

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Bruce Aldridge

Direction de l'information sur les milieux de travail

Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré d'un examen de 93 conventions collectives signées au cours du premier trimestre 2006. Parmi ces ententes, 37 contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Les conventions de 36 mois représentaient près du tiers (35 conventions et 27 % du total) des 93 conventions examinées au cours de ce trimestre. Dix-neuf conventions avaient une durée de 48 mois alors que 13 autres avaient une durée de 24 mois.

Dans le secteur de l'éducation, 3 conventions avaient une durée de 12 mois.

Durant cette période, plusieurs conventions comptaient une durée plus longue que la durée moyenne affichée d'habitude :

3 conventions avaient une durée de 52 mois; 15, une durée de 60 mois et 2 conventions ayant chacune une durée de 72 et 84 mois.

La plus longue convention, soit 102 mois, a été conclue entre la compagnie National Grocers Ltd, de Toronto, Ontario, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce.

Rémunération

Un **plan d'achat d'actions** est en vigueur entre la compagnie de Chemin de fer Canadien Pacifique, à l'échelle du réseau, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. Les employés peuvent acheter des actions du Chemin de fer Canadien

Pacifique à partir de retenues salariales, les frais de courtage étant assumés par l'employeur.

TELUS Corp. et TELUS MOBILITY, à l'échelle des provinces, Alberta et Colombie-Britannique, et Telecommunications Workers' Union disposent d'un **régime de salaire variable avec primes de rendement**. Ce régime, lié au rendement commercial, pourrait générer des paiements forfaitaires maximaux de 3,0 % des gains annuels en 2005; 4,0 % en 2006 et 5,0 % en 2007 et au-delà. En 2008, l'employeur pourrait augmenter ce paiement à plus de 5,0 %. Les parties ont aussi introduit une disposition sur le **salaire concurrentiel axé sur le marché** selon laquelle l'employeur sollicitera l'approbation du syndicat s'il juge nécessaire d'offrir une rémunération supérieure à l'échelle salariale pour attirer ou conserver les employés qualifiés.

Okanagan Mainline Municipal Labour Relations Association, agissant au nom de Kelowna et autres centres de la vallée de l'Okanagan, Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique effectuent des rajustements salariaux visant à aborder les **préoccupations en matière de recrutement et de maintien en poste** découlant de la disparité salariale entre les membres et leurs principaux concurrents pour les ressources humaines.

Une disposition stipulant un **paiement forfaitaire pour longs états de service** a été mise en œuvre entre la ville de Longueuil, Québec, et le Syndicat canadien de la

fonction publique. À chaque année, les employés permanents auront droit aux primes suivantes :

Années de service	Paiement forfaitaire
5	80 \$
10	160 \$
15	240 \$
20	320 \$
25	400 \$
30	480 \$
35	560 \$

Santé et bien-être

Un **compte de gestion des dépenses santé** a été établi entre le conseil d'administration du Conseil scolaire de Calgary, Calgary, Alberta, et le Syndicat canadien de la fonction publique. À compter du 1^{er} janvier 2006, un compte individuel de 500 \$ sera ouvert au nom de chaque employé; le 1^{er} janvier 2007, le montant passera à 750 \$. Ce compte pourra servir à couvrir les frais de soins de santé ne faisant pas partie du régime d'avantages collectif.

La division scolaire n^o 13 de Saskatoon, Saskatchewan, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié une disposition visant à **couvrir tout déficit au niveau des régimes de soins de longue durée et d'assurance-dentaire**. Jusqu'au 31 décembre 2004, l'employeur couvrira la différence entre ce qui se trouve présentement dans le compte d'avantages et le déficit global des régimes d'avantages jusqu'à concurrence de 193 066 \$. Suite à la ratification de la convention collective, 50 \$ seront retenus sur le salaire rétroactif de chaque employé afin de pallier le déficit prévu pour 2005. À compter du 1^{er} janvier 2006, les contributions de l'employeur aux régimes seront versées à un fonds destiné à

financer le paiement des primes futures. Si le fonds s'avérait insuffisant, les parties se rencontreront afin de restreindre les coûts dans les limites du fonds disponible.

Conditions de travail

Cara Cuisine de l'air, Dorval, Québec et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada ont introduit une **semaine de travail réduite** pour les employés de 50 ans ou plus. À compter du 22 juin 2005, les employés peuvent réduire leur semaine de travail normale à 4 ou 3 jours avec vacances payées en pourcentage du salaire. Les contributions au Régime des rentes du Québec sont calculées en fonction du salaire de base et un délai de 6 mois est exigé pour cesser la participation au régime.

Des dispositions portant sur la sécurité d'emploi ont été négociées entre TELUS Corp. et TELUS MOBILITY, à l'échelle des provinces, Alberta et Colombie-Britannique, et Telecommunications Workers' Union. La première disposition porte sur l'**impartition des activités non essentielles**. L'employeur peut recourir à l'impartition pour 375 postes non essentiels, notamment les services de conciergerie, l'entretien des véhicules et les activités de comptage de monnaie. Des dispositions spéciales ont été établies pour les employés touchés par l'impartition, dont des indemnités de départ volontaire ou la possibilité de redéploiement au sein des activités essentielles. L'autre disposition porte sur la **fermeture de bureaux ou l'impartition**. L'employeur offrira 2 programmes de départ volontaire. Le *Programme d'encouragement à la retraite anticipée* offre 12 mois de salaire, plus 500 \$ par année de service, jusqu'à concurrence de 15 000 \$ pour les employés de la Colombie-Britannique admissibles à la

retraite anticipée sans diminution de rente. Le *Programme d'encouragement au départ volontaire* offre, soit un mois de salaire multiplié par le nombre des années de services jusqu'à concurrence de 18 ans, plus 1 000 \$ par année de service jusqu'à concurrence de 20 ans, ou 12 mois de salaire plus 500 \$ par année de service jusqu'à concurrence de 30 ans. Seule la première option est offerte aux employés de l'Alberta.

Stradacona S.E.C., Québec, Québec, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont aussi établi un **programme spécial de départ volontaire**. De façon à minimiser les coûts d'exploitation et atténuer l'impact de la réduction des effectifs, l'employeur offre aux employés comptant au moins 10 années de service, et non admissibles à une préretraite spéciale, un montant forfaitaire de 15 000 \$. Ce montant est de 25 000 \$ pour un employé ayant 10 années et plus de service. Un employé de 55 ans et plus qui compte 20 années de service et qui n'est pas admissible à une préretraite spéciale a droit, jusqu'à 65 ans, au maintien de son assurance-vie et de la contribution de l'employeur au régime d'assurance médicale et d'assurance dentaire, applicable au moment de la retraite. Pour être admissible, le départ volontaire doit faire suite à l'élimination d'un poste régulier. Le programme sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007, avec possibilité d'extension d'une année.

Éducation et formation

La Compagnie minière Québec Cartier, Port-Cartier et Fermont/Mont-Wright, Québec, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont établi 2 types de **bourses d'étude pour les employés et leurs enfants**. La première disposition porte sur l'enseignement régulier et offre 15 bourses

par année aux employés, et 15 autres à leurs enfants. L'employé aura droit à 4 900 \$ et l'enfant, 1 700 \$; le 1^{er} mars 2006, 5 000 \$ et 1 800 \$ respectivement; le 1^{er} mars 2007, 5 100 \$ et 1 900 \$; le 1^{er} mars 2008, 5 200 \$ et 2 000 \$; le 1^{er} mars 2009, 5 300 \$ et 2 100 \$, et le 1^{er} mars 2010, 5 400 \$ et 2 200 \$. La seconde disposition porte sur la formation liée au travail et l'employé doit retourner au travail après avoir terminé cette formation. La disposition stipule l'octroi d'une somme dont la moitié sera sous forme de bourse et l'autre, sous forme de prêt. L'employé aura droit à 6 600 \$, et l'enfant, à 3 600 \$; le 1^{er} mars 2006, 6 800 \$ et 3 800 \$ respectivement; le 1^{er} mars 2007, 7 000 \$ et 4 000 \$; le 1^{er} mars 2008, 7 200 \$ et 4 200 \$; le 1^{er} mars 2009, 7 400 \$ et 4 400 \$, et le 1^{er} mars 2010, 7 600 \$ et 4 600 \$.

Congés

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, à l'échelle des territoires, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont adopté une disposition relative aux **congés obligatoires**. À compter du 1^{er} avril 2008, tout employé, exception faite des employés occasionnels et de relève, prendront chaque année, 4 jours de congé obligatoire sans solde, et 1 jour de congé obligatoire payé. Là où l'employeur est en mesure d'interrompre ses opérations, ce congé sera pris entre le 19 décembre et le 5 janvier selon des jours établis par l'employeur. S'il n'est pas en mesure d'interrompre ses opérations, le congé sera prévu à l'avance pour une date mutuellement arrêtée. Les employés auront une déduction de 1,535 % (1,92 %) sur le salaire à la quinzaine afin d'annualiser le coût du congé. Cette somme sera versée aux employés lors de la période de congé.

Une disposition sur un **congé spécial** a été négociée entre le gouvernement du Nunavut,

à l'échelle du territoire, et la Federation of Nunavut Teachers. Un employé accumule un crédit d'une demi-journée de congé spécial pour chaque mois, jusqu'à un maximum de 25 jours. Si l'employé possède un nombre suffisant de crédits, l'employeur lui accordera un congé spécial dans les circonstances suivantes :

- 5 jours pour assister aux funérailles d'un membre de la famille proche; 3 jours pour un beau-frère ou une belle-sœur; 2 jours si l'employé ne participe pas aux obsèques;
- 3 jours lors de la naissance d'un enfant de l'employé;
- 3 jours lors de l'adoption d'un enfant;
- 2 jours lors du mariage de l'employé ou de son enfant, de la remise de diplôme pour l'employé, le conjoint ou l'enfant.

L'employeur accordera jusqu'à 6 jours de congé spécial à un employé qui n'a pas accumulé suffisamment de crédits. Les congés avancés seront déduits des crédits de congés spéciaux futurs.

Les parties ont aussi établi une disposition de **congé pour service communautaire**. L'employé peut obtenir un congé d'un maximum de 15 jours par année pour effectuer du travail communautaire si les activités de l'employeur lui permettent de s'absenter. Ce congé sera rémunéré ou non, selon les circonstances suivantes :

- 1) si l'employé reçoit des honoraires égaux ou supérieurs à son salaire quotidien, le congé est accordé sans solde;
- 2) si l'employé a droit à des honoraires inférieurs à son salaire quotidien, le congé sera payé mais l'employé doit renoncer à tout honoraire;

- 3) si aucun honoraire n'est offert, le congé est payé.

Le travail communautaire inclut la participation à des missions de recherche et de sauvetage, à une commission gouvernementale, à un conseil de cogestion ou un institut, à un conseil ou un comité municipal ou à une tribune de consultation.

IPSCO Saskatchewan Inc., Regina, Saskatchewan, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont introduit une disposition **couvrant les dépenses lorsqu'un employé est en congé pour activités syndicales**. Les employés qui font partie du comité de négociation syndical reçoivent 25 \$ par jour pour les repas et autres, lors des réunions de négociation avec l'employeur. L'employeur rembourse également les frais de déplacement et de logement raisonnables aux membres du comité qui doivent se rendre dans une autre ville pour participer à des négociations.

Transit Windsor, Windsor, Ontario, et le Syndicat uni du transport ont négocié 1 jour de congé payé pour l'**anniversaire de l'employé**.

Comités mixtes

Parmi les 93 conventions conclues au cours du premier trimestre 2006, 24 comprenaient des dispositions stipulant l'établissement des comités traitant d'un large éventail de questions.

La Division scolaire n° 13 de Saskatoon, Saskatchewan, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi un comité sur l'**effectif représentatif**. Les parties conviennent du principe d'un effectif représentatif des travailleurs autochtones et d'élaborer, de mettre en œuvre, de surveiller et d'évaluer des initiatives proactives pour

garantir que les Autochtones soient représentés à tous les postes en proportion de la population active de la province.

Un comité **contre la violence et le harcèlement au travail** a été établi entre la Confédération des syndicats nationaux et ses organismes affiliés, à l'échelle du Canada, et le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN afin d'élaborer et d'actualiser une politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail. Ce comité examinera toutes les plaintes déposées, conscientisera les employés et participera à la formation contre la violence et le harcèlement au

travail. L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'intégrité physique et psychologique des employés, notamment en fournissant des lieux et des conditions de travail adéquats.

D'autres comités stipulés dans les conventions collectives portent sur des points tels les forums sur les intérêts communs, la réorganisation du travail, les dispositions relatives à la santé et au bien-être, l'examen des classifications, le régime de pension ainsi que la formation et le perfectionnement.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail

Demandes d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

15 mai 2006