Bulletin du travail

mise à jour mensuelle des négociations collectives
Novembre 2013

Activités de négociation clés

En novembre, des négociations principales[1] notables ont eu lieu entre :

- Le Gouvernement de l'Alberta et le Syndicat de la fonction publique de l'Alberta (SFPA) : Suivant l'expiration de la convention collective en mars 2013, et une médiation infructueuse de mai à juillet, la province et le SFPA ont planifié un arbitrage en février 2014. Entre-temps, le gouvernement provincial a annoncé de son intention de déposer deux projets de loi qui, s'ils sont adoptés, élimineront l'arbitrage obligatoire lors de négociations avec le secteur public qui aboutissent à une impasse.

- La Société canadienne des postes (SCP) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) : la convention collective d'une unité de négociation couvrant environ 2 100 commis et employés de bureau a expiré le 31 août 2012. Après de longues négociations débutées en septembre 2012, un médiateur fédéral a été nommé le 27 septembre 2013 et l'AFPC a consenti à soumettre au vote de ses membres l'offre finale déposée par la SCP. Le vote devrait avoir lieu en janvier 2014.

La liste des Négociations clés, mis à jour sur une base mensuelle, est disponible sous l'onglet Ressources sur le site Web du Programme du travail.

Règlements conclus

- Un total de 20 conventions couvrant 65 150 employés ont été réglées en novembre. Dix-huit d'entre elles ont été conclues par le biais de la négociation directe entre les parties (63 330 employés) et les deux autres ont été réglées par arbitrage.
- Dans le secteur public, huit conventions ont été conclues pour 42 750 employés. L'une de ces conventions, ratifiée entre l'Association des hôpitaux de l'Ontario et le Syndicat canadien de la fonction publique, visait près de la moitié des employés du secteur public (20 130).
- Toutes les conventions, sauf une, relevaient de sphères de compétences provinciales (98,9 % des employés).
- Douze conventions ont été ratifiées pour 22 400 employés du secteur privé. Neuf d'entre elles ont été négociées par la Construction Labour Relations Association of British Columbia, visant 19 610 gens de métier et travailleurs de la construction qualifiés.

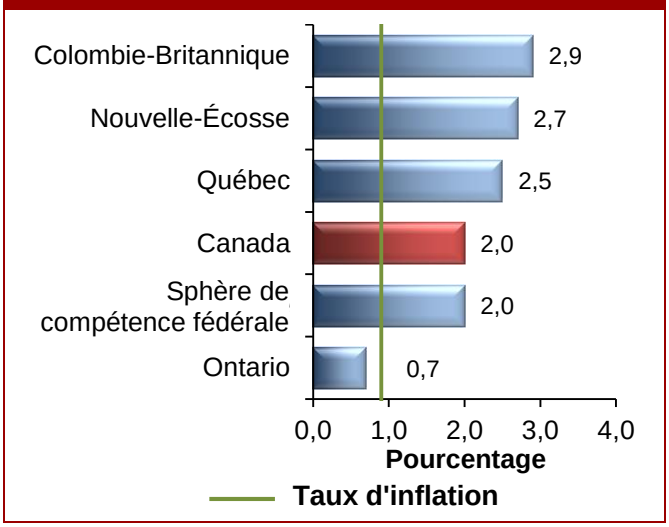
Les textes des conventions collectives sont disponibles sur la Négothèque, tandis que la liste cumulative annuelle des règlements conclus en 2013 est disponible sous l'onglet Ressources sur le site Web du Programme du travail.

Résultats des règlements

Salaires

- En novembre, les principales conventions collectives ont accordé des rajustements du taux salariale de base[2] atteignant 2,0 %[3] en moyenne par année, soit une légère hausse par rapport au taux de 1,8 % enregistré en octobre. Cette hausse moyenne était supérieure au taux d'inflation annuel (0,9 %) en novembre[4]. Toutefois, la Banque du Canada prévoit que l'inflation sera au même niveau que cette hausse salariale (2,0 %) d'ici la fin de 2015.
- Lors des précédentes négociations, les mêmes parties ont négocié un rajustement salarial moyen de 2,5 %.
- Dans la sphère de compétence fédérale, une seule convention, conclue entre NAV CANADA et 700 techniciens-spécialistes en électronique, accordait une hausse salariale de 2,0 %.

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



- Les conventions conclues en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse et au Québec ont toutes excédé la moyenne nationale avec des rajustements salariaux de 2,9 %, de 2,7 % et de 2,5 % respectivement. L'Ontario, avec un taux de 0,7 %, était la seule sphère de compétence dont le rajustement était inférieur à la moyenne nationale.

- Pour le quatrième mois consécutif, la moyenne des rajustements salariaux du secteur privé (2,7 %) a surpassé celle du secteur public (1,7 %).
- Les travailleurs de la construction ont obtenu l'augmentation salariale la plus élevée (2,9 %) de toutes les industries, tandis qu'une convention du secteur de la fabrication visant 750 employés a enregistré un gel salarial (0,0 %).
- L'industrie de l'éducation, la santé et les services sociaux présentait la concentration la plus élevée d'employés (41,3 %), où 26 930 employés ont reçu une hausse salariale de 1,2 % en moyenne.

Des renseignements supplémentaires sur les règlements salariaux sont disponibles sous l'onglet Ressources sur le site Web du Programme du travail.

Durée

- Les conventions collectives ratifiées en novembre avaient une durée moyenne de 48 mois. Les conventions du secteur public et du secteur privé avaient une durée moyenne respective de 48 et 47 mois.
- Lors des précédentes négociations entre ces mêmes parties, la durée moyenne des contrats était de 55 mois.
- La durée moyenne la plus longue (60 mois) a été enregistrée par quatre conventions de l'industrie des services publics, tandis que la convention la plus courte (24 mois) a été conclue entre la Ville d'Ottawa et l'Association internationale des pompiers, qui se trouve être la seule convention collective dans l'administration publique.

Conditions de travail

- Le Collège du Yukon et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont négocié une nouvelle disposition qui permet aux travailleurs de transférer confidentiellement à d'autres employés du temps de vacances inutilisé.

Principaux arrêts de travail

- Aucun arrêt de travail principal[5] n'a été enregistré au cours du mois de novembre. Toutefois, de janvier à novembre 2013, le total de jours-personnes non travaillés (JPNT) s'est élevé à 884 800, soit plus du double des 413 115 JPNT enregistrés au cours de la même période l'année dernière.

La liste hebdomadaire des principaux arrêts de travail au Canada est disponible sous l'onglet Ressources sur le site Web du Programme du travail.

En vedette

Analyse documentaire

- Le Conference Board du Canada a publié son Industrial Relations Outlook 2014 qui prévoit des négociations intenses en 2014. Bien que les gouvernements tentent de réduire les coûts de la main-d'œuvre dans la fonction publique pour atténuer les déficits budgétaires, de nouvelles lois pourraient affecter la pertinence des syndicats dans les deux secteurs. Le rapport laisse entendre que les syndicats devront s'adapter à l'évolution des circonstances pour demeurer pertinents dans l'avenir.

- Deux études ont été publiées récemment au sujet du ralentissement graduel de la productivité de la main-d'œuvre au Canada. L'article principal du Centre d'étude des niveaux de vie paru à l'automne 2013, intitulé Explaining Slower Productivity Growth: The Role of Weak Demand Growth, a étudié les facteurs liés à la demande pour expliquer le ralentissement de la croissance de la productivité. Afin de stimuler la productivité de la main-d'œuvre, l'étude recommande une approche plus graduelle de réduction du déficit gouvernemental, des investissements en capital, ainsi qu'en recherche et de développement. Une autre étude publiée par l'Institut C.D. Howe, intitulée Equipping Canadian Workers: Business Investment Loses a Step against Competitors Abroad, identifit les réformes de la réglementation et les réformes fiscales comme mécanismes de stimulation de l'investissement en capital et en travailleurs canadiens dans les entreprises.

Pour plus d'information

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Division de la recherche et de l'information sur les milieux de travail ou appeler au 1-877-259-8828.

Note : Le présent bulletin est fondé sur les données/l'information du mois de novembre recueillies en date du 15 décembre 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] Le taux salarial de base utilisé dans les calculs est celui de la classification la moins rémunérée des employés qualifiés au sein de l'unité de négociation.

[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.