



Travail

Bulletin du travail

mise à jour mensuelle des négociations collectives janvier 2014

Principales activités de négociation

En janvier, d'intéressants développements ont marqué les négociations principales¹ survenues entre :

- Le gouvernement de l'Alberta et le Syndicat de la Fonction publique de l'Alberta (SFPA) : les progrès de la négociation ont été lents depuis l'expiration de la convention collective en mars 2013. Après que la province eut adopté le projet de loi 46 au début de décembre, le SFPA a déposé au tribunal une contestation fondée sur la Charte. Le 28 janvier 2014, le tribunal a prononcé une suspension temporaire du projet de loi 46 jusqu'à ce qu'une décision soit rendue à la mi-février. Le développement de ce cas (et les appels connexes) est observé de près vu son potentiel de jurisprudence. Les négociations n'ont pas vraiment progressé depuis l'adoption de la loi 46.
- La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et Teamsters Canada : les parties négocient cinq conventions collectives qui ont pris fin en juillet 2013. Après plusieurs rondes de conciliation et de médiation en août et octobre, les parties ont conclu une entente de principe le 31 octobre. Le 31 janvier 2014, le syndicat a annoncé que ses membres rejetaient l'entente de principe et votaient pour déclencher une grève.
- L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) : la négociation a débuté en février 2012 après l'expiration de la convention collective en septembre 2011. Les parties ont conclu une entente de principe en janvier, avant que le Conseil du Trésor ne rejette sa ratification en juillet 2013. Les parties ont conclu une autre entente de principe en décembre 2013. L'IPFPC a ratifié l'entente de principe et attend la ratification de l'employeur au début du printemps, pendant la révision en cours du Conseil du Trésor.

La liste des [négociations clés](#), mise à jour sur une base mensuelle, est disponible sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Règlements conclus

- Cinq principales conventions visant au total 36 880 employés ont été ratifiées en janvier. Quatre conventions ont été conclues par une négociation directe, et l'entente restante a été conclue par conciliation entre le Prince Edward Island Department of Health et 1 080 employés. Ces cinq conventions ont toutes été négociées dans le secteur public.
- Dans la sphère de compétence fédérale, une seule convention visant 4 600 employés a été ratifiée.
- Environ deux tiers des employés (63,5 %) visés par les conventions signées en janvier se trouvaient en Colombie-Britannique.

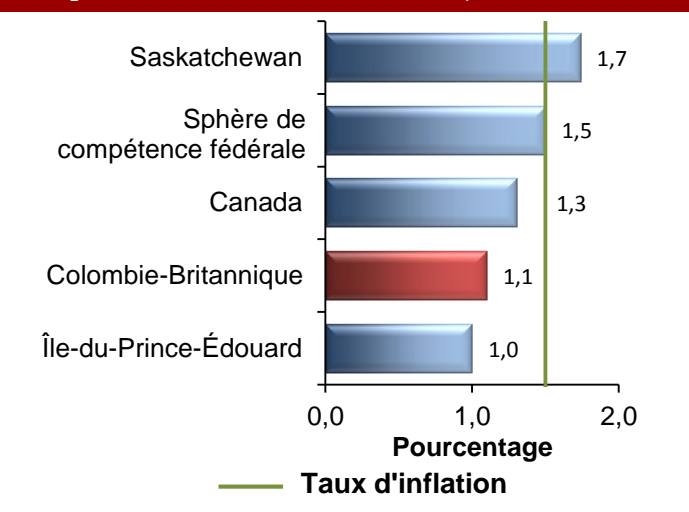
Les textes des conventions collectives sont disponibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste cumulative annuelle des [règlements conclus](#) en 2014 est disponible sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

Résultats des règlements

Salaires

- En janvier, les principales conventions collectives ont donné lieu à un rajustement annuel du taux du salaire de base² de 1,3 %³ en moyenne, une baisse par rapport au taux de 1,6 % affiché en décembre.
- Lors des précédentes négociations, les rajustements s'étaient établis à 2,0 % en moyenne.
- Pour la première fois au cours des 12 derniers mois, le rajustement salarial moyen était inférieur au taux d'inflation affiché au cours du même mois. Le taux d'inflation enregistré en janvier était de 1,5 %⁴, et puisqu'il est prévu que l'inflation augmente graduellement au taux cible de 2,0 % visé par la Banque du Canada en 2016⁵, les employés, couverts par les conventions de janvier, pourraient voir leur augmentation salariale demeurer sous le taux d'inflation pendant toute la durée de la convention.
- Dans la sphère de compétence fédérale, une seule convention collective visant 4 600 employés de la Société Radio-Canada a donné lieu à un rajustement salarial moyen de 1,5 %.
- En Colombie-Britannique, deux conventions couvrant 23 430 employés de la fonction publique ont donné lieu à des augmentations salariales de 1,1 % en moyenne.
- Selon l'industrie, les employés du secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux ont obtenu le rajustement salarial le plus élevé au cours du mois, soit 1,6 % en moyenne (deux ententes visant 8 850 travailleurs de la santé).
- Dans l'ensemble des sphères de compétence, la Saskatchewan a enregistré le rajustement salarial le plus élevé (1,7 %) dans le cadre d'une seule convention négociée entre la Saskatchewan Association of Health Organizations et 7 770 travailleurs de la santé.

Rajustements salariaux selon la sphère de compétence et le taux d'inflation, janvier 2014



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

Durée

- La durée moyenne des conventions conclues en janvier était de 54,5 mois. Il s'agit de la durée mensuelle moyenne la plus longue depuis plus de deux ans, bien que le résultat provienne d'un nombre de conventions ratifiées relativement petit (cinq).
- Lors des précédentes négociations, la durée moyenne des conventions était plus courte de presque deux années, soit 31,4 mois.
- Trois conventions visant 31 200 employés avaient la plus longue durée au cours du mois, soit 60 mois.

Conditions de travail

- TbayTel et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont négocié un nouveau programme incitatif. Ce programme appelé *Short Term Incentive Plan* accordera aux employés une prime annuelle, allant de 0,5 % à 1,5 % des gains habituels et des heures supplémentaires. Le montant exact de la prime sera déterminé par un comité d'audit et sera basé sur le rendement de la compagnie par rapport à plusieurs critères développés exclusivement par l'employeur.
- La Saskatchewan Association of Health Organizations et le Service Employees International Union ont négocié une nouvelle clause qui permettra au syndicat de participer à l'élaboration de tout programme de mentorat. Les séances d'orientation payées et le développement du curriculum mixte employeur-employé créeront des opportunités d'engagement actif dans les formations par le syndicat. Si un programme de mentorat existe déjà, les parties se réuniront pour discuter des divers aspects de ce programme.

Principaux arrêts de travail

- En janvier, deux principaux⁶ arrêts de travail impliquant 1 130 employés se sont traduits par 10 130 jours-personnes non travaillés (JPNT). Comparativement, en janvier 2013, un seul arrêt de travail touchant 627 employés s'était soldé par un total de 1 880 JPNT.
- Une grève, qui a débuté le 10 janvier 2014, et à laquelle participaient 600 membres de l'Association of University of New Brunswick Teachers a donné lieu à 9 600 JPNT. Les parties ont conclu un projet de règlement le 30 janvier 2014.
- Un arrêt de travail d'une journée, par 530 employés des conseils scolaires en Nouvelle-Écosse représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique, a donné lieu à 530 JPNT.

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 Frontier Centre for Public Policy discute des stratégies d'amélioration de la situation sur le marché du travail pour les Autochtones dans un nouveau rapport intitulé [Tapping Into Our Potential](#). La population autochtone du Canada est censée augmenter considérablement au cours des années à venir, et plusieurs de ses communautés sont situées près de projets d'exploitation de ressources naturelles dont le développement requiert des gens de métier spécialisés. L'une des principales recommandations du rapport suggère que les provinces assouplissent les ratios de compagnons apprentis afin d'encourager la transmission des métiers spécialisés au sein des communautés autochtones.
- Le récent rapport du Forum des politiques publiques, [Canada's Evolving Internal Market](#), développe une quantité d'orientations afin d'améliorer le commerce interprovincial et la mobilité des travailleurs. Les différences et duplications des règlements à travers les sphères de compétence canadiennes peuvent limiter le commerce et ralentir l'investissement interprovincial des entreprises. Le rapport suggère que le fait de renforcer le Comité du commerce intérieur et limiter les incohérences dans les règlements pourrait créer une « base convaincante » et améliorer le commerce et le flux des travailleurs à travers le Canada.

Contact

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

Notes : Le présent bulletin est fondé sur les données/l'information du mois de janvier recueillies en date du 15 février 2014.

- 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 La Banque du Canada prévoit que l'inflation reviendra au taux cible de 2,0 % dans environ deux ans. [Communiqué de la Banque du Canada publié le 22 janvier 2014](#).
- 6 Les principaux arrêts de travail visent 500 employés ou plus.