

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 innovations en milieu de travail se fonde sur l'examen de 87 conventions collectives négociées au cours du troisième trimestre 2004. Parmi ces conventions, 37 contenaient des dispositions jugées innovatrices ou d'intérêt particulier.

Durée

Sur les 87 conventions examinées au cours du trimestre, un peu moins de 50 % (41 conventions collectives) avaient une durée de 36 mois. Presque la moitié de ces conventions provenait du secteur de la construction, dont 11 conventions à l'échelle de la province de l'Ontario et huit en Alberta. Cinq conventions avaient une durée de 12 mois. Huit conventions avaient une durée allant de 21 à 29 mois, alors que 12 avaient une durée variant entre 42 et 48 mois. Huit autres conventions avaient une durée allant de 54 à 60 mois. Les cinq conventions d'Air Canada avaient une durée de 61 mois. Cinq conventions signées dans l'industrie forestière avaient une durée de 72 mois, alors que la convention couvrant la plus longue période avait une durée de 74 mois. Il s'agit de la convention négociée entre Westfair Foods Ltée, Real Canadian Superstore, Western Grocers and Extra Food Divisions, à l'échelle de la province de la Colombie-Britannique, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce.

Rémunération

Deux conventions collectives signées dans l'industrie forestière, et deux autres ratifiées dans le secteur de la fabrication de l'acier sont assorties de régimes de **partage des bénéfices**. Le régime négocié entre le Council on Northern Interior Forest Employment

Relations, dans le Nord-Intérieur de la Colombie-Britannique, et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés est fondé sur le rendement du capital investi et engendrera des paiements forfaitaires annuels de 500 \$ au cours des deuxième, quatrième, cinquième et sixième années de la convention collective, et des paiements de 1000 \$ durant la troisième année de la convention. Le régime négocié par les Produits forestiers du Canada Ltée, à Mackenzie en Colombie-Britannique, et les Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, sera établi en 2004 et se fondera également sur le rendement du capital investi de l'industrie.

À compter du 15 août 2004, les régimes de partage des bénéfices stipulés par deux conventions signées entre Algoma Steel Inc., à Sault Ste. Marie en Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique, offrent aux employés un paiement anticipé de 10 000 \$, calculé au prorata pour les employés ayant travaillé moins de 1000 heures au 1^{er} août 2004. Le solde, le cas échéant, sera versé d'ici le 31 mars 2005. D'autres sommes seront payées en deux versements : 50 % du montant prévu pour le partage des bénéfices sera remis en novembre 2005, et le solde sera versé 90 jours après la fin de l'année financière.

L'Université de la Colombie-Britannique, à Vancouver en Colombie-Britannique, et l'Association des professeurs de l'Université de la Colombie-Britannique ont introduit certains **rajustements en fonction du marché** pour les classifications suivantes :

- Bibliothécaires généralistes – la grille salariale minimale sera augmentée de façon à ce que le coût n'excède pas 50 000 \$;

- Département d'économie – les salaires de base de certains membres du corps professoral augmenteront de 150 000 \$ au total;
- Commerce et administration des affaires – les salaires de base de certains membres du corps professoral augmenteront de 400 000 \$ au total.

Les parties ont également introduit un régime de **rémunération au rendement** qui reconnaît la contribution des membres du corps professoral à la recherche et au développement des activités de financement. Des montants forfaitaires, pouvant représenter jusqu'à 1,0 % du salaire, seront versés le 30 juin 2006 en fonction de l'atteinte d'objectifs précis.

Un régime **d'actionnariat privilégié** a été négocié entre Cooper-Standard Automotive (Canada) Limited, à Stratford en Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile. Pour chaque dollar cotisé par l'employé, l'employeur investira 25 % de ce montant dans le régime de retraite à cotisations définies de l'employé, jusqu'à concurrence de 320 \$ par mois.

Le Musée des beaux-arts du Canada et le Musée canadien de la photographie contemporaine, Ottawa, Ontario, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont adopté une disposition de **prime d'ancienneté** stipulant une augmentation de 2,0 % du salaire de base versée une fois par an à la date d'anniversaire d'embauche, ou de promotion, si l'employé n'a pas atteint le plafond salarial; la valeur de l'augmentation est de 2,5 % à compter des 1^{er} juillet 2004 et 2005. Dans le cas où le pourcentage maximal ne pourrait être attribué au cours d'une année parce que l'employé aurait atteint le plafond salarial, la différence lui sera versée sous forme de montant forfaitaire.

Conditions de travail

Le Council of Marine Carriers, dans la région côtière de la Colombie-Britannique, et la Guilde de

la marine marchande du Canada ont adopté une disposition relative aux **horaires de travail réduits** dans le cadre d'une **retraite progressive**. Les employés âgés de 60 ans et ayant accumulé 15 ans de service, ceux âgés de 55 ans ayant 20 ans de service, ou encore ceux âgés de 50 ans ayant accumulé 25 années de service peuvent demander à effectuer jusqu'à la moitié du nombre d'heures de travail pour une période minimale d'un an. L'entente doit être approuvée à la fois par l'employé et l'employeur, et il est entendu que l'employé peut avoir à délaissé son emploi pour un autre poste afin de faciliter la mise en place de l'horaire modifié.

Camoplast inc., à Roxton Falls, Grand-Mère et Princeville à Québec, et l'Association des employés de Camoplast Roski ont introduit une nouvelle disposition concernant le **harcèlement psychologique** stipulant que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement psychologique et éliminer ce genre de comportement lorsqu'il lui est signalé.

CANPAR Transport Ltée, à l'échelle du Canada, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont introduit une disposition indiquant qu'un employé en congé de maladie, qui ne présente pas de demande d'invalidité de courte durée, a la possibilité d'**utiliser le temps supplémentaire accumulé** à compter de la deuxième journée d'absence. De plus, une nouvelle disposition de la convention indique qu'un employé malade ou blessé peut **continuer de verser sa cotisation au régime de retraite** pendant son arrêt de travail. Pour que la contribution de l'employeur soit versée, l'employé doit payer toute contribution requise; la première contribution doit être effectuée au plus tard dans les 90 jours suivant le début de la période d'arrêt de travail, et les versements doivent se poursuivre durant toute cette période.

La ville de Hamilton, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié le maintien des **prestations de maladie pour les employés mis à pied** pendant 13 semaines. Si l'employeur avait prévu une mise à pied temporaire mais que cette dernière se prolonge au-delà de 13 semaines, il

maintiendra la couverture de l'employé pendant toute la période de la mise à pied. Les parties ont également introduit une disposition de **congé spécial** donnant droit à un maximum de 10 jours sans solde en raison de maladie, blessure ou urgence médicale de l'employé. Ce congé peut aussi être utilisé en cas de décès, de maladie ou d'urgence médicale concernant des membres spécifiques de la famille.

Saskatchewan Wheat Pool, diverses localités en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique, et Grain Services Union ont introduit une disposition de **congé pour service militaire**. Les employés, ayant accumulé au moins un an de service, ont droit à un maximum de deux semaines sans solde par année pour servir dans les forces armées. De retour au travail, l'employé doit retrouver son poste ou un poste similaire au même taux de rémunération qu'il avait avant son départ.

Sécurité d'emploi

Une disposition de **retrait préventif ou de réaffectation** a été introduite par le Conseil national de recherches du Canada, à l'échelle du Canada, et l'Association des employés du Conseil national de recherches. Cette disposition donne droit à une réaffectation, ou à un congé, si la réaffectation n'est pas possible, aux employées enceintes ou qui allaitent, et craignent que leur travail ne constitue un danger pour leur bébé ou futur enfant.

Une clause de **mobilité** a été établie par Provincial Health Authorities of Alberta, établissements et secteurs des soins communautaires, à l'échelle de la province de l'Alberta, et United Nurses of Alberta. Cette clause permet à l'employeur de déplacer un service, ainsi que les employés concernés, à l'intérieur de 50 kilomètres; de créer des postes non rattachés à une région précise, en fonction des besoins des patients; de créer des postes normalement assignés dans plus d'un seul site; d'affecter temporairement des employés à d'autres sites, en fonction des services requis pour l'éducation, l'orientation, les réunions, l'équipement, les urgences, etc.

Un programme de **rachat à participation volontaire** a été négocié entre Westfair Foods Ltée, Real Canadian Superstore, Western Grocers and Extra Foods, à l'échelle de la province de la Colombie-Britannique, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce. Grâce à cette option, les spécialistes des denrées alimentaires et de la distribution, dont le salaire horaire s'élève à 20 \$ ou plus, peuvent demander un rachat dans un délai de 30 jours suivant la ratification. La valeur du rachat équivaut à quatre fois la rémunération hebdomadaire moyenne pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 50 000 \$. Les dépenses maximales engagées pour ce programme seront de 3 500 000\$. Les postes à temps plein, restés vacants, suite à l'application du programme de rachat, seront comblés dans les 60 jours suivant la démission, par des employés à temps partiel désirant obtenir un statut à temps plein.

Securicor, à l'échelle de la province de l'Ontario, et la Fraternité internationale des Teamsters ont négocié une disposition qui assurera la **stabilité des prestations de retraite**, durant la transition d'un régime de retraite à prestations déterminées à un régime de retraite à cotisations déterminées, pour les employés proches de la retraite. L'employeur les indemniserait pour toute diminution de prestations encourue suite à l'adoption d'un nouveau régime à cotisations déterminées. À compter du 1^{er} septembre 2004, l'employeur versera une contribution au nom des employés âgés de 50 ans et plus qui ont souscrit au régime de retraite à prestations déterminées. Cette contribution sera équivalente à un certain pourcentage de la contribution versée à ce régime pour le mois en question, en fonction de l'âge de l'employé au début de chaque mois :

Âge	Pourcentage
50	20 %
51	40 %
52	60 %
53	80 %
54 et plus	100 %

Les contributions seront déposées dans le régime enregistré d'épargne-retraite de l'employé qui déterminera la façon dont le montant sera investi.

Les parties ont également négocié une disposition de **sous-traitance** permettant à des organismes externes de la région d'assurer les services liés au travail et d'effectuer des transferts de fonds. L'approvisionnement en argent, qui aura lieu uniquement dans un endroit sécuritaire, ne fait pas partie de ces services. Les organismes externes ne doivent effectuer les transferts de fonds que dans une institution financière. À compter du 1^{er} avril 2004, l'employeur versera, au syndicat, une contribution de 25 ¢ par heure travaillée par un organisme dont les services ont été retenus.

Trois conventions comportent une clause de **fermeture d'usine**. La disposition négociée entre Abitibi-Consolidated of Canada, diverses localités en Ontario, au Québec, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, stipule qu'en cas de fermeture permanente d'une machine à papier, d'un service ou d'une usine, l'employé doit recevoir une **prestation de départ** équivalente à une semaine et demie de salaire pour chaque année de service continu.

Council on Northern Interior Forest Employment Relations, dans la région du Nord et, Interior Forest Labour Relations Association, dans la région du Sud de la Colombie-Britannique, et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés, possèdent une clause identique stipulant qu'en cas de fermeture permanente d'usine ou de champ d'exploitation forestière, l'employé recevra une **indemnité de départ** équivalente à 10 jours de salaire pour chaque année de service continu.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du troisième trimestre 2004, 16 conventions sur 37 stipulant des pratiques innovatrices comprenaient des dispositions visant à établir des comités chargés d'un large éventail de questions.

La ville de Hamilton en Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont mis en place un **comité des relations avec les employés**. Ce comité sera chargé de favoriser une communication efficace et productive entre les parties, de promouvoir des relations constructives et harmonieuses, et de démontrer que la ville reconnaît la valeur inestimable des employés et que l'utilisation efficace des services fournis par les employés est essentielle pour atteindre les résultats escomptés, promouvoir un climat de respect mutuel, et répondre de façon juste et efficace aux préoccupations et plaintes à l'interne.

Un **comité d'étude du régime des pensions** a été établi entre Saskatchewan Wheat Pool, diverses localités en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan, en Colombie-Britannique, et Grain Services Union afin d'évaluer la viabilité financière du régime de pension. Le comité examinera toute option permettant de maintenir un actif suffisant pour faire face aux obligations, y compris celle de rendre le régime accessible à de nouveaux membres.

Le Musée des beaux-arts du Canada, et le Musée canadien de la photographie, à Ottawa en Ontario, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont mis en place un **comité de transition à la retraite** qui étudiera les programmes de transition et leurs possibilités d'application. Les membres du comité commenceront à évaluer les programmes dans les 15 jours suivant la signature de la convention collective.

D'autres comités stipulés par les conventions collectives traitent de questions telles les évaluations de classification, la santé et la sécurité, la formation, les établissements de soins pour enfants et les prestations du régime de santé et de bien-être.