



# Travail

## Bulletin du travail

### mise à jour mensuelle des négociations collectives février 2014

#### Principales activités de négociation

Parmi les principales négociations<sup>1</sup> en février, les plus marquantes ont été conclues entre :

- La Société Radio-Canada (SRC) et le Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC) : la négociation a débuté en novembre 2012 après l'expiration de la convention précédente en octobre. Les négociations entre la SRC et ses 1 650 employés au Québec et au Nouveau-Brunswick se poursuivent, même si les médiateurs fédéraux ont rencontré les deux parties à plusieurs reprises au début de l'année 2014. L'harmonisation salariale entre le personnel de diffusion francophone et anglophone a constitué le principal point de friction, et la SCRC a proposé de recourir à un arbitrage. Les parties sont présentement en attente de la décision du Conseil canadien des relations industrielles.
- L'Association des hôpitaux de l'Ontario (AHO) et l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO) : l'AHO a commencé à négocier avec l'AIIO, représentant 45 000 infirmières et infirmiers, en novembre 2013. Les parties ont entamé un processus de médiation en février 2014, et procédé à l'arbitrage les 15 et 16 mars afin de traiter les questions en surplus. L'AIIO a déclaré que les concessions demandées par AHO entraîneraient une « crise en soins infirmiers » et des niveaux de rémunération inadéquats pour attirer des infirmières et infirmiers potentiels dans la province.
- La British Columbia Public School Employers' Association (PSEA) et la Fédération des enseignantes et enseignants de la Colombie-Britannique (FECB) : après l'expiration de la convention précédente en juin 2013, les négociations ont continué entre le PSEA et ses 39 000 enseignants. Les questions en suspens comprennent les salaires, la taille des classes et la composition des classes. Les enseignants ont voté à 89 % en faveur d'un moyen de pression au travail le 6 mars 2014. La FECB a menacé d'une grève du zèle si un règlement n'était pas conclu.

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

- En février, 12 principales conventions collectives ont été ratifiées, visant un total de 38 685 employés. Parmi ces ententes, 11 ont été conclues dans le secteur public, et une seule dans le secteur privé.
- Dix règlements ont été conclus par négociation directe, un par médiation, et le dernier par conciliation.
- Deux principales conventions ont été signées dans la sphère de compétence fédérale (2 150 employés).
- Presque 80 % de l'ensemble des employés visés par les conventions signées en février provenaient de la Colombie-Britannique. Au cours des trois derniers mois, 56,8 % des employés visés par les nouvelles principales conventions étaient issus de cette province.
- Le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux représentait 86,0 % de l'ensemble des employés qui ont signé en février.

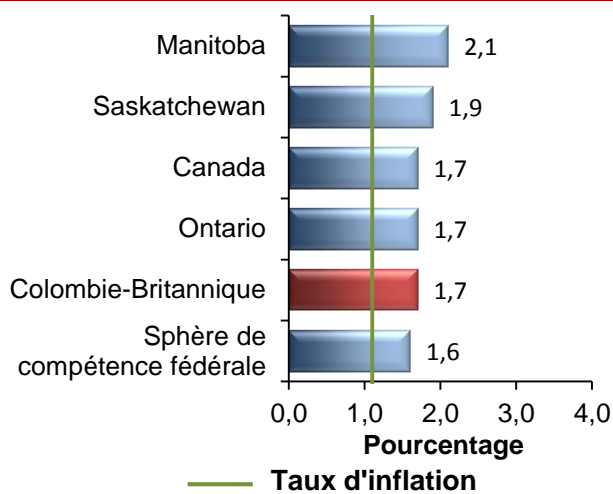
Les textes des conventions collectives sont disponibles sur la [Négothèque](#), tandis que la liste des [règlements conclus](#) en 2014 est disponible sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.

## Résultats des règlements

### Salaires

- En février, les principales conventions collectives ont donné lieu à un rajustement annuel du taux du salaire de base <sup>2</sup> de 1,7%<sup>3</sup> en moyenne, une hausse par rapport au taux de 1,3 % affiché en janvier.
- Lors des précédentes négociations entre ces parties, le rajustement s'était établi à 1,9 % en moyenne.
- L'augmentation salariale moyenne (1,7 %) était supérieure au taux d'inflation (1,1 %)<sup>4</sup> enregistré en février.
- Dans la sphère de compétence fédérale, deux conventions collectives visant 2 150 employés ont donné lieu à la plus faible augmentation salariale (1,6 %) enregistrée dans les sphères de compétence. L'Agence canadienne d'inspection des aliments et ses 1 080 employés ont négocié une augmentation salariale de 1,7 %, tandis que le Groupe TVA Inc. et ses 1 070 employés se sont entendus pour une augmentation de 1,4 %.
- Comparativement aux autres sphères de compétence, les employés du Manitoba ont obtenu les gains salariaux les plus élevés. Dans cette province, deux conventions visant 2 160 employés ont donné lieu à des augmentations salariales de 2,1 % en moyenne.

### Rajustements salariaux selon les sphères de compétence et le taux d'inflation, février 2014



- La moyenne du rajustement salarial du secteur public (1,7 %) était supérieure à l'augmentation enregistrée par l'unique convention du secteur privé (1,4 %).
- Six conventions, représentant 86,0 % de l'ensemble des employés couverts, ont été conclues dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et ont donné lieu à une augmentation salariale moyenne de 1,6%. L'administration publique (trois conventions, 2 990 employés) a enregistré la moyenne de rajustement salarial la plus élevée (2,1 %), tandis que le secteur de l'information et de la culture (une convention, 1 070 employés) a affiché le rajustement le plus faible (1,4 %).

*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 ratifiées en février était de 56,3 mois. Il s'agit de la plus longue durée depuis plus de trois ans.
- La durée moyenne des conventions a effectivement doublé lors des récentes rondes de négociation. Au cours des négociations précédentes, la durée moyenne des ententes s'établissait à 28,1 mois.

## **Conditions de travail**

- Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse et les pompiers volontaires ont ajouté une nouvelle clause à leur convention collective, afin de faciliter la participation des employés aux compétitions internationales de lutte contre les incendies. En vertu de cette nouvelle disposition, et en fonction des exigences opérationnelles, tous les efforts seront déployés afin d'accorder un congé aux employés participants à titre d'athlètes ou d'officiels.

## **Principaux arrêts de travail**

- Aucun arrêt de travail<sup>5</sup> n'a été enregistré en février.

*Des renseignements supplémentaires sur les [arrêts de travail](#) au Canada sont disponibles sous l'onglet [Ressources](#) sur le site Web du Programme du travail.*

## **En vedette**

### **Analyse documentaire**

- L'Institut de recherche en politiques publiques a récemment publié le numéro de mars-avril d'*Options politiques*. L'article, intitulé [Les nouvelles réalités du congé de maternité](#), traite des limitations pratiques du congé de maternité pour de nombreuses mères au travail. L'article suggère que le congé de maternité avait été principalement conçu pour les environnements de travail de bureau, et le contexte économique changeant devrait favoriser l'élaboration d'une nouvelle politique qui prendrait en considération les besoins des parents.
- Le Institute for the Study of Labour a publié un document de discussion intitulé [A Contribution to the Empirics of Reservation Wages](#). Ce document suggère que le salaire de réserve, représentant la rémunération la plus faible pour laquelle une personne travaillerait, aurait plus d'efficacité prédictive que le salaire de pré-mutation d'un employé pour déterminer si une personne va accepter une offre d'emploi.

- Le Conference Board du Canada a présenté deux webinaires sur l'état et l'avenir du marché du travail au Canada. Ces deux webinaires, intitulés [15 Years of a Tight Labor Market Are Around the Corner](#) et [Evolving Skill Shortages in the Canadian Economy](#), portent sur les tendances actuelles et futures du marché du travail au cours des années à venir.

## Contact

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

---

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

- 1 Toutes les données figurant dans ce bulletin concernent les principales conventions collectives visant 500 employés ou plus à travers le Canada.
- 2 Le taux de base salarial reflète la classification la plus faiblement rémunérée utilisée pour les employés qualifiés de l'unité de négociation.
- 3 Les moyennes de rajustements salariaux sont pondérées selon le nombre d'employés.
- 4 Statistique Canada, [Le Quotidien](#).
- 5 Les principaux arrêts de travail visent 500 employés ou plus.