



Travail

Bulletin du travail

Mise à jour mensuelle des négociations collectives août 2013

Principales activités de négociation

En août, les principales négociations¹ les plus marquantes ont eu lieu entre :

- Le gouvernement de l'Alberta et le Syndicat de la Fonction publique de l'Alberta (SFPA, 21 000 fonctionnaires) : les négociations formelles ont débuté en mars 2013 et, après une période d'interruption en mai, ont fait l'objet d'une médiation en juillet. Le 12 septembre, la demande d'arbitrage de la SFPA a été acceptée. L'une des questions épineuses concerne la réforme des régimes de retraite de la fonction publique.
- Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et 20 030 fonctionnaires fédéraux : les négociations se poursuivent avec quelques groupes syndiqués dont les contrats ont expiré entre 2010 et 2012. Un des différends a trait à la suppression des indemnités de départ lors d'une retraite ou d'une démission.
- L'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE) et le gouvernement du Canada : suite à l'impasse dans les négociations, les syndiqués ont démarré des grèves rotatives le 2 avril jusqu'au mois d'août, causant un retard dans le traitement de tous les types de visas. Les demandes de résidence permanente semblent avoir été les plus touchées.²

Règlements conclus

- Un total de sept règlements principaux, touchant 16 330 employés, ont été ratifiés en août. Cinq de ces règlements ont été atteints à l'étape de la négociation, tandis que les deux autres l'ont été à l'étape de la conciliation/médiation.
- Six ententes visant 15 530 employés ont été conclues dans le secteur public, tandis qu'une seule a été ratifiée dans le secteur privé entre la Greater Toronto Airports Authority (GTAA) et ses 800 employés.
- L'entente avec la GTAA a aussi été la seule relevant de la sphère de compétence fédérale.
- L'entente conclue entre le gouvernement du Nouveau-Brunswick et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick comptait plus de la moitié (55,1 %) du nombre total d'employés visés par les sept règlements ratifiés en août.

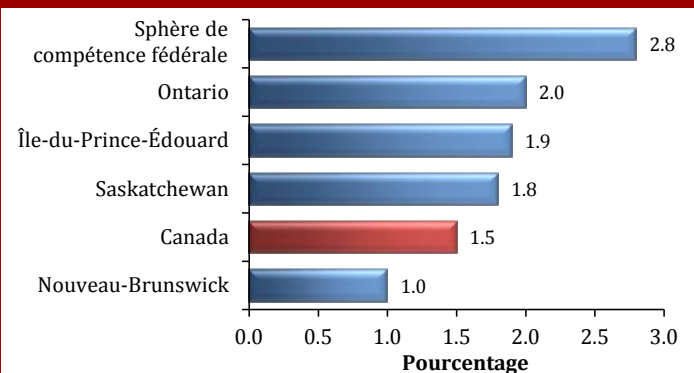
Les textes des conventions collectives sont disponibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste à jour des [règlements conclus](#) en 2013 est disponible sur le site Web de la Division de l'information sur les milieux de travail.

Résultats des règlements

Salaires

- En août, les [principaux règlements salariaux](#) ont donné lieu à un rajustement annuel moyen des taux de salaire de base de 1,5 %³. Ce rajustement était supérieur au taux d'inflation (1,1 %) ⁴.
- Lors des précédentes négociations, ces mêmes conventions ont donné lieu à un rajustement salarial plus élevé (2,3 %).
- Le rajustement salarial moyen négocié dans la seule entente de la sphère de compétence fédérale, entre la GTAA et ses employés, était de 2,8 %. Il s'agissait de la hausse salariale la plus élevée enregistrée dans l'ensemble des sphères de compétence. Signalons également que la deuxième plus forte hausse (2,0 %) a été enregistrée en Ontario.
- Dans le secteur public, un rajustement salarial moyen de 1,4 % a été obtenu par 15 530 employés (six ententes), tandis que les employés visés par l'unique entente conclue dans le secteur privé (GTAA) ont obtenu une hausse de 2,8 %.
- Deux ententes dans l'industrie de l'éducation, de la santé et des services sociaux ont donné lieu à la plus faible hausse salariale moyenne (1,1 %) dans l'ensemble des industries. Cette hausse est en majeure partie attribuable aux modestes augmentations de salaire obtenues par les 9 000 enseignants au Nouveau-Brunswick (1,0 %).

Rajustements salariaux selon la sphère de compétence, août 2013



Durée

- Pour les ententes conclues en août, la durée moyenne était de 48 mois. Il s'agit de la plus longue durée moyenne depuis décembre 2011 (49,4 mois).
- La durée la plus longue (60 mois) a été négociée par le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard avec ses 2 600 fonctionnaires.

Conditions de travail

- Le gouvernement du Canada et l'Association canadienne des agents financiers ont eu recours au processus d'arbitrage afin de conclure une entente prévoyant l'augmentation du nombre de semaines de congé annuel. Ceci permettra aux employés de ce groupe de prendre jusqu'à quatre semaines de congé par année, après avoir occupé un emploi continu à temps plein, ou l'équivalent, pendant cinq ans. À l'heure actuelle, les employés de la plupart des unités de négociation ont droit à quatre semaines de congé annuel après huit années de service.
- Les syndicats de la construction au Québec et l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec ont négocié une disposition permettant aux employés de mieux concilier leur vie professionnelle et privée. Au besoin, les heures de début et de fin des quarts de travail habituels des employés seront plus souples, avec le consentement de l'employeur.
- À VIA Rail, une nouvelle disposition visant le partage d'emploi permettra, aux employés d'usine et ceux des services de bord, de partager temporairement un poste ou une affectation afin de mieux concilier leurs vies professionnelle et privée. Grâce à cette disposition, deux employés permanents, désirant travailler moins d'heures par semaine, pourront partager un emploi à temps plein.

Principaux arrêts de travail

- Au cours du mois d'août, les principaux arrêts de travail⁵ étaient peu nombreux, avec un seul lockout à signaler. U.S. Steel Canada a mis en lockout ses 842 employés syndiqués de l'usine de Nanticoke le 28 avril; ce lockout s'est poursuivi jusqu'au 30 août.
- Au cours des huit premiers mois de 2013, il y a eu 12 principaux arrêts de travail, comparativement à neuf durant la même période en 2012. Ces 12 arrêts de travail se sont soldés par 858 070 jours-personnes non travaillés (JPNT).
- Quatre-vingt-dix pour cent de ces jours l'ont été dans l'industrie de la construction (768 960 JPNT), suivie de celle de la fabrication (87 230 JPNT).

La liste hebdomadaire des [principaux arrêts de travail](#) au Canada est disponible sur le site Web de la Division de l'information sur les milieux de travail.

En vedette

Analyse documentaire

- Le Conference Board du Canada a publié un nouveau rapport sur l'absentéisme dans les milieux de travail au Canada : [Quand les employés manquent à l'appel : L'absentéisme dans les organisations canadiennes](#). Selon les estimations des auteurs, le taux moyen d'absentéisme dans les organismes canadiens était de 9,3 jours pour chaque employé à temps plein en 2011, le coût pour l'économie canadienne s'établissant à 16,6 milliards de dollars. Malgré le coût de l'absentéisme, le rapport indique que seulement 46 % des organismes canadiens font le suivi des absences de leurs employés.

- Un deuxième rapport sur l'absentéisme a été diffusé par Statistique Canada : [Comprendre l'écart des absences du travail entre les secteurs public et privé](#). En 2012, les employés à temps plein se sont absentés en moyenne 9,3 jours pour cause de maladie ou d'invalidité, ou pour cause d'obligations personnelles ou familiales. Les employés à temps plein des secteurs public et privé se sont respectivement absentés 12,4 et 8,3 jours en moyenne. Les auteurs du rapport concluent que l'écart entre ces secteurs serait attribuable, dans une proportion de 80 %, à la composition démographique des effectifs.

Pour plus d'information

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la [Division de l'information sur les milieux de travail](#) ou nous téléphoner au 1-877-259-8828.

Note : Le présent bulletin est fondé sur les données/informations du mois d'août recueillies en date du 15 septembre 2013.

- 1 Toutes les données présentées dans ce bulletin se rapportent aux principales conventions collectives visant 500 employés ou plus dans l'ensemble du Canada.
- 2 Une entente de principe a été conclue le 26 septembre.
- 3 Les données salariales sont pondérées selon le nombre d'employés.
- 4 Statistique Canada, [Le Quotidien](#).
- 5 Les principaux arrêts de travail visent 500 employés ou plus.