Bulletin du travail

Avril 2017

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

A. Aperçu du mois d'avril

Principales activités de négociation

Négociations en cours en avril :

- **L'Université de la Saskatchewan et le Syndicat canadien de la fonction publique :** la convention collective couvrant 1 800 employés a pris fin le 31 décembre 2015. L'université et le syndicat ont demandé une commission d'arbitrage des relations de travail afin de clarifier les différentes interprétations du langage relatif au régime de retraite. Le grief a été entendu le 29 mars et les parties attendent la décision de l'arbitre. Les dates de négociation sont prévues en mai, juin et en automne.

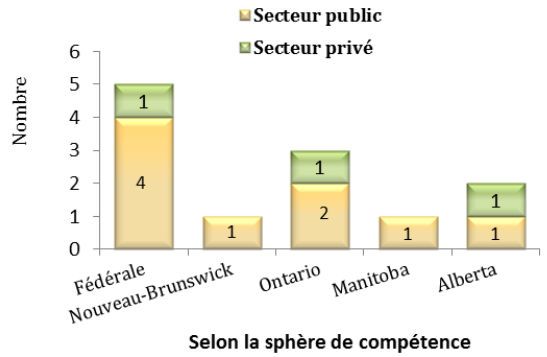
- **L'Association patronale nationale de négociation des Centres de la petite enfance (APNCPE) et la Fédération de la santé et des services sociaux :** la convention collective couvrant 1 270 employés a expiré le 31 mars 2015. Au début du mois d'avril, le syndicat entreprenait des actions de visibilité, étant donné que l'APNCPE refuse toujours de joindre la table nationale de négociation afin de poursuivre les pourparlers. En automne 2016, l'APNCE s'est retirée du processus de négociation et a déposé une plainte contre le syndicat auprès du Tribunal administratif du travail.

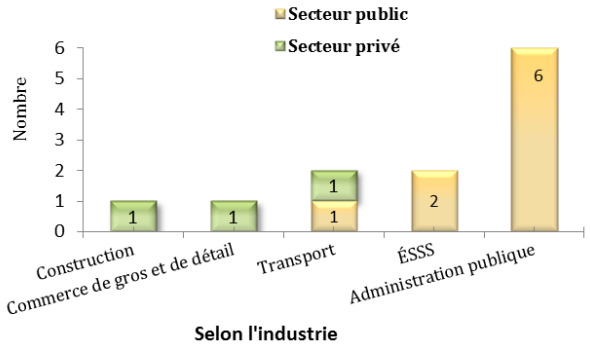
Liste mensuelle à jour des Négociations clés.

Règlements conclus

- En avril, douze principales ententes ont été conclues : neuf dans le secteur public (couvrant 114 820 employés) et trois dans le secteur privé (couvrant 3 280 employés). Dix ont été conclues par négociation, une par voie de conciliation et une par médiation.
- Cinq conventions ont été conclues dans la sphère de compétence fédérale (couvrant 101 860 employés).
- Parmi les ententes conclues dans les sphères de compétence provinciale, trois l'ont été en Ontario (couvrant 5 840 employé), deux en Alberta (couvrant 1 480 employés), une au Nouveau-Brunswick (couvrant 8 000 employés) et une au Manitoba (couvrant 920 employés) (Graphique 1).
- La majorité des employés (87 %), ayant conclu une entente en avril, appartenait à l'industrie de l'administration publique (102 680 employés), suivi de celle de l'éducation, de la santé et des services sociaux (ÉSSS) (11 500 employés), du commerce de gros et de détail (1 700 employés), du transport (1 590 employés) et de la construction (630 employés).

Graphique 1 : Conventions collectives ratifiées, avril 2017





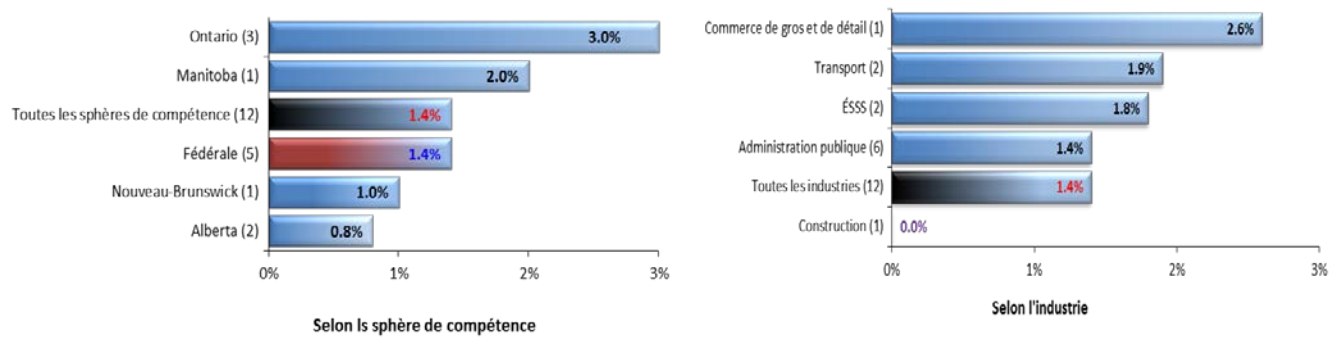
Les textes des conventions collectives sont accessibles sur la Négothèque. La liste des Règlements ratifiés est aussi accessible en ligne.

Résultats des règlements conclus

Salaires

- Le rajustement annuel moyen du taux salarial de base[2] (pendant la durée des conventions) accordé à 118 100 employés qui ont conclu une entente en avril, était de 1,4 % (Graphique 2). Lors de la ronde de négociations précédente entre les mêmes parties, le rajustement salarial moyen était plus élevé (1,7 %).
- Le rajustement salarial moyen accordé aux employés du secteur public (1,4 %), était légèrement inférieur à l'augmentation salariale moyenne obtenue dans le secteur privé (1,9 %).
- Le rajustement salarial moyen le plus élevé (3,5%) qui se trouvait en Ontario, a été négocié entre l'Université d'Ottawa et le Syndicat canadien de la fonction publique. Le rajustement salarial le plus faible, un gel salarial, négocié entre PCL Builders et la Christian Labour Association of Canada, était en Alberta.
- Selon l'industrie, le commerce de gros et de détail a enregistré l'augmentation salariale la plus élevée (2,6 %) et celle de la construction, un gel salarial (Graphique 2).

Graphique 2 : Rajustements salariaux moyens, avril 2017



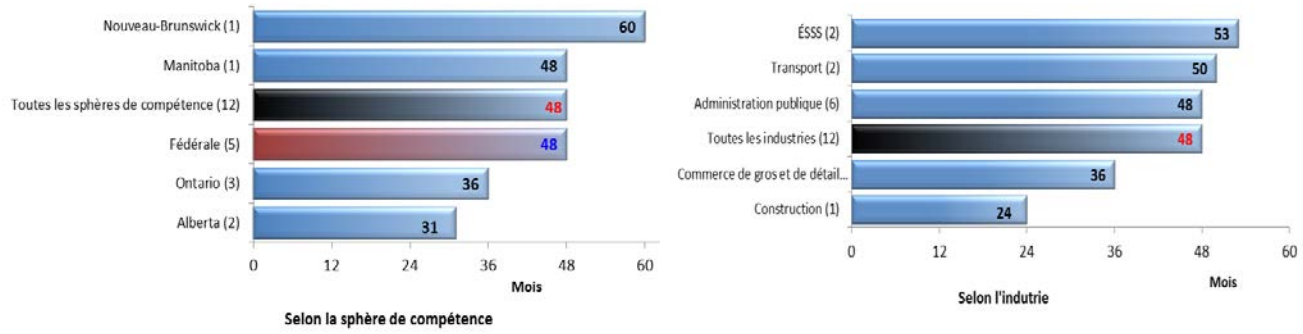
Note : le nombre d'ententes conclues par catégorie se trouve entre parenthèses.

Plus d'information sur les [Règlements salariaux.]

Durée des conventions collectives

- La durée moyenne des conventions conclues en avril était de 48 mois, supérieure à la durée moyenne négociée auparavant entre les mêmes parties en négociation (37 mois) (Graphique 3).
- La durée moyenne des conventions conclues dans le secteur public (48 mois) était plus élevée que celle du secteur privé (40 mois).
- La convention conclue en Alberta entre PCL Builders et la Christian Labour Association of Canada avait la durée la plus courte (24 mois).
- La durée la plus longue parmi les conventions conclues en avril était de 60 mois et a été négociée entre le gouvernement du Nouveau-Brunswick et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick.

Graphique 3 : Durée moyenne des conventionsv, avril 2017



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

Principaux arrêts de travail[3]

- Aucun arrêt de travail n'a été observé en avril.

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. Les clauses suivantes ont été rapportées :

- La *Division scolaire Louis Riel (Winnipeg)* et le *Syndicat canadien de la fonction publique* – Article 20.04 – Allocation de maillot de bain – «À compter de la date de signature de leur convention, les employés qui participent hebdomadairement avec les étudiants à des activités aquatiques "dans l'eau", auront droit à une allocation annuelle de maillot de bain jusqu'à concurrence de 75,00 $, soit un partage des coûts de 50/50 sur présentation du reçu original.»
- Le *Conseil des gouverneurs de l'Université Ryerson* et l'*Association des professeurs* – Fonds de réattribution de sexe – «D'ici octobre 2016, l'Université versera un montant unique de 10 000 $ au fonds de l'Association qui le gèrera, afin de s'occuper des problèmes de santé des personnes transgenres».

C. Analyse documentaire

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

- Une récente publication du Centre canadien de politiques alternatives, intitulée *Indigenous People, Wage Labour and Trade Unions: The Historical Experience in Canada*, décrit la relation historique entre les organisations syndicales et les communautés autochtones. Bien que l'histoire démontre que les syndicats n'ont pas toujours été en faveur de la participation des Autochtones au marché du travail, ils ont déployé des efforts concertés ces dernières années afin d'établir des relations avec les communautés autochtones. Ce qui a entraîné de nouvelles initiatives de formation, des modifications au vocabulaire des conventions collectives et des nouveautés quant aux stratégies d'organisation.
- *Gender differences in corporate hierarchies* d'IZA World of Labour, suggère que l'écart salarial entre les hommes et les femmes provient en grande partie de la différence entre les sexes dans la hiérarchie institutionnelle. Selon ce document, les hommes et les femmes ont des résultats divergents dès le début de leur carrière et ce clivage s'élargit avec la progression professionnelle. Avoir une bonne compréhension des différences en ce qui a trait aux interruptions de carrières, aux heures de travail et aux facteurs psychologiques, peut contribuer à éclairer les décisions relatives aux changements de politiques afin de restreindre l'écart salarial entre les genres.

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 d'avril 2017 recueillies jusqu'au 12 mai 2017. Les données sur les arrêts de travail ont été recueillies jusqu'au 25 mai 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.