



Travail

Bulletin du travail

Mise à jour mensuelle des conventions collectives février 2016

Principales activités de négociation

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

La société Brewers Retail Inc. faisant affaire sous le nom de The Beer Store et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) : la convention collective couvrant près de 6 000 travailleurs expirait le 31 décembre 2015. Les négociations afin de renouveler la convention collective ont débuté en novembre 2015, les parties ayant accepté de discuter des clauses non-pécuniaires en premier et des questions liées à la pension et aux salaires en dernier. Les pourparlers se sont poursuivis en février avec l'aide d'un conciliateur nommé par la province et des progrès ont été réalisés en ce qui a trait à la plupart des questions non-pécuniaires. Les parties ont également discuté de certaines questions touchant les salaires et la pension, mais n'ont pu parvenir à une entente. Selon le syndicat, les parties ont décidé de prendre du recul pour réévaluer le processus tout en demeurant résolues à parvenir à une entente.

- **La Saskatchewan Telecommunications et UNIFOR :** la convention collective couvrant 3 800 employés doit prendre fin au début du mois de mars 2016. Les parties ont commencé l'échange de propositions en novembre 2015 et se sont rencontrées à plusieurs reprises au cours des trois mois suivants. Du 8 au 19 février, le syndicat a tenu plusieurs séances d'information et votes de grève à l'échelle de la province. Insatisfaits en raison de la lenteur des progrès à la table de négociation, le syndicat a décidé de déposer une demande de conciliation auprès du gouvernement fédéral. Les parties discutent de la possibilité de se rencontrer en avril, après les élections provinciales en Saskatchewan. Les questions en suspens sont liées aux avantages sociaux et aux 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 février, six principales conventions collectives ont été conclues. Cinq (couvrant 12 050 employés) dans le secteur public et une dans le secteur privé (couvrant 560 employés). Deux ententes ont été conclues par voie de médiation et quatre par négociation directe.
- Une entente (couvrant 2 400 employés) a été conclue dans la sphère de compétence fédérale entre la Ville d'Ottawa et le Syndicat uni du transport. Parmi les sphères de compétence provinciale, les ententes suivantes ont été conclues : au Nouveau-Brunswick (couvrant 1 200 employés), au Québec (couvrant 560 employés), en Ontario (couvrant 4 240 employés), au Manitoba (couvrant 3 560 employés) en Colombie-Britannique (couvrant 650 employés) [Graphique 1].
- Selon l'industrie, les employés qui ont conclu une entente en février se trouvaient dans les domaines de la fabrication (560 employés), du transport (2 400 employés), de l'éducation, de la santé et des services sociaux (4 210 employés) et de l'administration publique (5 440 employés).

Graphique 1 : Conventions collectives conclues, février 2016



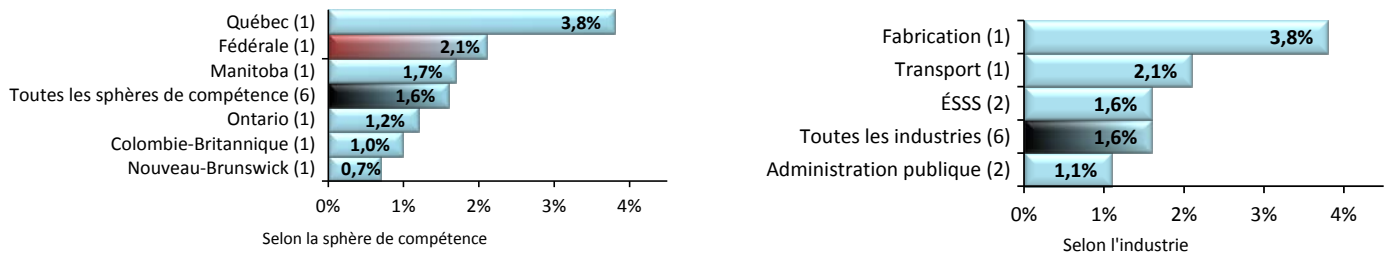
Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste des [Règlements ratifiés en 2015](#) est accessible sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Résultats des règlements conclus

Salaires

- Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base² de 1,6 % (pour la durée de l'entente) des 12 610 employés qui ont conclu une entente en février était supérieure à l'augmentation moyenne obtenue lors de la ronde de négociations précédente entre les mêmes parties (1,4 %) [Graphique 2].
- L'augmentation salariale moyenne dans le secteur privé (3,8 %) était beaucoup plus élevée que celle obtenue dans le secteur public (1,5 %).
- Parmi toutes les ententes conclues en février, 560 employés d'ArcelorMittal Montréal inc. recevaient l'augmentation salariale la plus forte (3,8 %) tandis que 1 200 employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick obtenaient la plus faible (0,7 %).

Graphique 2 : Rajustements salariaux, février 2016

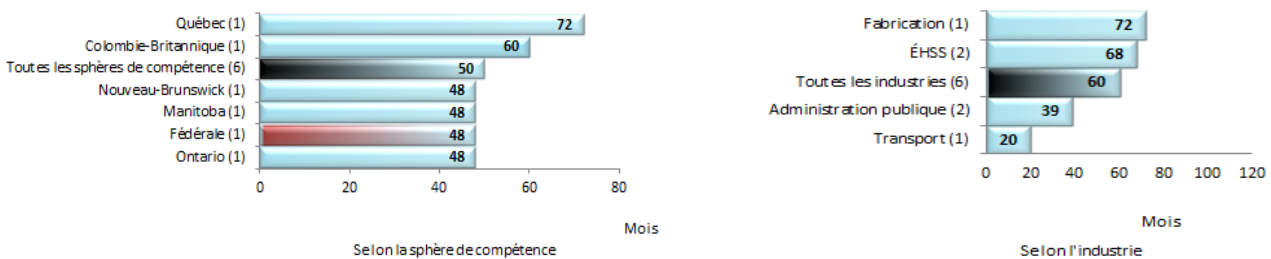


De plus amples informations sur les [Règlements salariaux](#) sont accessibles sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Durée

- En février, la durée moyenne des ententes conclues était de 50 mois. Ceci étant une durée légèrement supérieure à celle obtenue lors de la ronde de négociations précédente entre les mêmes parties (48,6 mois) [Graphique 3].
- La durée l'entente conclue dans le secteur privé (72 mois) était plus élevée que la moyenne des cinq ententes conclues dans le secteur public (48,6 mois).
- Parmi les six ententes conclues, la convention la plus longue (72 mois), celle d'ArcelorMittal Montréal inc. couvrant 560 employés, se trouvait dans la sphère de compétence provinciale. L'entente la plus courte conclue en février était de 48 mois.

Graphique 3 : Durée des conventions, février 2016



Conditions de travail

Les nouvelles clauses sur les conditions de travail permettent aux employeurs et aux syndicats de s'adapter de manière innovatrice aux environnements économique, de travail et social qui sont en constante évolution. Les clauses suivantes ont été observées en février :

- *Le gouvernement du Manitoba et la Manitoba Government and General Employees' Union* : les taux de remboursement pour usage d'un véhicule personnel sont directement liés au prix de l'essence. « Les taux de remboursement par kilomètre seront rajustés comme suit : chaque augmentation/diminution de 10,0 ¢ du prix du litre d'essence ordinaire entraînera une augmentation/diminution des taux de remboursement pour usage d'un véhicule personnel de 1,0 ¢ par kilomètre.

Principaux arrêts de travail³

- En février, deux principaux arrêts de travail ont été enregistrés dans le secteur public provincial. À la fin du mois de février, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et ses 2 774 membres de l'Université du Québec à Montréal étaient en grève (depuis le 7 décembre 2015). Le 22 février 2016, 500 travailleurs d'Hydro Québec, membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), ont débrayé pour une journée.
- Aucun principal arrêt de travail n'a eu lieu dans la sphère de compétence fédérale.

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.

En vedette

Analyse documentaire

Les études suivantes relatives aux relations de travail et au marché du travail ont été publiées dernièrement.

- Le rapport du Conference Board du Canada [Healthy Brains at Work: Employer-Sponsored Mental Health Benefits and Programs](#), s'inspire d'une enquête nationale effectuée auprès des employeurs canadiens et donne un aperçu sur la façon dont les organisations canadiennes font face aux problèmes de santé mentale, y compris sur les lignes directrices et les normes que les employeurs appliquent afin d'implanter leur stratégie. Le rapport se penche également sur les défis et les obstacles auxquels les employeurs doivent faire face lorsqu'ils implantent une stratégie ou une politique en santé mentale et présente, à titre d'exemple, trois études de cas.
- L'article d'IZA World of Labour [Do skills matter for wage inequality?](#) traite de l'adéquation des compétences avec l'inégalité des salaires. Le rapport du rôle de l'inégalité des compétences entre les travailleurs et la manière dont les compétences sont rémunérées en expliquant les différences qui existent entre les pays quant à l'inégalité des salaires. Selon l'auteur, les lois qui établissent les salaires tels les salaires minimums et la négociation collective ont une grande influence sur la manière dont les compétences sont récompensées. Cet article fait partie d'une série de courts articles sur l'économie du travail à travers le monde publiés par IZA World of Labour et disponibles sur leur site.

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 / information du mois de février 2016, recueillies jusqu'au 16 février 2016. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 23 février 2016.

- 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 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.