail impliquant 8 865 employés ont eu lieu et se sont soldés par 112 130 JPNT.

Conditions de travail

Élaborer de nouvelles conditions de travail permet aux employeurs et aux syndicats de s'adapter de manière innovatrice à l'évolution des environnements de travail et sociaux. Les exemples suivants de dispositions liées aux conditions de travail ont été observés au cours du troisième trimestre de 2015 :

- *Le BC Transit et Unifor (section locale 333, Colombie-Britannique)* : l'employeur a accepté de doter un poste avec une personne ressource en défense des droits des femmes. Ce poste offrira aux employées qui ont besoin d'aide une personne formée à cet effet afin de les aider à résoudre les problèmes liés ou non au milieu de travail.

- *L'Université de Colombie-Britannique et la section locale 2950 du SCFP* : les parties ont convenu d'une nouvelle clause sur « un congé pré-adoption ». Les employés sont admissibles jusqu'à un maximum de 20 jours de congé payés pour chaque adoption. Le congé peut être pris par intermittence pour suivre des cours sur l'adoption, procéder à des évaluations des aptitudes relativement à l'adoption et compléter les procédures légales.
- *Université York et la section locale 3903, unités de négociation 1, 2 et 3 du SCFP* : dans les trois mois suivant la ratification de la convention collective, le Comité pour l'équité en matière d'emploi se réunira afin d'élaborer un plan pour inclure les Gais, les lesbiennes, bisexuels, transgenres ou en questionnement (GLBTQ) à titre de groupe d'équité en matière d'emploi dans la convention collective.

En vedette

Analyse documentaire

Les échantillons d'études suivants relatifs aux relations de travail et au marché du travail ont été publiés dernièrement :

- L'Institut de recherche en politiques publiques se penche dans son étude [*If At First You Don't Succeed: Toward an Adult Education and Training Strategy for Canada*](#), sur la question de l'éducation et de la formation des adultes. Les auteurs notent que l'éducation et la formation des adultes prendra de plus en plus d'importance au fur et à mesure que la population canadienne vieillira et que la croissance de population active ralentira. Selon eux, l'éducation des adultes fait face à trois défis : les possibilités d'apprentissage ne sont pas également réparties entre les travailleurs, la demande de la part de travailleurs qui ne peuvent se permettre de s'absenter de leur travail est en augmentation et le modèle de formation en apprentissage est inefficace. Afin de relever ces défis, l'étude propose une stratégie pancanadienne d'éducation et de formation des adultes qui comporte de meilleures informations sur le marché du travail, des prêts en fonction du revenu et un modèle de formation en apprentissage modernisé.
- L'Institut C.D. Howe, dans son rapport [*Underperforming Adults? The Paradox of Skills Development in Canada*](#), livre une évaluation différente de l'éducation des adultes. Selon les données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la performance des adultes au Canada en matière d'alphabétisme et de calcul et en résolution de problème par ordinateur est cotée « moyenne » lorsque évaluée par rapport à 23 autres pays. Après avoir comparé la performance des adultes nés au Canada avec celle des adultes nés à l'étranger, l'auteur a constaté que les résultats relativement faibles que le Canada a obtenus sont influencés par la forte proportion d'immigrants qui, en moyenne, ont affiché des scores plus faibles en alphabétisme. Le rapport comprend des recommandations sur les politiques en éducation, y compris l'amélioration de la performance des Canadiens plus susceptibles d'avoir un déficit sur le plan des compétences, tels ceux possédant des niveaux d'éducation plus faibles (en particulier les travailleurs plus âgés), les immigrants dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et les Canadiens d'origine autochtone.

- L'OCDE analyse les tendances de migration mondiale dans son rapport [Perspectives des migrations internationales 2015](#). Divisé en quatre chapitres, le rapport donne un aperçu des tendances et des politiques de migration internationale, décrit l'évolution du marché du travail en lien avec les immigrants, examine les tendances de migration des médecins et des infirmières et contient des statistiques de migration spécifiques aux pays. Le rapport dénote que les résultats du marché du travail pour les personnes nées à l'étranger ou non, se sont stabilisés ou améliorés dans les pays de l'OCDE au cours des dernières années, bien que dans les pays comme la Grèce, l'Italie et la Slovaquie, les migrants aient été touchés de façon disproportionnée par la crise économique des années 2008-2009.

Contact

Pour obtenir 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 le protocole d'entente ou toute autre documentation si une convention collective a été conclue et si vous avez une unité d'entreprise immatriculée au fédéral (de 100 employés ou plus) ou au provincial (de 500 employés ou plus).

Note : ce bulletin est basé sur les données/informations du mois de septembre 2015, recueillies jusqu'au 16 octobre 2015. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 22 octobre 2015.

- 1 Toutes les données présentées dans ce bulletin concernent les conventions collectives principales 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 [Rapport sur la politique monétaire](#), Banque du Canada, Octobre 2015, p. 14.
- 4 Les principaux arrêts de travail impliquent 500 employés ou plus. En raison des différences entre les cycles de production des rapports de la province de l'Ontario et ceux du gouvernement fédéral, les données mensuelles sur les arrêts de travail peuvent être incomplètes.