



Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Travail

Bulletin du travail

Mise à jour mensuelle des négociations collectives Septembre 2013

Principales activités de négociation

En septembre, les principales¹ négociations les plus marquantes ont eu lieu entre :

- La Société canadienne des postes et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) : 2 100 employés de la Société canadienne des postes étaient en négociation pour les salaires et les régimes de pension depuis décembre 2012. Les parties n'ont pu parvenir à un accord après que le syndicat ait rejeté l'offre finale de l'employeur en septembre. Par conséquent, ils ont entamé un processus de médiation le 30 septembre.
- La ville de Québec et divers syndicats : 3 820 employés de la municipalité étaient sans convention depuis le 31 décembre 2010. La Ville et les syndicats ont entrepris plusieurs séances de négociation depuis 2011 sans parvenir à une entente. En septembre 2013, les négociations ont été suspendues.

La liste des [négociations clés](#) est disponible à la [Division de l'information sur les milieux de travail](#).

Règlements conclus

- Huit principales conventions collectives, visant 32 170 employés, ont été ratifiées en septembre. Parmi ces ententes, cinq ont été signées au stade de la négociation, deux au stade de la négociation postérieure à la conciliation, et la convention restante a été conclue par conciliation.
- Sept conventions visant 29 470 employés ont été signées dans le secteur public; tandis que dans le secteur privé, une seule entente visant 2 700 employés de CAMI Automotive Inc. a été ratifiée.
- La sphère de compétence fédérale comptait 52,8 % d'employés visés par les conventions, soit un peu plus que l'ensemble des sphères de compétence provinciale. Au total, 16 980 employés étaient visés par les conventions de la sphère de compétence fédérale, comprenant 7 670 agents correctionnels et 9 310 employés des services techniques du gouvernement du Canada.
- Quatre conventions ont été signées dans le secteur d'activité de l'administration publique, visant 26 330 employés, ce qui représentait 81,8 % du nombre total des employés visés par les ententes ratifiées en septembre.

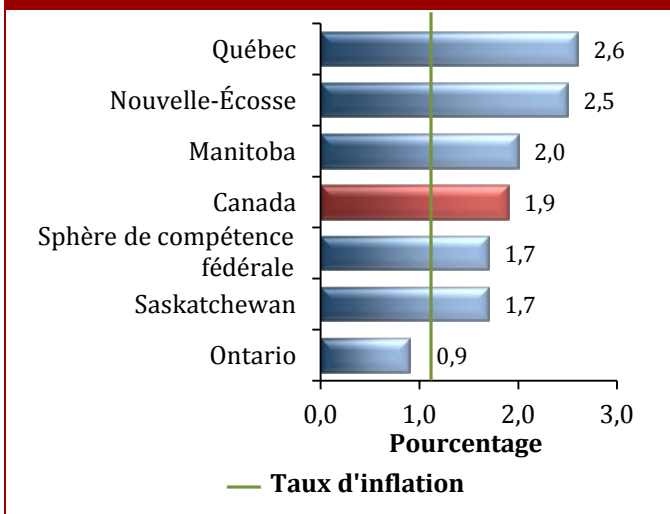
Les textes des conventions collectives sont disponibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste cumulative annuelle des [règlements conclus](#) en 2013 est disponible à la [Division de l'information sur les milieux de travail](#).

Résultats des règlements

Salaires

- Les principales conventions collectives ont donné lieu à un rajustement moyen des taux de salaire de base de 1,9 %² par année pendant la durée des conventions, une légère augmentation par rapport au 1,7 % enregistré en août. Ce rajustement salarial moyen était supérieur au taux d'inflation de septembre (1,1 %)³.
- Lors des précédentes négociations, la moyenne des rajustements salariaux était légèrement inférieure (1,8 %).
- Dans la sphère de compétence fédérale, deux conventions collectives principales du gouvernement du Canada, visant des agents correctionnels et des employés des services techniques, se sont soldées par un rajustement salarial moyen de 1,7 %. D'autre part, le Québec a enregistré la hausse salariale moyenne la plus élevée avec 2,6 % (1 850 employés), alors que l'Ontario affichait un rajustement trois fois plus faible (0,9 %).
- Dans le secteur public, 29 470 employés visés par sept conventions ont obtenu un rajustement salarial moyen de 2,0 %, tandis que les 2 700 employés du secteur de la fabrication, visés par la seule convention du secteur privé, ont obtenu une augmentation de 0,7 %.

Rajustements salariaux selon la sphère de compétence et le taux d'inflation, septembre 2013



- Tous secteurs d'activité confondus, les employés de l'administration publique ont reçu les rajustements salariaux les plus élevés (2,0 %). Cette moyenne a été influencée par des augmentations salariales relativement élevées accordées à 7 500 employés de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse et à 1 850 employés municipaux de Montréal (2,5 % et 2,6 %, respectivement).

Les [règlements salariaux](#) sont disponibles à la [Division de l'information sur les milieux de travail](#).

Durée

- Les conventions ratifiées en septembre l'ont été pour une durée moyenne de 41,1 mois.
- Lors des précédentes négociations, ces mêmes unités ont négocié une durée moyenne de 49,5 mois, soit huit mois de plus que la durée issue de cette ronde de négociations.
- Parmi les conventions ratifiées en septembre, cinq avaient une durée de 48,0 mois. Ces conventions, visant un total de 13 510 employés, avaient la plus longue durée au cours de ce mois.

Conditions de travail

- La Fédération des caisses Desjardins du Québec et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont négocié une nouvelle disposition permettant aux employés de donner des heures de travail à un autre employé qui effectue les mêmes tâches. En vertu de cet arrangement, les employés, qui exercent les mêmes fonctions, peuvent transférer entre eux leurs heures de congé mobile ou heures accumulées.
- La Commission régionale des services policiers de la municipalité régionale de York et la York Regional Police Association ont négocié une nouvelle clause concernant le cumul des congés de maladie. Les employés, embauchés le 22 juillet 2013 ou après, seront admissibles à un maximum de crédits de congé de maladie de 1 040 heures; tandis que les employés embauchés avant le 22 juillet 2013 auront l'option de recevoir un paiement égal à la moitié de leur crédit de congé de maladie allant jusqu'à six mois de salaire. Ces derniers pourront également différer le paiement au moment de la cessation d'emploi au taux en vigueur, pour un maximum de 1 040 heures.
- Canada Safeway Limited et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont décidé de collaborer afin de mettre en place des magasins modèles de spécialités ethniques, ciblant des niches démographiques spécifiques. Étant donné les changements qui s'imposent en matière de dotation, les employés seront affectés dans des milieux de travail où ils pourront réellement communiquer avec la clientèle-cible. Les deux parties ont reconnu que les magasins sélectionnés pour cette implantation sont essentiels à la croissance globale et à la sécurité d'emploi. Un processus partagé sera créé afin de gérer la transition des employés dans les magasins concernés.

Principaux arrêts de travail

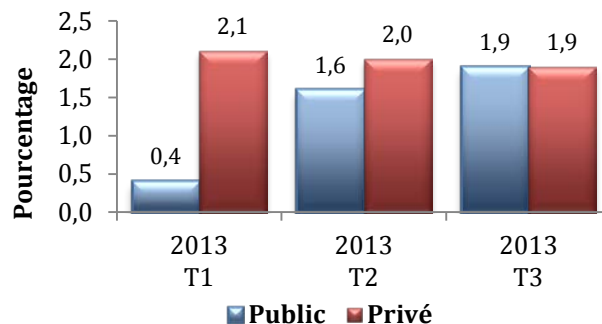
- Aucun arrêt de travail principal⁴ n'a eu lieu au cours du mois de septembre.

La liste cumulative annuelle des [principaux arrêts de travail](#) au Canada est disponible à la [Division de l'information sur les milieux de travail](#).

Troisième trimestre 2013

- Au cours du troisième trimestre, les principaux règlements ont donné lieu à un rajustement moyen des taux de salaire de base de 1,9 %, supérieur à ceux enregistrés durant les deux trimestres précédents. Au cours des premier et second trimestres, les rajustements salariaux moyens s'établissaient à 0,6 % et 1,7 % respectivement. Ces résultats proviennent de l'examen de 39 conventions principales visant 217 990 employés.
- Les secteurs public et privé ont enregistré des rajustements salariaux moyens de 1,9 % au cours du troisième trimestre. Cependant, la moyenne des rajustements du secteur privé a largement dépassé celle du secteur public durant les deux trimestres précédents.
- L'industrie du groupe finances et services professionnels a obtenu un rajustement salarial de 3,5 %, soit le plus élevé de toutes les industries. L'industrie de la fabrication a enregistré le rajustement le plus faible au taux de 0,9 %. Aucune convention collective n'a été signée dans les industries primaires et celle des loisirs et de l'hôtellerie.
- La durée moyenne des conventions ratifiées au cours du troisième trimestre était de 33,9 mois, comparativement à 29,0 et 41,7 mois durant les premier et second trimestres, respectivement.
- Les deux principaux arrêts de travail observés ont entraîné 47 390 jours-personnes non travaillés (JPNT); comparativement à 1 880 et 808 800 JPNT pendant les premier et second trimestres, respectivement.

Rajustements salariaux issus des principaux règlements conclus au cours des trois derniers trimestres, par secteur



Les tableaux et la liste des données pour le troisième trimestre 2013 sont disponibles à la [Division de l'information sur les milieux de travail](#).

En vedette

Analyse documentaire

- Une étude récente, [La place relative de la sécurité et de la productivité dans les pratiques professionnelles des ergonomes canadiens](#), publiée dans les *Relations industrielles*, examine deux théories concurrentes sur le rôle des ergonomes. Cette analyse explore la bivalence du rôle des ergonomes, aussi bien à titre de spécialistes de la santé et de la sécurité au travail que de consultants en productivité. Tandis que les ergonomes peuvent formuler des recommandations visant à promouvoir l'efficacité dans le cycle de la production, les syndicats et les employeurs peuvent avoir des avis divergents quant à la pertinence de ces recommandations. L'étude conclut que les ergonomes peuvent apporter leurs contributions dans les domaines de l'efficacité et de la sécurité en milieu de travail, mais uniquement dans un environnement où existent des objectifs pouvant être réalisés mutuellement.

- Une autre étude, [*Le retour au travail lors d'un deuil périnatal : soutien organisationnel*](#), a été publiée dans les *Relations industrielles*. L'auteur examine le retour des mères au travail après un décès néonatal, et démontre que le congé de deuil est important mais s'avère insuffisant. Dans ces cas, des programmes, offrant à la fois un soutien émotionnel ainsi que des arrangements d'horaires de travail flexibles, pourraient aider les parents endeuillés à retourner dans leur milieu de travail.
- Le Conference Board du Canada a publié une note d'information, [*Pour un programme efficace de gestion de l'invalidité en milieu de travail*](#). Selon le rapport, des programmes efficaces de gestion de l'invalidité en milieux de travail peuvent aider les employeurs à réduire les coûts associés à la santé. La présente note d'information fournit un cadre aux employeurs qui veulent élaborer et mettre en œuvre un programme de gestion de l'invalidité.

Pour plus d'information

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

Notes : Le présent bulletin est fondé sur les données/informations du mois de septembre recueillies en date du 15 octobre 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 Les données salariales sont pondérées selon le nombre d'employés.
- 3 Statistique Canada, [Le Quotidien](#).
- 4 Les principaux arrêts de travail visent 500 employés ou plus.