



TOUR D'HORIZON DES ENTENTES CONCLUES RÉCEMMENT DANS LE SECTEUR PUBLIC

La période qui a suivi la fin des négociations entre l'AFPC et le Conseil du Trésor a été fertile en événements pour de nombreux secteurs. Malgré l'incertitude et le fléchissement économique initial dans la foulée des événements du 11 septembre 2001, le Canada est actuellement dans une position enviable et se trouve en tête des pays du G7 au chapitre de la croissance économique et de la faiblesse des taux d'intérêt et de l'inflation, qui demeurent dans les paramètres établis par la Banque du Canada. Mais qu'est-ce que cela a signifié pour les négociations collectives? Est-ce que les syndicats ont réussi à faire des percées dans les règlements au cours de cette période de croissance économique? Quelles tendances économiques, le cas échéant, doit-on surveiller au cours de l'année prochaine? Dans les pages qui suivent, nous examinons cette période, en mettant principalement l'accent sur le secteur public fédéral, mais en faisant certains renvois aux provinces et au secteur privé pour une mise en contexte plus étoffée.

Secteur public fédéral 2001 - 2002

Les augmentations salariales accordées par le Conseil du Trésor aux membres de l'AFPC de l'ordre de 3,2 % en 2000, de 2,8 % en 2001 et de 2,5 % en 2002 ont servi de repères pour les règlements négociés entre le Conseil du Trésor et les autres agents de négociation, sans oublier les employeurs distincts dont le mandat financier est tributaire du Conseil du Trésor. Le défi posé aux syndicats consistait à bonifier ces augmentations salariales, particulièrement pour les groupes visés par des questions de rémunération précises. L'AFPC a abordé certaines de ces questions lors de la dernière série de négociations par le biais de l'harmonisation des salaires (tableau 1), de la réduction des zones de paie (tableau 2) et des indemnités spéciales (tableaux 3 et 5). Quel règlement les autres groupes ont-ils négocié?

En s'arrêtant aux règlements fédéraux au cours de la période 2001-2002, qui sont indiqués à l'annexe A, il est possible de dégager les tendances suivantes :

- les augmentations salariales suivent la tendance établie à l'AFPC, c.-à-d. 3,2 %, 2,8 % et 2,5 %.
- les règlements salariaux pour 2003-2004 varient de 2,3 % à 3 %.

- les augmentations salariales supplémentaires sont réalisées par la restructuration et l'harmonisation des salaires, la réduction des zones de paie et les indemnités spéciales.

Il est évident que le Conseil du Trésor et les employeurs qui négocient aux termes d'un mandat financier établi par le Conseil du Trésor ont maintenu la tendance relative aux règlements établie par l'AFPC. Des sommes supplémentaires ont été consenties par le biais de la restructuration des salaires ainsi que d'autres mesures ciblées, qui offrent des augmentations salariales aux employé-e-s sans toutefois découler sur d'importantes hausses économiques. Il est à souligner que les sommes supplémentaires consenties à ces groupes, par le biais de la restructuration, ont été justifiées par de solides arguments touchant le maintien en poste, le recrutement et la comparabilité. Bien que les indemnités provisoires demeurent la solution prônée par le Conseil du Trésor en vue de régler le problème que représentent le maintien en poste et le recrutement, une certaine tendance visant la restructuration dans une « profession donnée » s'est dégagée, c.-à-d. des solutions personnalisées en matière de rémunération en fonction de la classification.

Il peut être difficile de justifier la comparabilité des nombreuses classifications dans le secteur public fédéral, car il n'y a pas souvent de groupes comparables hors de la fonction publique. Les groupes, qui ont été en mesure de présenter cet argument et de démontrer la disparité salariale, ont pu réaliser des gains relativement à la restructuration des échelles salariales. Bien qu'il demeure risqué de s'en remettre à l'instabilité des forces du marché et du secteur privé, pour de nombreux groupes il s'agit de la seule option possible tant que les taux de rémunération dans le secteur public fédéral ne seront pas paritaires avec ceux d'autres secteurs, de façon à mettre fin aux années durant lesquelles aucune augmentation salariale n'a été accordée en raison du gel des conventions collectives imposé par la loi.

Les plus importantes augmentations sont accordées dans les postes des catégories scientifique et technique, où il est possible de faire des comparaisons directes avec les autres secteurs. L'harmonisation des salaires qui a été effectuée pour les postes de secrétariat et de bureau fait réponse aux pressions internes exercées touchant la valeur relative. Il est plus difficile de trouver des groupes de comparaison directe dans d'autres secteurs pour ces catégories.

L'Alliance est toujours d'avis que les indemnités provisoires représentent une solution temporaire au problème plus important de l'iniquité salariale et, à cette fin, nous continuerons de viser des augmentations salariales permanentes dans les classifications qui marquent un retard par rapport aux groupes de comparaison. Compte tenu des répercussions considérables que comportent le maintien en poste et le recrutement, il nous faut trouver une solution qui soit plus permanente que celle offerte par les indemnités provisoires.

Règlements provinciaux

Est-ce que les tendances relatives aux règlements dans le secteur public fédéral se sont répercutées au niveau provincial? L'examen de certains règlements provinciaux récents, qui sont présentés à l'annexe B, permet de relever les tendances suivantes :

- de façon générale, les augmentations salariales en 2000-2001 étaient inférieures à celles qui ont été négociées au palier fédéral.
- la restructuration visant les groupes ciblés a entraîné d'importantes augmentations salariales.
- ces augmentations varient de 2 % à 5 % pour 2002 et 2003.
- des augmentations supplémentaires ont été réalisées par l'élargissement des structures salariales, les indemnités accordées, les nouveaux régimes de classification, et la rémunération en fonction du rendement.

Bien qu'il soit imprudent de tirer des conclusions nationales des négociations provinciales, la variété des règlements salariaux à l'échelon provincial reflète les différentes positions économiques des provinces. Concernant certaines provinces, comme l'Alberta et l'Ontario, qui ont apporté d'importantes compressions à leur fonction publique, les règlements sont plus importants que ceux d'autres provinces, la Colombie-Britannique et le Québec par exemple, qui amorcent actuellement la réduction de leur effectif. Les règlements conclus en Ontario et à Terre-Neuve-et-Labrador ont fait suite à une grève, ce qui peut également comporter une incidence sur l'importance du règlement.

Comme cela a été le cas dans le secteur public fédéral, la restructuration des échelles salariales, en vue de correspondre davantage aux taux actuels du marché, a été employée dans de nombreux règlements provinciaux. Au même titre que pour le secteur public fédéral, ces catégories se trouvent dans l'ensemble dans les secteurs scientifique, médical et technique, bien que les enseignant-e-s aient aussi réalisé des gains à ce chapitre. La parité avec le marché, conjointement avec les inquiétudes de longue date relatives au maintien en poste et au recrutement, a exercé des pressions sur l'employeur pour qu'il restructure les grilles salariales de ces groupes.

Pour ce qui est des groupes non visés par la restructuration, le recours aux paiements forfaitaires et aux indemnités s'est maintenu. Le Québec travaille à la parité salariale pour certains groupes dans la province, tandis que Terre-Neuve-et-Labrador adopte un nouveau système de classification. De toute évidence, la création des Fonds de reconnaissance et d'innovation en Ontario est un sujet d'inquiétude, en vertu desquels des primes au rendement seront accordées aux employé-e-s. Bien que ces Fonds soient administrés par un comité mixte, il s'agit d'une question prioritaire pour le gouvernement de l'Ontario, c.-à-d. la capacité d'attribuer des primes au rendement individuel aux employé-e-s désignés.

Un tel système peut prêter à inquiétude car il peut semer la discorde dans les lieux de travail, en permettant à l'employeur d'accorder un traitement préférentiel à certains employé-e-s. Même si, de toute évidence, les indemnités provisoires sont cause de désaccord au sein de l'effectif de l'AFPC, imaginez quelle en serait l'incidence si l'employeur les accordait sans d'abord avoir engagé des négociations avec l'AFPC. Les résultats seraient assurément chaotiques. Voilà un exemple du travail qu'accomplit l'Alliance afin d'améliorer les salaires de tous les membres et de décourager le recours aux primes au rendement individualisées.

Règlements sectoriels

Les unités de négociation de l'AFPC comprennent de nombreux secteurs, au même titre que les autres grands syndicats nationaux. Le bref résumé des règlements compris à l'annexe C vise à donner un aperçu des négociations dans l'ensemble du secteur public ainsi que des réalisations jusqu'à date. Certains des règlements font précédent, mais cela est relatif à un secteur donné. Certaines des tendances relevées sont les suivantes :

- Les **aéroports** amorcent une reprise après la réduction du trafic aérien qui a suivi les événements du 11 septembre 2001. Les augmentations salariales accordées à Ottawa (avant le 11 septembre) sont supérieures à celles à Fredericton, mais ces dernières comportent plus de rajustements en fonction du marché. Les arguments touchant la parité avec le marché peuvent être soutenus dans ce secteur. Parce que les aéroports produisent des revenus, ils sont en mesure d'accorder des règlements supérieurs à ceux du Conseil du Trésor.
- Les règlements sur la **Colline du Parlement** suivent essentiellement une tendance, qui est dictée en partie par des mesures législatives uniques et par la première convention collective conclue sur la Colline par un agent négociateur ou une agente négociatrice. La tendance relative aux règlements jusqu'à date représente un amalgame des taux établis par le Conseil du Trésor, en plus d'un échelon (ou d'un demi-échelon) au sommet des grilles salariales. La nouvelle convention de l'AESS prévoit une augmentation de 2,5 % en 2003 et 2004 ainsi qu'un nouvel échelon supérieur pour le groupe RA et un demi échelon pour le groupe RO.

- Les ententes avec le **secteur privé ou les autres secteurs** ainsi que leur succès sont fonction du secteur en cause. Tous les règlements énumérés se rapportent aux employeurs qui ont supprimé des emplois et qui pratiquent la sous-traitance. Les ententes avec le SCEP et le TCA sont perçues comme d'importantes réalisations dans les secteurs qui ont été durement touchés par le libre-échange et la récession qui a suivi les événements du 11 septembre 2001 aux États-Unis. Ces ententes accusent également la tendance générale relative aux augmentations salariales et aux augmentations ciblées pour des groupes particuliers.
- Les **autres employeurs distincts**, dont le mandat financier est établi par le Conseil du Trésor, ont maintenu la tendance relative aux augmentations de 3,2, 2,8 et 2,5 %, mais ont également offert la restructuration salariale et l'accroissement des taux dans les divers échelons. Pour ce qui est des employeurs producteurs de recettes, comme Postes Canada, les augmentations salariales sont supérieures à celles du Conseil du Trésor, et sont encore plus importantes en raison d'une clause d'indemnité de vie chère et d'un nouveau plan d'évaluation des emplois. Mais comme on l'a vu pour le SEEFPO, Postes Canada a également recours à la rémunération au rendement, bien que celle-ci soit liée aux résultats de l'organisation et non au rendement individuel.
- Les groupes des conseils de bande des **Premières Nations** sont relativement récents au sein de l'AFPC. L'entente avec la Première Nation Burnt-Church fait précédent, car il s'agit de la toute première auprès d'un conseil de bande; elle prévoit une augmentation salariale de 3 % par année ainsi que la parité avec le marché pour les enseignant-e-s, les travailleurs et travailleuses sociaux et les infirmières et infirmiers. Tout en suivant la tendance générale relative aux augmentations salariales et à la parité salariale pour les groupes ciblés, l'entente sera certainement un point de repère pour les autres ententes qui seront conclues avec les Premières Nations.

L'année qui s'annonce

À la lumière de ces tendances, à quoi peut-on s'attendre au cours de la prochaine année de négociation? Au moment de rédiger le présent document, la croissance économique au Canada avait légèrement ralenti, même si elle demeurait vigoureuse, l'inflation était en hausse en raison de l'accroissement du tarif de l'électricité et des primes d'assurance-automobile, ce qui s'inscrit toutefois dans les paramètres établis par la Banque du Canada. Les économistes des secteurs des affaires et du travail¹ ont fait les prédictions suivantes pour 2003 :

¹ Prem Benimadhu, Conference Board of Canada; Marc Lévesque, Banque TD du Canada; John O'Grady, John O'Grady Consulting Inc.; et Jim Stanford, Travailleurs canadiens de l'automobile, novembre 2002.

Tour d'horizon des ententes conclues récemment dans le secteur public

- l'économie canadienne sera solide; une croissance économique de 3 % est prévue.
- des augmentations salariales de l'ordre de 2 à 3 % sont prévues.
- le marché du travail demeurera stable, particulièrement en raison de la croissance dans le secteur public.
- un conflit à l'échelle mondiale aura définitivement une incidence négative sur l'économie canadienne et entraînerait un virage dans la politique budgétaire au détriment de la création d'emplois, des taux d'intérêt faibles, d'une inflation moindre et de la stabilité économique.

La négociation des augmentations salariales pour le secteur public fédéral à l'avenir sera certainement fonction des priorités du gouvernement, de la vigueur de l'économie, des questions liées au maintien en poste et au recrutement, et de la capacité à justifier la parité avec le marché. La demande liée à la croissance dans le secteur public, conjointement avec la stabilité économique, devrait entraîner des augmentations salariales équitables pour nos membres. Compte tenu des tendances jusqu'à présent, il est clair que les règlements comporteront des augmentations salariales générales ainsi que d'autres sommes pour les groupes particuliers. Nous avons l'intention d'assurer que ces sommes se traduisent par des augmentations salariales permanentes, et qu'elles ne prennent pas la forme d'indemnités ou de primes au rendement.

Notre défi collectif consistera à assurer une meilleure rémunération pour tous nos membres, à nous protéger contre l'inflation et à combler l'écart salarial entre les secteurs public et privé, ce qui en retour devrait être bénéfique pour l'économie canadienne. Tel qu'il a été montré lors du récent Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, ces derniers sont fermement engagés au gouvernement fédéral à titre d'employeur ainsi qu'aux services publics offerts aux Canadiens et Canadiennes. La reconnaissance financière de cet engagement constituerait une étape importante, de façon que le gouvernement fédéral devienne réellement « un employeur de choix ».

Nous espérons que ces informations sont utiles. Pour tous commentaires ou suggestions, veuillez communiquer avec Kate Rogers ou Bonnie Bates, à la section des négociations de l'A.F.P.C. à Ottawa.

ANNEXE A - RÈGLEMENTS DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL

Veillez noter qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive mais bien partielle, qui servira à dégager les tendances générales relatives aux négociations avec le Conseil du Trésor et d'autres employeurs distincts importants.

Association des employés du Conseil de recherches et Conseil national de recherches, 530 employé-e-s de soutien administratif

Convention collective de 24 mois, venant à échéance le 30 avril 2003, conclue au stade de la conciliation

- Rajustement salarial de 1 100 \$ (2001).
- Augmentations salariales de 2,8 % (2001) et de 2,5 % (2002).
- Restructuration salariale :
2001 - nouvel échelon supérieur ajouté à tous les niveaux et suppression de l'échelon inférieur.
2002 - restructuration de la catégorie AD-3, ajout d'un nouvel échelon supérieur et suppression de l'échelon inférieur.

IPFPC et Conseil du Trésor, 5 200 membres du groupe Vérification, Commerce et Achat (AV)

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 21 juin 2003, conclue au stade de la conciliation

- Augmentations salariales de 3,2 % (2000), de 2,8 % (2001) et de 2,5 % (2002).

APASE et Conseil du Trésor, 1 200 membres du groupe Service extérieur (FS)

Convention collective de 24 mois, venant à échéance le 30 juin 2003, conclue au stade de la conciliation

- Augmentations salariales de 2,8 % (2001) et de 2,5 % (2002).
- Restructuration salariale :
Perfectionnement du groupe FS - augmentation de 4,9 % du taux de l'échelon inférieur et de 0,7 % de l'échelon supérieur (2001).
FS-1 - les échelons supérieur et inférieur ont été haussés de 2,3 % (2001); au 1^{er} janvier 2002, tous les employé-e-s FS-1 seront rémunérés au nouveau taux supérieur de l'échelle salariale du groupe FS-1.
FS-2 - une augmentation de 13,2 % a été apportée à l'échelon inférieur et de 7,0 % à l'échelon supérieur, avant l'application des augmentations salariales. Les employé-e-s du groupe FS-2 bénéficient maintenant d'une grille salariale fixe, assortie d'une augmentation minimale de 4,4 % au moment de la conversion (2001).

AFPC et Agence Parcs Canada, 4 144 membres

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 4 août 2003, conclue au stade de la conciliation

- Augmentations salariales de 3,2 % (2000), de 2,8 % (2001) et de 2,5 % (2002).
- Les zones de paie régionales pour les membres des groupes GL et GS sont réduites et passent de sept à deux (avec effet de rétroaction au 5 août 2000). Les employé-e-s des groupes GL et GS, dont le taux de rémunération ne s'accroît pas à la suite de la réduction des zones de paie, toucheront un paiement forfaitaire de 1 000 \$. Les employé-e-s, qui obtiennent une augmentation à la suite de la réduction des zones, recevront un paiement forfaitaire de 1 000 \$, moins l'augmentation salariale annuelle immédiate découlant de la réduction de la zone. Les employé-e-s, dont l'augmentation salariale annuelle immédiate qui découle de la réduction de la zone et qui est supérieure à 1 000 \$, n'ont pas droit au paiement forfaitaire. Les sommes forfaitaires seront également versées aux employé-e-s nommés pour une période déterminée et occasionnels, au même titre que les employé-e-s à temps plein; cette somme ne sera pas établie au prorata.
- Harmonisation salariale et restructuration des taux pour les groupes AS, IS et PM, pour les groupes ES et SI, et pour le groupe CS, afin de correspondre aux taux négociés avec le Conseil du Trésor.
- Les indemnités provisoires pour les groupes AR, EN et CS continueront à être versées durant toute la durée de la convention collective.

IPFPC et Conseil du Trésor, 2 212 membres du groupe Services de santé (SH)

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 30 septembre 2003, conclue au stade de la conciliation

- Augmentations salariales de 3,2 % (2000), de 2,8 % (2001) et de 2,5 % (2002).
- Restructuration « propre à la profession » :
 - DE - nouvel échelon supérieur ajouté à chaque niveau de classification (2000).
 - VM - nouvel échelon supérieur ajouté à chaque niveau de classification (2000).
 - PH-1 - ajout de quatre nouveaux échelons au sommet de l'échelle, et suppression des quatre échelons inférieurs (2000).
 - PH-2 et PH-3 - ajout de trois nouveaux échelons au haut de l'échelle, et suppression des trois échelons inférieurs (2000).
 - SW - les rajustements paritaires sont intégrés dans les traitements des travailleuses et travailleurs sociaux en clinique des niveaux 1, 2, 3 du groupe SCW seulement (2000).
 - CHN - regroupement des taux limites et de ceux du groupe HOS dans chaque région (2001).
 - Nouveau taux limite national pour tout le personnel des dispensaires de Santé Canada, quelle que soit la région (2000).
- Bonification des indemnités provisoires :
 - PS et MD - indemnités accordées à d'autres groupes.
 - CSC, MOF et psychiatres légistes - indemnités supplémentaires accordées.
 - Infirmières et infirmiers CSC - nouvelle indemnité créée.

Tour d'horizon des ententes conclues récemment dans le secteur public

NU - infirmières et infirmiers dans le Nord, Santé Canada - recrutement et maintien en poste améliorés, rôle élargi, et primes de supervision.

NU - prime de formation - accroissement de la prime, qui passe de 50 \$ à 1 000 \$ selon la catégorie.

IPFPC et Conseil du Trésor, 2 590 membres du groupe Recherche (RE)

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 30 septembre 2003, conclue au stade de la conciliation

- Augmentations salariales de 3,2 % (2000), de 2,8 % (2001) et de 2,5 % (2002).
- Accroissement des indemnités provisoires pour les groupes DS et SE, qui passent à 8 000 \$ par année.

IPFPC et Agence canadienne d'inspection des aliments, 530 membres du groupe Médecine vétérinaire (VM)

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 30 septembre 2003, conclue au stade de l'arbitrage

- Augmentations salariales de 3,2 % (2000), de 2,8 % (2001) et de 2,5 % (2002).
- Restructuration salariale :
2000 - ajout d'un échelon au haut de l'échelle salariale (valeur de 3,8 %), suppression de l'échelon inférieur.
2002 - ajout d'un échelon au haut de l'échelle salariale (valeur de 3,7 %), suppression de l'échelon inférieur.

AFPC et Agence des douanes et du revenu du Canada, 35 781 membres

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 31 octobre 2003, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 3,2 % (2000), de 2,8 % (2001) et de 2,5 % (2002). Parce que les membres des groupes PG, EL et OM avaient déjà obtenu une augmentation en 2000, leurs augmentations salariales (pour 2000) sont établies au prorata comme suit : PG - 1,16 %, EL - 0,53 %, et OM - 0,27 %.
- Réduction des taux de salaire régionaux, qui passent de 7 à 2 (2000). L'augmentation moyenne qui en découle pour les groupes GL et GS est de 3 %. Les employé-e-s dans les groupes GL et GS, dont le taux de salaire n'augmente pas à la suite de la réduction des zones, recevront un paiement forfaitaire de 1 000 \$. Les employé-e-s, qui obtiennent une augmentation à la suite de la réduction des zones, toucheront un paiement forfaitaire de 1000 \$ moins l'augmentation salariale annuelle immédiate qui découle de la réduction des zones. Les employé-e-s, dont l'augmentation salariale annuelle immédiate entraînée par la réduction des zones et qui est supérieure à 1 000 \$, n'ont pas droit aux sommes forfaitaires.
- Harmonisation salariale pour les groupes AS, PM, IS, PG et OM avant l'application des augmentations salariales (2001).

Tour d'horizon des ententes conclues récemment dans le secteur public

- Harmonisation salariale pour les groupes ST, DA et OE avant l'application des augmentations salariales (2001).
- Nouveau demi-échelon supérieur ajouté à l'échelle salariale du groupe CR, avant l'application des augmentations salariales (2001).

IPFPC et ADRC, 10 000 membres du groupe Vérification, Finances et Sciences (AFS)

Convention collective de 30 mois, venant à échéance le 21 décembre 2003, conclue au stade de la conciliation

- Augmentations salariales de 2,8 % (2001) et de 3,6 % (2002). L'augmentation de 2001 accordée aux groupes dont la convention collective ne venait pas à échéance le 22 juin 2001 est établie au prorata.
- Restructuration salariale - ajout d'un nouvel échelon supérieur à l'échelle salariale de chaque classification (2003).
- Les indemnités provisoires sont maintenues pour les groupes CS et EN. Des indemnités provisoires pour les catégories AU-4 et AU-5 ont aussi été accordées au niveau AU-6.
- Groupe MG - la convention comprend une échelle salariale pour le groupe MG. L'échelle salariale du groupe MG est la même que celle du groupe MG de l'AFPC, sauf qu'elle sera assortie des mêmes rajustements que ceux qui ont été négociés pour les autres groupes AFS, c.-à-d. un rajustement salarial de 3,6 % qui est entré en vigueur le 22 juin 2002, en plus d'un taux supplémentaire qui prendra effet le 22 mai 2003. L'échelle de rémunération du groupe MG est également venue à échéance le 21 décembre 2003. Les employé-e-s dont les postes sont convertis au groupe MG continueront à toucher, comme par le passé, des indemnités provisoires, un remboursement des frais professionnels et, dans le cas du groupe AU, pourront reporter leurs crédits de congés annuels. L'entente provisoire prévoit également le versement d'une prime au rendement maximale de 5 % aux employé-e-s du groupe MG seulement. Les primes visent l'année qui a pris fin le 31 mars 2002.
- Système de gestion du rendement et rémunération au rendement - Les parties signeront un protocole d'entente en vue de tenir des consultations sur les questions touchant le système de gestion du rendement et la mise en œuvre possible d'un régime de rétribution au rendement pour les employé-e-s qui ne font pas partie du groupe MG. Dans la mesure où les parties s'entendent pour mettre en œuvre un régime de rétribution au rendement, celui-ci sera visé par des négociations futures.

IPFPC et Conseil du Trésor, 2 141 membres du groupe Droit (LA)

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 28 février 2004, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 3,2 % (2001), de 2,8 % (2002) et de 2,5 % (2003).

Tour d'horizon des ententes conclues récemment dans le secteur public

- Convention collective rouverte en 2002, en réaction au fait que le Conseil du Trésor a établi un échelon supplémentaire en vue d'exclure les employé-e-s du groupe LA. De nouveaux taux ont été négociés pour établir un nouvel échelon supérieur (valeur de 4,6 %) pour tous les niveaux du groupe LA, avec effet de rétroaction au 1^{er} avril 2001.

FIOE et Conseil du Trésor, 1 190 membres du groupe Électronique (EL)

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 31 août 2004, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 2,8 % (2001), de 2,5 % (2002) et de 2,3 % (2003).
- Restructuration salariale préalable à l'application des augmentations de 2001 :
EL-1 - suppression des deux échelons inférieurs.
EL-2-9 - suppression des trois échelons inférieurs.

AGFFP et Conseil du Trésor, 2 560 membres du groupe Gestion financière (FI)

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 6 novembre 2004, conclue au stade de l'arbitrage

- Augmentations salariales de 2,8 % (2001), de 2,5 % (2002), et de 2,3 % (2003).
- Restructuration salariale - un nouvel échelon supérieur (valeur de 4 %) sera ajouté à l'échelle salariale des classifications FI-3 et FI-4, et l'échelon inférieur sera supprimé (2002).

ANNEXE B - RÉCENTS RÈGLEMENTS PROVINCIAUX

Veillez noter que la liste ci-dessous n'est pas exhaustive; elle sert à dégager les tendances générales relatives aux règlements provinciaux.

Manitoba Government and General Employees' Union et gouvernement du Manitoba, 12 690 fonctionnaires

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 23 mars 2003, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 2,3 % (2000), de 2,3 % (2001), et de 2,3 % (2002).
- Les employé-e-s des services correctionnels toucheront une augmentation supplémentaire de 3 % par année.
- Les infirmiers et infirmières obtiendront la parité salariale avec les infirmiers et infirmières des autres provinces (2000), ainsi que des augmentations supplémentaires de 3 % (2001) et de 2,3 % (2002).
- Restructuration salariale pour diverses classifications des groupes technique, inspection et métiers (2000–2002).

Syndicat général des employés et gouvernement de la Saskatchewan, 9 860 employé-e-s techniques, professionnels, des services, de secrétariat et de bureau

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 30 septembre 2003, conclue au stade de la conciliation

- Augmentations salariales de 3 % (2000), de 2,5 % (2001), et de 2,5 % (2002).
- Une partie de la rémunération rétroactive, de l'ordre de 3 500 000 \$, sera versée dans le régime de soins médicaux complémentaires; le reste sera versé aux employé-e-s.
- Bonification des primes.

Divers syndicats et gouvernement du Québec, 78 500 fonctionnaires

Prolongation de 12 mois de la convention collective, venant à échéance le 30 décembre 2003, conclue au stade de la négociation

- Augmentation salariale de 2 % (avril 2003).
- Paiement forfaitaire de 2 % pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2003; il ne sera pas intégré dans les salaires mais servira au calcul de la pension.
- Bonification de 2 % des primes (1^{er} avril 2003).

Tour d'horizon des ententes conclues récemment dans le secteur public

- Les discussions se poursuivent concernant la parité salariale, et celles-ci devaient prendre fin le 31 décembre 2002.

British Columbia Government and Service Employees' Union et gouvernement de la Colombie-Britannique, 32 000 fonctionnaires

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 31 mars 2004, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 0,70 \$ l'heure, y compris des rajustements paritaires et de partage des bénéfices (2001), de 2,5 % (2002), et un rajustement de vie chère (2003).
- Les employé-e-s embauchés après la ratification de la convention collective sont visés par une échelle salariale comptant cinq échelons; les employé-e-s actuels continueront à être assujettis à l'échelle salariale actuelle à trois échelons.
- 35 % des membres dans diverses classifications toucheront des rajustements d'équité salariale et de parité avec le marché.

Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees et gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, 3 560 fonctionnaires généraux

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 31 mars 2004, conclue au stade de la négociation après une grève

- Augmentations salariales de 5 % (2001), de 2,5 % (avril et octobre 2002), et de 2,5 % (avril et octobre 2003).
- Un nouveau système de classification non sexiste entrera en vigueur le 1^{er} avril 2004.

Nova Scotia Government Employees Union et gouvernement de la Nouvelle-Écosse, 5 300 employé-e-s des groupes des services, d'entretien, opérationnel, technique, scientifique, de secrétariat et de bureau

Convention collective de 48 mois, venant à échéance le 31 mars 2004, conclue au stade de l'arbitrage

- Augmentations salariales de 2 % (2000), de 2 % (2001), de 2 % (2002) et de 3 % (2003).
- Paiement forfaitaire équivalant à 3 % du salaire (mars 2000).
- Bonification des primes.

Prince Edward Island Union of Public Sector Employees et gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, 2 200 employé-e-s des groupes administratif, professionnel, des programmes, technique et d'entretien

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 31 mars 2004, conclue au stade de la conciliation

- Augmentations salariales de 1,75 % (avril 2001), de 1,5 % (octobre 2001), de 3,25 % (2002), et de 3,25 % (2003).

Alberta Union of Provincial Employees et gouvernement de l'Alberta, 18 000 employé-e-s professionnels, techniques, des services, de secrétariat et de bureau

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 31 août 2004, conclue au stade de la médiation

- Augmentations salariales de 5 % (2001), de 4 % (2002), et réexamen des salaires en 2003.
- Rajustements de parité avec le marché pour de nombreux groupes professionnels.

Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick et gouvernement du Nouveau-Brunswick, 3 300 employé-e-s du groupe Services administratifs

Convention collective de 48 mois, venant à échéance le 31 décembre 2004, conclue au stade de la conciliation

- Augmentations salariales variables suivant la classification :
Agent-e-s 1 et 2 – rajustements salariaux de 15 \$ à la quinzaine (janvier 2001), 10 \$ (juillet 2001), 15 \$ (janvier 2002), 10 \$ (juillet 2002 et 2003), 15 \$ (janvier 2004) et 10 \$ (juillet 2004).
Agent-e-s 3 et 4 – rajustements salariaux de 1,5 % (janvier 2001), 0,5 % (juillet 2001, et janvier et juillet 2002), 1,5 % (janvier 2003), 1,5 % (janvier 2004) et 0,5 % (juillet 2004).
Rajustements spéciaux de 2,73 % pour les agent-e-s 3 et de 2,66 % pour les agent-e-s 4 (septembre 2001).

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario et gouvernement de l'Ontario, 43 500 fonctionnaires

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 31 décembre 2004, conclue au stade de la négociation après une grève

- Augmentations salariales de 3,5 % (2002), de 2,45 % (2003) et de 2,5 % (2004).
- Augmentation supplémentaire de 1 % par année pour les employé-e-s à l'échelon supérieur de leur échelle salariale.
- Restructuration salariale :
Infirmiers et infirmières - augmentation de 10 % à chaque échelon de l'échelle salariale (2002).
Scientifiques - les niveaux 1, 2, 3 et 4 obtiennent une augmentation de 8 % à chaque échelon de l'échelle salariale (2002).

Tour d'horizon des ententes conclues récemment dans le secteur public

Agent-e-s de communications - les niveaux 1, 2 et 3 obtiennent une augmentation de 8 % à chaque échelon de l'échelle salariale (2002).

Agent-e-s de conservation - augmentation de 4 %, et établissement d'une nouvelle catégorie et d'un nouvel échelon salarial pour les techniciens de ressource principaux (2002).

Agent-e-s d'exécution des règlements de la route - augmentation de 4 % (2002).

Technologues de laboratoire - certaines classifications obtiendront une augmentation de 4 % à chaque échelon de l'échelle salariale (2002).

Aides-enseignant-e-s - augmentation de 4 % à chaque échelon de l'échelle salariale (2002).

Agent-e-s correctionnels - création d'un nouvel échelon supérieur pour tous les niveaux, de l'ordre de 5 % (2002).

Agent-e-s de probation - nouvelle classification établie et augmentation de 4 % pour tous les taux de salaire.

- Création des Fonds de reconnaissance et d'innovation qui serviront à verser des primes au rendement.

ANNEXE C - RÉCENTS RÈGLEMENTS SECTORIELS

Veillez noter que la liste ci-dessous n'est pas exhaustive; elle sert à dégager les tendances générales relatives aux règlements sectoriels.

Aéroports

AFPC et Administration de l'Aéroport international MacDonald-Cartier d'Ottawa, 116 membres

Convention collective de 48 mois, venant à échéance le 30 juin 2004, conclue au stade de la conciliation

- Augmentations salariales de 3,5 % (2000), de 3 % (2001), de 3 % (2002) et de 3 % (2003).
- Restructuration salariale :
CS – échelon supplémentaire ajouté à l'échelle salariale du groupe CS.
FI – augmentation salariale de 3,45 %.
- Rajustements de parité avec le marché et de valeur relative pour les classifications MAM 9, MDO, VHE, EIM, ELE, MAM et PIP.

AFPC et Greater Fredericton Airport Authority, 22 membres

Convention collective de 48 mois, venant à échéance le 30 avril 2005, conclue au stade de la conciliation

- Augmentation salariale de 2,5 % par année.
- Rajustements de parité avec le marché de 86 % pour l'ensemble de l'unité de négociation, entraînant une augmentation cumulative variant de 12 % à 25 %.

Colline du Parlement

AFPC et Chambre des communes, 190 membres du groupe Opérationnel

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 20 avril 2003, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 2,5 % (2000), de 3 % (2001) et de 2,5 % (2002).
- Restructuration salariale :
2000 – deux nouveaux échelons supérieurs ajoutés aux classifications PRE-1 et PRE-2.
2001 – un nouveau demi-échelon (minimum de 2 %) ajouté aux échelons supérieurs de tous les niveaux.

AFPC et Sénat du Canada, 110 membres

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 31 mai 2004, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 3,2 % (2001), de 2,8 % (2002) et de 2,5 % (2003).
- Restructuration salariale - nouvel échelon supérieur (valeur de 2 %) ajouté à toutes les échelles salariales (2002).

AESS et Bibliothèque du Parlement, 78 membres des groupes Bureau de la recherche (RO) et Adjoint à la recherche (RA)

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 15 juin 2005, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 2,9 % (2002), de 2,5 % (2003) et de 2,5 % (2004).
- Restructuration salariale :
RA - un échelon supplémentaire sera ajouté au haut de chaque échelle salariale du groupe RA (valeur de 3,8 %).
RO - un demi échelon supplémentaire sera ajouté au haut de l'échelle salariale du groupe RO (valeur de 2 %).

Autres employeurs distincts

AFPC et Bureau du vérificateur général, 211 membres du groupe Vérification professionnelle

Convention collective de 12 mois, venant à échéance le 31 mars 2003, conclue au stade de la conciliation à l'arbitrage

- Augmentation salariale de 2,5 % (2002).
- Restructuration salariale :
2002 - augmentation des échelons supérieur et inférieur de chaque échelle salariale (valeur variant de 3,6 % à 14,4 %).
- augmentation du taux fixe qui passe à 3 000 \$ pour tous les niveaux.

AFPC et Commission de la capitale nationale, 352 membres

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 31 décembre 2003, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 3,2 % (2001), de 2,8 % (2002) et de 2,5 % (2003).
- Restructuration salariale :
2001 - augmentation de 3 % des échelons supérieur et inférieur de toutes les échelles salariales.

Tour d'horizon des ententes conclues récemment dans le secteur public

2002 - des rajustements de valeur relative sont prévus dans le nouveau plan de classification, ainsi qu'une augmentation de 3 % des échelons supérieur et inférieur de toutes les échelles salariales.

2003 - augmentation de 3 % de tous les niveaux de l'échelle salariale.

AFPC et Société canadienne des postes, 2 777 membres du SPEC

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 31 octobre 2004, conclue au stade de la médiation après une grève

- Augmentations salariales de 2,8 % (2001), de 3 % (2002) et de 3 % (2003).
- La convention collective comprend une clause de rajustement de vie chère qui sera accordé chaque année.
- Le Plan d'évaluation des emplois (négocié séparément, convention collective ouverte) prévoit une augmentation supplémentaire minimale de 2 % pour la majorité des employé-e-s au moment de la conversion.
- En vertu du Régime de primes au rendement d'équipe, il est possible de toucher des primes de 3 % par année, dans la mesure où les objectifs sont atteints.

Premières Nations

AFPC et Première Nation Burnt-Church, 138 membres

Convention collective de 48 mois, venant à échéance le 24 octobre 2003, conclue au stade de la négociation

- Augmentation salariale de 3 % par année.
- Rajustement de parité avec le marché :
Enseignant-e-s - adoption de l'échelle salariale de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick.
Travailleuses et travailleurs sociaux - parité avec les taux du Secrétariat du Conseil de gestion.
Infirmières et infirmiers en santé communautaire - parité avec les infirmiers et infirmières du gouvernement fédéral (y compris toutes les primes) - effet de rétroaction de tous les changements jusqu'à 1999.

Secteur privé et autres secteurs

Guilde canadienne des médias et Société Radio-Canada, 3 550 employé-e-s

Convention collective de 30 mois, venant à échéance le 31 mars 2004, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 3 % (2002), de 1,5 % (janvier 2003) et de 2,5 % (juin 2003).

Tour d'horizon des ententes conclues récemment dans le secteur public

- Une prime forfaitaire à la signature de 750 \$, au lieu d'un paiement rétroactif, a été versée à tous les employé-e-s permanents et temporaires qui faisaient partie de l'effectif pour la période du 1^{er} avril au 18 juillet 2002. La somme versée aux producteurs associés est de 500 \$.
- Les augmentations visent tous les employé-e-s, y compris ceux dont le salaire est protégé et bloqué.
- Restructuration salariale :
Pigistes - augmentation de 10 % de tous les taux, avant l'application des augmentations salariales (2002). Une somme forfaitaire de 250 \$ sera également payée (2002).
Producteurs associés - parité avec l'échelle salariale des directeurs associés de niveau 1 (augmentation de 5 000 \$ à 10 000 \$ par année) (2002-2003).

Association canadienne des employés de téléphone et Bell Canada, 14 500 travailleurs et travailleuses de secrétariat et de bureau au Québec et en Ontario

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 31 mai 2005, conclue au stade de la conciliation

- Augmentations salariales de 4 % (groupe A - 2002) et de 3,5 % (groupe B - 2002), de 3 % (2003) et de 3 % (2004).
- Paiements forfaitaires de 1 000 \$ par année pour le groupe C.
- Paiements forfaitaires de 350 \$ (juillet 2002) et de 150 \$ (octobre 2002) pour tous les employé-e-s.
- Les primes du Régime de réalisations d'équipe ont été haussées de 5,5 % (anciennement 5 %) pour toute la durée de la convention collective, et une nouvelle prime au rendement individuel est ajoutée au régime.

Travailleurs canadiens de l'automobile et Ford, General Motors et DaimlerChrysler, 47 000 employé-e-s (tendance relative aux règlements chez les 3 principaux fabricants automobiles)

Convention collective de 36 mois, venant à échéance le 20 septembre 2005, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 3 % (2002), de 3 % (2003) et de 2 % (2004).
- Bonification du rajustement de vie chère; on présume un taux d'inflation annuel de 2 %.
- Primes à la signature de 200 \$ à 1 000 \$, en fonction des années de service et de la classification.
- Rajustement pour métiers spécialisés de 0,14 \$ l'heure (2002).
- Bonification des régimes de pension et des avantages sociaux.

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et NorskeCanada, 2 200 employé-e-s répartis dans quatre usines de pâtes et papier (tendance relative aux règlements)

Convention collective de 60 mois, venant à échéance le 30 avril 2008, conclue au stade de la négociation

- Augmentations salariales de 2,5 % (2003), de 2,5 % (2004), de 2 % (2005), de 2 % (2006) et de 2 % (2007).
- Bonification des primes et des régimes de pension.
- Prime liée au coût du papier journal (Newsprint Price Trigger Bonus) (nouveau) : L'employeur versera une prime de 500 \$ au syndicat local pour chaque employé-e actif par trimestre au cours duquel le coût du papier journal par tonne métrique (RISI Westcoast Benchmark newsprint price) est en moyenne supérieur à 600 \$US pour ce trimestre. Les primes serviront à établir un fonds qui sera utilisé exclusivement pour financer les prestations de retraite de raccordement pour les travailleurs et travailleuses de 60 à 61 ans (voir ci-dessous). Lorsque la réserve constituée par les primes s'élèvera à 4,1 millions de dollars, cette somme sera remise au syndicat qui s'en servira pour verser les prestations de raccordement. Les sommes supérieures à la réserve initiale de 4,1 millions de dollars seront réparties par l'employeur aux syndicats locaux qui, à leur tour, détermineront l'utilisation de ces fonds.