

## Pourparlers –

*Votre ressource en négociations – sera offert quatre fois l’an. Son but premier est de fournir aux comités de négociation des sections locales du SCFP, aux dirigeantes et dirigeants élus et aux conseillères et conseillers syndicaux l’information nécessaire pour préparer – et négocier – les demandes de négociations. Pourparlers est imprimé sur du papier à trois perforations pour ceux qui désirent le conserver dans des cahiers à des fins de consultation. Les membres des sections locales sont invités à faire des copies du document et à l’utiliser comme ils l’entendent.*

*Veillez envoyer toutes corrections, questions ou contributions à Susan Attenborough par courriel au [servicederecherche@scfp.ca](mailto:servicederecherche@scfp.ca)*

*Available in English*

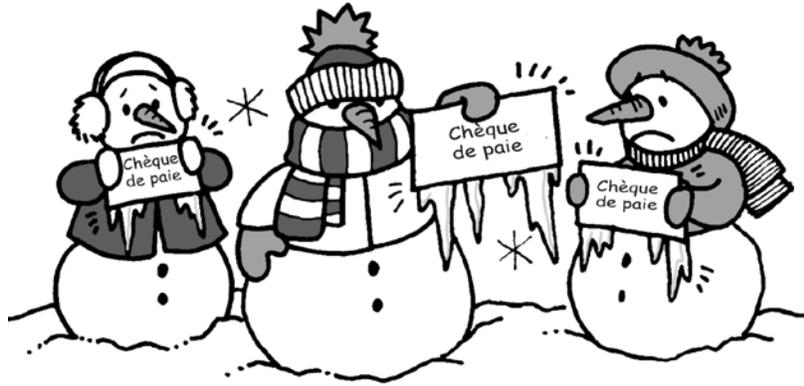


## Gel des salaires

Presque tous les gouvernements provinciaux du pays ont maintenant gelé les salaires des employés du secteur public. Cela semble très populaire de s’en prendre aux employés publics pour rembourser les déficits, non seulement chez les gouvernements mais aussi auprès de nos propres familles et voisins! Il est difficile, ces jours-ci, de défendre le secteur public. Pourtant, de solides arguments militent en faveur de sa croissance plutôt que de sa diminution en temps de récession :

- 1. L’histoire montre que ce n’est pas en s’attaquant aux employés publics que l’on peut atteindre les objectifs économiques visés.**  
Des économistes du Centre canadien des politiques alternatives (CCPA) affirment ce qui suit : « La pire chose que puissent faire les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et municipaux canadiens, c’est de répéter les erreurs commises dans les années 90. À cette époque, le gouvernement fédéral et plusieurs provinces avaient imposé d’immenses compressions qui avaient fait reculer les dépenses consacrées aux services publics à leurs niveaux des années 60. En réduisant les dépenses au moment où le pays aurait dû investir pour créer des emplois, la reprise économique des années 90 s’est faite sans emplois. Il a fallu au Canada sept longues années pour retrouver les emplois à plein temps qui avaient été perdus au cours de la récession de 1990–1991. » (Source : Alternative budgétaire pour le gouvernement fédéral 2010: Bien faire le travail, Centre canadien de politiques alternatives, 2010)
- 2. En investissant dans le secteur public, on crée plus d’emplois.**  
Une étude montre qu’un investissement de 1 million de dollars dans les services de garde à l’enfance créerait 40 emplois, au moins 43 pour cent de plus que toute autre industrie et quatre fois plus qu’avec un investissement de 1 million de dollars dans la construction. L’étude, financée par le Conseil des ressources humaines du secteur des services de garde à l’enfance, a constaté que ce sont les investissements dans les garderies qui créent le plus grand avantage économique pour tous les secteurs de l’économie canadienne. Au lieu de le réduire, le gouvernement fédéral et les administrations provinciales et locales devraient accroître leur appui aux services de garde à l’enfance pour répondre aux besoins immédiats et planifier l’avenir. Ce serait un investissement intelligent. (Source : Early Learning Impact Analysis of Subsidy Removal [Analyse des répercussions du retrait des subventions destinées au développement de la petite

(suite à la prochaine page)



enfance], The Centre for Spatial Economics, 24 janvier 2010)

3. **Les services publics contribuent de manière significative et sans égale au niveau de vie des Canadiens.** Une étude menée dernièrement par le CCPA a mesuré cette contribution : en moyenne, les familles canadiennes profitent des services publics à hauteur d'environ 41 000 \$ ou de 63 pour cent de leur revenu. Même les ménages qui gagnent entre 80 000 \$ et 90 000 \$ par année reçoivent un avantage équivalant à environ la moitié de leur revenu. En sabrant dans les services publics pendant une récession, on élimine des services au moment même où les gens en ont le plus besoin.

En gelant les salaires des employés du secteur public, on alimente le mythe voulant que les travailleurs publics gagnent plus que leurs homologues du secteur privé. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a fait l'objet d'un battage médiatique important pour son rapport *Comparaison entre les salaires du secteur public et du secteur privé* (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, décembre 2008). L'analyse soutient que les salaires des travailleurs du secteur public sont de loin supérieurs à ceux du secteur privé pour tous les ordres de gouvernement et dans toutes les régions du Canada. La publication de telles données conforte les arguments de ceux qui souhaitent la diminution de la taille de l'État. Mais le rapport est fondé sur de mauvaises prémisses, car il mesure les effets de la syndicalisation sur les salaires!

En moyenne, les salaires des travailleurs syndiqués dépassent de 10 à 50 pour cent ceux des travailleurs non syndiqués, et ce sont les femmes et les travailleurs aux revenus relativement faibles qui en profitent le plus. Parce que les syndicats représentent 74 pour cent des travailleurs du secteur public et seulement 18 pour cent des travailleurs du secteur privé, ces avantages supérieurs ont des effets importants sur les moyennes des secteurs public et privé. Pour en savoir plus, voyez « Lentilles déformées » à scfp.ca

## Le gel des salaires a des effets à long terme

À cause de l'inflation, les salaires gelés des employés publics baissent au-dessous du coût de la vie. Le gouvernement fédéral prédit que l'inflation se situera à 1,7 pour cent en 2010 et augmentera à 2,2 pour cent en 2011. Parce que les futures augmentations salariales sont basées sur les taux gelés, les travailleurs ne pourront jamais rattraper les niveaux perdus!

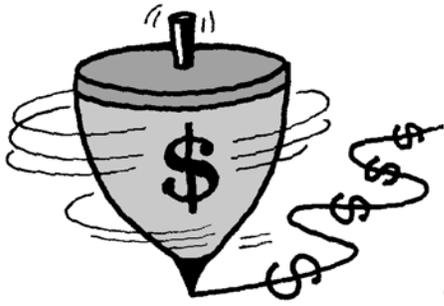
En voici un exemple :

- Si vous avez gagné 31 149 \$ en 2009, avec le gel salarial, en dix ans vous aurez gagné 31 149 \$.
- Avec des hausses de 3 pour cent en 2009 et 2010, en dix ans vous aurez gagné 327 592 \$.
- En dix ans, le gel salarial vous aura coûté (et aura économisé à votre employeur) 16 102 \$.

Les avantages sociaux basés sur les taux de salaire sont aussi touchés. Les prestations de retraite seront moindres parce qu'elles dépendent du salaire. Ainsi, les gels salariaux continueront de pénaliser les employés même pendant leur retraite!

Au cours de la dernière récession, la réduction des services publics a entraîné une détérioration de la qualité des services sur lesquels comptent les Canadiens. Pour beaucoup d'entre eux, les compressions imposées aux soins de santé, à l'éducation, aux services de garde à l'enfance, à l'eau potable, aux routes et aux transports en commun ont rendu le remède pire que le mal.

Ce ne sont pas les employés du secteur public qui sont responsables de ce dégât et ils n'accepteront pas de servir de boucs émissaires. Le SCFP continuera à faire pression en faveur de salaires et d'avantages sociaux équitables. (Voir le « Programme d'orientation stratégique du SCFP pour 2009-2011 » à scfp.ca). Et, en passant, nous tenons toujours à la réforme de l'AE, aux régimes de retraite pour tous et à l'équité salariale! ■



# Touchez-vous des prestations complémentaires?

en adoptent un, leurs revenus diminuent et leurs dépenses augmentent.

Les programmes de congés parentaux financés par l'État aident à minimiser les pertes de revenu. Les prestations complémentaires contribuent à remplacer les gains à un moment où les parents en ont le plus besoin.

Les statistiques montrent que la plupart des mères sont en emploi avant la naissance ou l'adoption. La majorité d'entre elles touchent des prestations versées dans le cadre des programmes de congés de maternité et parentaux fédéraux ou du Québec.

L'assurance-emploi (AE) fédérale et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)\* offrent des prestations de maternité pendant 15 semaines et permettent aux parents de prendre 35 semaines de congé additionnelles qu'ils peuvent se partager. Les codes du travail provinciaux et territoriaux garantissent qu'ils et elles retrouveront leur emploi à la fin de leur congé.

Toutefois, ces programmes ne remplacent qu'une partie des gains – jusqu'à 75 pour cent au Québec et jusqu'à 55 pour cent à l'extérieur du Québec. Les revenus de la plupart des familles sont donc réduits pendant un congé parental et ils ont moins d'argent alors que leurs dépenses

Lorsque des parents qui travaillent donnent naissance à un enfant ou

augmentent. On peut recevoir de l'aide du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) dans le cadre du programme fédéral d'AE. Le régime de PSC a été instauré en 1956 pour verser des presta-

tions de chômage aux employés temporairement mis à pied pour des motifs comme la formation, la quarantaine, une maladie ou un accident. Les régimes de PSC peuvent aussi compléter les prestations de maternité ou parentales de l'AE ou du RQAP, ou les prestations de soignant en vertu du programme d'AE.

Les prestations supplémentaires de chômage, aussi appelées « prestations complémentaires », compensent une partie ou toute la différence entre ce que les parents reçoivent de l'AE et du RQAP et leur revenu normal. Le taux de remplacement des revenus, la durée des prestations et l'admissibilité des candidats (mères, pères et parents adoptifs) varient. Selon Statistique Canada, en 2008, seul un employé sur 5 (20 pour cent) était admissible à des prestations complémentaires, qui duraient en moyenne 19 semaines, avec des versements moyens de seulement 300 \$ par semaine.

De nombreuses sections locales du SCFP ont réussi à négocier des prestations complémentaires pour les congés parentaux. Environ la moitié des conventions collectives du SCFP comprennent des dispositions relatives aux congés parentaux payés. De ce nombre, la

moitié prévoit des prestations complémentaires. Mais lorsqu'il s'agit de compléter les salaires pendant la période d'attente de deux semaines pour les prestations d'AE, 8 pour cent seulement des conventions du SCFP prévoient une protection.

Les prestations complémentaires favorisent aussi les employeurs (qui ont collectivement versé plus de 290 millions de dollars en prestations complémentaires aux mères en 2008) parce que les employées sont incitées à revenir, ce qui élimine les coûts de formation

Sur le nombre total de nouvelles mères en 2008, 327 000 (85 pour cent) étaient en emploi avant de donner naissance. De ce groupe, 262 000 (80 pour cent) ont dit avoir reçu des prestations de congé de maternité ou parental, ou les deux (AE et RQAP), et 51 000 ont touché des prestations complémentaires de l'employeur – ce qui représente une proportion d'une bénéficiaire sur cinq de l'AE et du RQAP.

Si vous travaillez dans le secteur public, vous êtes plus susceptible de toucher des prestations de l'AE et du RQAP, en plus de prestations complémentaires de l'employeur que si vous étiez dans le secteur privé. En effet, une mère sur deux (48 pour cent) travaillant dans le secteur public a reçu des prestations complémentaires de l'employeur pour compléter ses prestations d'AE et de RQAP, comparativement à 8 pour cent dans le secteur privé – pendant une durée moyenne de 22 semaines comparativement à 12 semaines pour celles du secteur privé.

\*Le RQAP a été instauré en 2006 afin de remplacer les prestations parentales de l'AE pour les familles du Québec. Le RQAP offre des avantages supérieurs à l'AE : aucune période d'attente, 18 semaines de prestations au lieu de 15 et un remplacement des revenus de 70 pour cent comparativement à 55 pour cent.

et d'embauchage. Et les employées y gagnent aussi, parce qu'elles reçoivent une forme de remplacement du revenu.

Mais il demeure qu'un nombre relativement restreint de mères reçoivent un remplacement complet de leurs gains (AE, RQAP et prestations complémentaires versées par l'employeur) pour toute la durée de leur congé. Les statistiques montrent que la plupart des nouvelles mères admissibles aux prestations de l'AE et du RQAP sont en congé pendant presque un an. Toutefois, environ 80 pour cent des mères ont dit avoir reçu des paiements pendant moins de six mois en 2008, la plupart des prestations complémentaires se terminant avant la fin du congé.

Les employés du Québec sont 2,7 fois plus susceptibles de recevoir des prestations complémentaires de maternité ou parentales de leurs employeurs que ceux qui vivent ailleurs. La recherche montre que le Québec a été l'une des premières provinces à inclure les congés payés de maternité dans ses conventions collectives. De plus, le premier grand régime de PSC pour les congés de maternité a été mis en œuvre en 1979 au Québec par un groupe de syndicats du secteur public (dont le SFCP).

En outre, environ la moitié seulement de toutes les travailleuses sont admissibles aux prestations d'AE. Et si les travailleuses ne sont pas admissibles aux prestations d'AE, elles ne le sont pas non plus aux prestations complémentaires. Ainsi, si une personne ne compte pas suffisamment d'heures (600 heures assurées au cours des dernières 52 semaines ou depuis la dernière demande) ou qu'elle travaille à temps partiel, c'est tant pis pour elle. Le SFCP réclame une réforme de l'AE afin qu'un plus grand nombre de travailleuses puissent être admissibles aux prestations, mais le gouvernement Harper fait la

sourde oreille.

(Source : Kathryn Marshall, « Prestations complémentaires versées par l'employeur », *Perspectives*, Statistique Canada, février 2010)

## Écoles en PPP – encore de mauvaises nouvelles!

Les écoles en PPP sont construites en vertu d'un arrangement conclu avec des entreprises privées qui construisent les écoles, puis les louent aux conseils scolaires. Les entreprises privées ont toujours conçu et construit les écoles, mais avec les PPP, le secteur privé possède et, dans bien des cas, exploite aussi les écoles, ce qui est moins habituel. À la fin du contrat de location, le conseil peut prolonger le bail ou racheter l'école de l'entreprise. La Nouvelle-Écosse a été parmi les premières provinces à faire l'essai des écoles en PPP, mais on en retrouve maintenant aussi en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, en Alberta et en Ontario.

Les entreprises privées sont mues par le profit et il y a bien du profit à faire avec les écoles en PPP. Les sociétés maximisent leurs profits en rognant sur les coûts de construction, d'entretien préventif et de nettoyage et en réduisant le nombre d'emplois et les salaires et avantages sociaux du personnel. Le SFCP a montré que la sous-traitance entraîne une diminution de la reddition de comptes et de l'efficacité, des procédures de sécurité et du contrôle public.

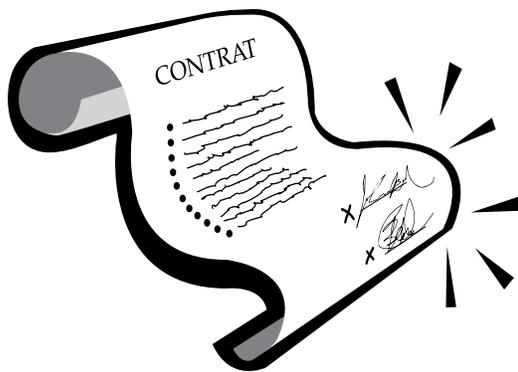
L'expérience ratée des écoles en PPP en Nouvelle-

Écosse a commencé en 1994. Selon le vérificateur général, ces écoles ont coûté à la province 32 millions de dollars de plus que si elles avaient été construites selon le mode public. De son côté, le vérificateur du Nouveau-Brunswick a conclu que l'école en PPP Evergreen Park avait coûté à la province 900 000 \$ de plus que si elle avait été construite par le secteur public. (Source : SFCP, « Fiche d'information sur les PPP », mars 2009)

Et maintenant d'autres problèmes font surface. En effet, le dernier rapport du vérificateur général de la Nouvelle-Écosse sur les écoles en PPP dresse un portrait très troublant qui fait état de promoteurs ne répondant pas aux exigences en matière de protocoles pour le registre de l'enfance maltraitée, la vérification des dossiers criminels, l'inspection pour la prévention des incendies et la formation en premiers soins d'urgence et en RCP conformément aux contrats de service.

En résumé? Les PPP ne sont pas une bonne affaire pour les écoles! ■





## Des clauses innovatrices

Les régimes de PSC (aussi appelés régimes de prestations supplémentaires de l'assurance-emploi ou PSAE) peuvent aider à réduire ce qu'il en coûte de donner naissance à des enfants ou d'en adopter. Les prestations d'assurance-emploi ne remplacent que 55 pour cent des gains mais les régimes de PSC peuvent faire grimper cette proportion à 93 pour cent.

Voici un exemple de clause de régime de PSC négociée par une section locale du SCFP :

**Section locale 15 du SCFP, Parcs et loisirs  
et la Ville de Vancouver, échéance le 31  
décembre 2011**

*(f) Prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE)*

*(1) Les mères naturelles qui ont droit à un congé de maternité en vertu de la clause 10.9 de la convention collective et qui ont demandé et reçoivent des prestations d'assurance-emploi sont admissibles aux PSAE.*

*(2) Sous réserve de l'approbation de la Commission de l'assurance-emploi, les pères naturels qui, suite au décès ou à l'invalidité totale de la mère naturelle, ont demandé et reçoivent des prestations de maternité de l'assurance-emploi, sont admissibles aux PSAE.*

*(3) Le régime de PSAE est censé compléter les prestations d'assurance-emploi reçues par les employées pendant qu'elles sont temporairement incapables de travailler après une naissance, ou conformément au paragraphe 2 ci-dessus.*

*(4) Le versement du régime de PSAE est basé sur la différence entre la prestation d'assurance-emploi plus tout autre gain reçu par un employé et quatre-vingt-quinze pour cent (95 pour cent) de son salaire hebdomadaire brut et est payé comme suit :*

*(a) Pour les six premières semaines, incluant les deux semaines de la période d'attente de l'assurance-emploi;*

*(b) Jusqu'à onze semaines additionnelles sont payables si une employée continue à toucher des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle est incapable de travailler pour des raisons de santé valides reliées à la naissance, et si elle fournit à l'employeur une attestation médicale satisfaisante.*

*(5) Le régime répond aux exigences de l'article 38 du Règlement sur l'assurance-emploi, qui prévoit notamment que, lorsqu'il est combiné à la prestation hebdomadaire d'assurance-emploi de l'employé, le paiement ne doit pas dépasser les gains hebdomadaires normaux que reçoit le demandeur de son emploi et que les crédits de congés accumulés de l'employé ne doivent pas être réduits.*

*(6) Les règles ou règlements relatifs à l'impôt sur le revenu peuvent exiger un remboursement des gains de l'assurance-emploi, selon les règles en vigueur au moment où un employé touche des prestations. En vertu du régime de PSAE, l'employeur ne garantit aucun niveau précis de gains; il est plutôt responsable du paiement de la prestation décrite ci-dessus. L'employeur n'est jamais responsable de remboursements dus à une modification des règlements sur l'impôt ou à leur application.*



## Bravo Nouvelle-Écosse!

Les travailleuses et travailleurs des hôpitaux et des conseils

scolaires de la Nouvelle-Écosse ont mis fin à de difficiles négociations. Pour le gouvernement néo-démocrate nouvellement élu, c'était une épreuve ardue. Mais on constate qu'il est payant de travailler à faire élire nos employeurs!

Les 4 100 travailleurs des soins primaires ont voté à 98 pour cent en faveur de l'entente de trois ans.

Voici quelques faits saillants de cette entente :

- Un ajustement économique (parité salariale) de 2,9 pour cent pour tous les employés, rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2009.
- Environ 6 pour cent des IAA reçoivent des ajustements de la santé de 2,1 pour cent (pour toutes les classifications payées au même taux et plus que les techniciens de laboratoire et de radiologie), rétroactifs au 1<sup>er</sup> septembre 2009.
- Un ajustement de 1 pour cent pour tous les taux, rétroactif au 1<sup>er</sup> novembre 2009.
- Un ajustement de 1 pour cent pour tous les

taux, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2010.

- La parité salariale (reclassifications et tous les ajustements négociés aux classifications) sera désormais maintenue en vertu de notre convention collective.

(Source : « Entente ratifiée en Nouvelle-Écosse » 1<sup>er</sup> février 2010, scfp.ca)

La convention des travailleurs des conseils scolaires, qui régit environ 4 000 membres, règle la litigieuse question de l'obtention, en 2009, des mêmes augmentations salariales qu'ont reçues les enseignants et d'autres travailleurs du secteur. Les membres ont fait campagne sur l'équité et leur vote de ratification de 90 pour cent montre qu'ils l'ont obtenue!

Leur convention collective de cinq ans inclut les hausses salariales suivantes :

- 0,9 pour cent, rétroactive au 1<sup>er</sup> avril 2007
- 2,9 pour cent, rétroactive au 1<sup>er</sup> avril 2008
- 2,9 pour cent, rétroactive au 1<sup>er</sup> avril 2009
- 1 pour cent, 1<sup>er</sup> avril 2010
- 1 pour cent, 1<sup>er</sup> avril 2011

Félicitations à ces travailleurs de la Nouvelle-Écosse qui ont lutté intelligemment et qui ont gagné! ■

## Percée pour les travailleurs des foyers de soins infirmiers

Les travailleurs des foyers de soins infirmiers s'occupent de nos aînés qui ne peuvent plus se débrouiller seuls. Le travail est exigeant, tant physiquement que mentalement, mais il est maintenant mieux payé! À la fin de janvier, les 4 000 membres du Conseil des syndicats de foyers de soins infirmiers du Nouveau-Brunswick ont ratifié une nouvelle entente de quatre ans qui leur accorde la parité salariale avec les travailleurs d'hôpitaux offrant des services similaires dans la province. La hausse salariale moyenne pour la durée de la convention est de 22 pour cent et, pour certaines classifications, elle atteint même les 30 pour cent! La nouvelle convention collective prévoit aussi de meilleures clauses de sécurité d'emploi, en particulier pour les infirmières auxiliaires autorisées, de même que des primes de week-end et des congés payés. ■





Les prix à la pompe en février 2009 étaient considérablement plus faibles que ceux affichés à la fin de 2009 et au début de 2010. Les prix de l'essence sont toutefois demeurés relativement stables depuis juillet 2009.

Les consommateurs ont payé 7,9 % de plus pour les primes d'assurance de véhicules automobiles qu'en février l'année dernière. En même temps, les prix de l'achat de véhicules automobiles ont augmenté de 3,5 % en février après une hausse de 3,1 % en janvier. Les fabricants de véhicules automobiles ont continué d'offrir des rabais aux consommateurs, mais dans une moins grande mesure qu'à la même période l'année précédente.

Les prix des aliments ont progressé de 1,2 % en février après avoir augmenté de 1,4 % en janvier, surtout à cause de l'augmentation des prix dans les restaurants. Par contre, les prix des légumes frais, des fruits frais et de la viande ont diminué.

La croissance des prix à la consommation a ralenti dans toutes les provinces sauf en Colombie-Britannique entre février 2009 et février 2010. En Colombie-Britannique, les prix à la consommation ont augmenté de 1,2 % comparativement à la hausse sur 12 mois de 0,7 % enregistrée en janvier.

Les hausses d'une année à l'autre les plus marquées ont été observées au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve-et-Labrador et en Nouvelle-Écosse, en partie parce qu'elles doivent compter sur le mazout pour le chauffage des maisons. La plupart des autres provinces se tournent vers l'électricité et le gaz naturel pour chauffer leurs maisons.

Les prix en Colombie-Britannique se sont accrus principalement en raison des prix plus élevés de l'hébergement pour voyageurs (+64,1 %) et de l'essence (+12,8 %). Les Canadiens qui ont voyagé à Vancouver pour les Jeux olympiques en février ont payé davantage pour leurs chambres d'hôtel, comparativement au même mois l'année précédente.

## Indice des prix à la consommation par province, février 2009 à février 2010

variation en %

Canada	1,6
Terre-Neuve-et-Labrador	2,6
Île-du-Prince-Édouard	2,7
Nouvelle-Écosse	2,3
Nouveau-Brunswick	3,2
Québec	1,7
Ontario	1,8
Manitoba	1,3
Saskatchewan	1,0
Alberta	1,0
Colombie-Britannique	1,2

Source : Statistique Canada, *Le Quotidien*, le 19 mars, 2010

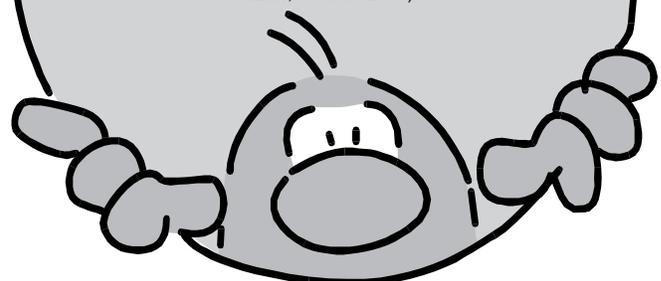
Les prévisionnistes pensent que les taux d'inflation grimperont au cours des deux prochaines années : la Banque du Canada prédit autour de 2 pour cent; les économistes des grandes banques prévoient une moyenne de 2 pour cent en 2011; et le budget de 2010 du gouvernement fédéral prédit un taux de 1,7 pour cent en 2010, qui grimpera à 2,2 pour cent en 2011.

### Le saviez-vous?...

Nombre de municipalités qui ont mis en pratique l'engagement de la Fédération canadienne des municipalités d'éliminer graduellement la vente et l'achat d'eau embouteillée dans leurs édifices et installations : **70**

Nombre de municipalités au Canada : **5 600**

(Source: Bruce Deachman, « Citizen Index », *The Ottawa Citizen*, 13 mars 2010)



## Négociations « clés » en cours et à venir visant 500 employé(e)s — le 15 mars 2010

### Sphère de compétence fédérale

Employeur	Syndicat	Employé(e)s	Statut	Mois d'expiration
<b>Secteur privé</b>				
Groupe TVA Inc.	SCFP	1 000	négociation	déc 09
Association des employeurs maritimes (Qc)	SCFP	950	CO	déc 08

### Sphères de compétence provinciale et territoriale

Employeur	Syndicat	Employé(e)s	Statut	Mois d'expiration
<b>Secteur public</b>				
Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux	Divers syndicats	174 820	négociation	mar 10
Gouvernement du Québec	Divers syndicats	68 990	négociation	mar 10
Health Employers Association of British Columbia	Divers syndicats	60 000	négociation/projet de règlement	mar 10
Gouvernement de la Colombie-Britannique	BCGEU	29 000	négociation	mar 10
Saskatchewan Association of Health Organizations	SCFP/SFPS/UIES/Health Sciences Association of Saskatchewan	27 500	conciliation	mar 08/mar 09
Alberta Health Services	UNA	23 500	négociation	mar 10
Association des hôpitaux de l'Ontario	UIES	15 000	médiation	oct 09
Ville de Montréal	Divers syndicats	14 030	arbitrage/négociation/arrêt de travail/projet de règlement	déc 06/aoû 08
Gouvernement de la Saskatchewan	SCFP/SFPS	13 690	projet de règlement	sep 09
Gouvernement du Manitoba	MGEU	13 500	négociation	mar 10
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SCFP/SESPPNB	12 160	négociation	déc 08-mar 10
Regional Health Authorities of Manitoba	Manitoba Nurses' Union	11 000	négociation	sep 09
Capital District Health Authority	SEPNE	8 350	négociation	oct 09
Nova Scotia Association of Health Organizations	Nova Scotia Nurses' Union	3 580	négociation	oct 09
Emergency Health Services Commission (C.-B.)	SCFP	3 500	négociation	mar 10
Université de Regina et Université de la Saskatchewan	SCFP	2 400	négociation	déc 09
SaskPower	FIOE/SCEP	2 080	négociation	déc 09
Ville de Saskatoon	SCFP	1 490	négociation	déc 09
Halifax Regional School Board	SCFP	770	négociation	jul 09
<b>Secteur privé</b>				
Vale Inco (Ont.)	Métallos	3 450	arrêt de travail	mai 09

### Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employé(e)s	Mois d'expiration
<b>Sphère de compétence fédérale, secteur privé</b>			
Universités (Ont.)	Divers syndicats	6 870	mai/jun 10
British Columbia Hydro and Power Authority	Divers syndicats	3 140	mar 10
Ville de Regina	SCFP	1 200	déc 09
<b>Sphères de compétence provinciale et territoriale, secteur public</b>			
Extendicare (Canada) Inc., Nursing Homes	UIES	2 870	avr 10
Central Care Corporation	Divers syndicats	1 660	mar/avr 10

Source : Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail Programme du travail – RHDCC