

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Bruce Aldridge

Direction de l'information sur les milieux de travail

Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré de 65 conventions collectives signées durant le quatrième trimestre 2004. Vingt-sept d'entre elles contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Sur 65 conventions signées au cours du trimestre, un peu moins de 50 % (31 conventions collectives) avaient une durée allant de 34 à 39 mois, la majorité ayant une durée de 36 mois (26 conventions collectives). Dix neuf conventions avaient une durée de 24 mois alors que neuf avaient une durée allant de 42 à 48 mois. Quatre conventions avaient une durée de plus de 50 mois. La plus longue convention, soit 84 mois, a été signée entre BC Ferry Services Inc., Colombie-Britannique et B.C. Ferry and Marine Workers' Union. Il n'y a eu, au cours de cette période, que deux conventions collectives d'une durée de 12 mois.

Rémunération

Le gouvernement du Canada, à l'échelle du pays, et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ont une indemnité provisoire, versée de façon bimensuelle, pour le **recrutement et le maintien en poste** de chercheurs au Centre de recherches sur les communications à Ottawa.

Un prix de **reconnaissance pour longs états de service** a été introduit entre la division régionale no.33 de Peace Wapiti, Grande Prairie, Alberta, et Alberta Teachers' Association. Ces versements forfaitaires n'ouvrant pas droit à pension s'effectueront comme suit :

- après 15 années de service, 2 000 \$;
- après 20 années de service, 2 500 \$;
- après 25 années de service, 3 000 \$;
- après 30 années de service, 3 500 \$;
- après 35 années de service, 4 000 \$.

Jazz Air Inc., à l'échelle du Canada, et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile ont établi un régime de **départ volontaire**. L'employeur garantit 200 départs volontaires sur 18 mois. Selon les termes de l'entente, les employés ont droit à trois semaines de salaire par année de service après neuf ans, et quatre semaines de salaire après 10 années ou plus, jusqu'à concurrence du salaire versé sur 36 mois. Les employés mis à pied aux

installations de fret de Calgary et Vancouver peuvent quitter leur emploi et obtenir deux semaines de salaire par année de service jusqu'à concurrence de 52 semaines. Les parties ont également négocié des **cartes-voilage incitatives** pour les employés mis à pied en échange des droits de rappel.

Une **structure salariale à deux paliers** a été introduite par BC Ferry Services Inc., côte de la Colombie-Britannique, et B.C. Ferry and Marine Workers' Union. Une grille salariale pour les nouveaux employés sera établie comme suit : 85 % du taux régulier la première année d'emploi, 90 % la seconde, et 95 % la troisième année. Un taux de 85 % du taux régulier s'appliquera à tous les employés saisonniers. Canada Safeway Limitée, à l'échelle de la province du Manitoba, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont également mis en œuvre une structure salariale à deux paliers pour les employés embauchés avant le 1^{er} avril 2002 qui doivent désormais effectuer moins d'heures pour atteindre les taux maximums.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, à l'échelle de la province, et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick ont adopté une disposition stipulant qu'il n'y aura **aucune réduction salariale** lorsqu'un employé s'absente du travail en raison d'une **mise en quarantaine** ordonnée par un médecin hygiéniste.

Santé et bien-être

Bell Canada, à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont adopté un **régime de soins de santé à prestations flexibles**. À compter du 1^{er} juillet 2005, le régime Omniflex offrira des options de prestations améliorées, telles la possibilité de racheter deux jours supplémentaires de congé annuel payé et/ou une protection additionnelle. Un **compte de gestion des dépenses-santé** a été établi entre le District scolaire no. 7 d'Edmonton, Edmonton, Alberta, et Alberta Teachers' Association. À compter du 1^{er} septembre 2005, un compte individuel de 500 \$ sera ouvert au nom de chaque enseignant afin de subventionner les frais additionnels de soins de santé.

Aliant Telecom Inc., à l'échelle des provinces de Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick et Nouvelle-Écosse, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, et l'Atlantic Communications and Technical Workers' Union ont introduit une **assurance d'accident de travail**. Lorsqu'un employé se déplace, selon la demande instructions de son employeur, par hélicoptère, aéronef à voilure fixe ou bateau, ou lorsqu'il travaille au large, l'employeur fournira une assurance additionnelle de 700 000 \$ en cas de décès ou de mutilation par accident.

Conditions de travail

Health Employer's Association of British Columbia, à l'échelle de la province, et British Columbia Nurses' Union, Health Sciences Association of British Columbia, et Union of Psychiatric Nurses sont en train d'établir **des horaires de quarts flexibles**. Le 1^{er} avril 2005, au plus tard, l'employeur élaborera des plans de mise en œuvre destinés à améliorer l'établissement des horaires du point de vue de la qualité du travail, et le ministère de la Santé mettra sur pied une équipe de projet chargée d'étudier divers logiciels et programmes afin d'aider les gestionnaires des soins infirmiers à améliorer l'établissement des horaires.

Sécurité d'emploi

Canada Safeway Ltée., à l'échelle de la province du Manitoba, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont négocié une clause **d'obligation d'adaptation**. Les fonctions d'un employé blessé seront modifiées et/ou, il sera affecté à un poste différent si possible. Si un employé ne peut être placé que dans une classification inférieure, l'employeur tentera de lui trouver un poste minimisant l'effet sur son taux salarial.

Afin de **minimiser la sous-traitance**, Phillips & Temro Industries Ltée., Winnipeg, Manitoba, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont négocié une disposition stipulant que les employés peuvent améliorer leurs habiletés afin de réduire le recours aux sous-traitants. L'employeur rencontrera le syndicat pour déterminer si une formation additionnelle devrait être offerte à un ou plusieurs employés de l'unité de négociation afin d'acquérir les compétences nécessaires. BC Ferry Services Inc., côte de la Colombie-Britannique, et B.C. Ferry and Marine Workers' Union ont aussi introduit une disposition visant à **éviter les mises à pied dues à la sous-traitance**. Avant de sous-traiter un travail, l'employeur devra déterminer si le travail peut être effectué par des employés de l'unité de négociation selon les besoins opérationnels, les capacités de l'effectif et si le travail peut se faire de façon économique et compétitive, en tenant compte de la disponibilité des ressources. L'employeur présentera au syndicat les documents justifiant le besoin de sous-traitance. Le syndicat pourra discuter avec l'employeur et présenter une proposition écrite indiquant si les membres seraient en mesure de continuer à effectuer le travail de façon à satisfaire toutes les exigences décrites. L'employeur prendra dûment en considération cette proposition.

CAMI Automotive Inc., d'Ingersoll, Ontario, et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile ont une disposition concernant les **employés mis à pied**. Un employé mis à pied de façon permanente et qui a épuisé ou renoncé aux prestations additionnelles d'emploi peut choisir un paiement forfaitaire allant de 27 500 \$ pour cinq années de service, à 67 500 \$ pour 25 années ou plus de

service. En cas de **fermeture d'usine**, la prestation se situe entre 42 500 \$ pour cinq années de service et 82 500 \$ pour 25 années de service.

Une nouvelle disposition conclue entre Imperial Tobacco Canada Limited, Guelph et Aylmer, Ontario, et Bakery Confectionary, Tobacco and Grain Millers Union stipule que si l'**employeur ouvre une nouvelle usine** en Ontario, les employés de l'installation de fabrication d'Aylmer occuperont les postes par ordre d'ancienneté avant que tout nouvel employé ne soit embauché de l'extérieur. Les années d'ancienneté cumulées à l'installation d'Aylmer seront reconnues par la nouvelle usine.

Fonds

Canada Bread Company Ltée., Langley, Colombie-Britannique, et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile ont mis sur pied trois nouveaux fonds. Le premier est le **fonds de santé et de sécurité** local auquel l'employeur contribue 1 ¢ par heure travaillée pour la formation syndicale en santé et sécurité et le financement des programmes de santé et sécurité au sein de la section locale. Le second est un **fonds pour congé d'études** auquel l'employeur contribue 3 ¢ par heure travaillée afin d'offrir des congés d'études payés. De tels congés serviront au perfectionnement des employés à tous les niveaux des fonctions syndicales. Le troisième fonds est un fonds de **justice sociale** auquel l'employeur contribue 1 ¢ par heure travaillée afin d'aider financièrement des organismes comme les banques d'alimentation, les œuvres de charité canadiennes enregistrées, et les opérations d'assistance internationales auprès des victimes de sécheresse, famine et autres désastres.

Comités syndicaux-patronaux

Quatorze des 65 conventions conclues au cours du quatrième trimestre 2004 comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

Les Métallurgistes unis d'Amérique signent deux conventions avec Securitas Canada Limited, Toronto et l'est de l'Ontario ainsi qu'une autre entente avec Rentokil Initial Canada Ltd., à l'échelle de la province de l'Ontario. Ces trois conventions stipulent l'établissement de comités de **santé et sécurité** chargés du mandat suivant :

- identifier les situations représentant un danger éventuel pour les employés;
- formuler des recommandations aux parties afin d'améliorer la santé et la sécurité des employés;
- recommander des mesures et des procédures qui respectent la santé et la sécurité des employés aux parties chargées de l'établissement, du maintien et du contrôle des programmes;

- obtenir de l'information de la part de l'employeur pour identifier les dangers éventuels ou existants, matériaux, processus ou équipements ainsi que les expériences, pratiques et normes en matière de santé et de sécurité en place dans des secteurs similaires ou autres endroits dont l'employeur aurait connaissance.

Le District scolaire n^o 39, Vancouver, Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont mis sur pied un comité **d'examen des prestations de santé**. Les régimes actuels de santé et de sécurité feront l'objet d'un examen afin d'identifier les économies réalisables qui seront **appliquées aux taux salariaux** dans le cadre des négociations de réexamen des salaires prévues le 1^{er} juillet 2005.

Il existe d'autres comités stipulés par les conventions collectives qui portent sur les évaluations de classification, le réaménagement des effectifs, l'équité en matière d'emploi et de salaire, l'administration des congés de maladie, la dotation et l'absentéisme.