
Les conventions collectives et les travailleurs âgés au Canada

*Par Michel Fourzly
et
Marc Gervais*

**Développement des ressources humaines Canada
Programme du Travail**

2002

Publié par
Développement des ressources humaines Canada
Programme du travail
Mars 2002

Les opinions exprimées dans cette étude sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ou la politique officielle de Développement des ressources humaines Canada ou du Programme du travail.

Also available in English under the title:

**Collective Agreements and
Older Workers in Canada**

Pour obtenir des copies supplémentaires,
veuillez communiquer avec :

Centre des publications
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage, Portage IV
Hull (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260
pub@hrdc-drhc.gc.ca

Ce document est disponible en formats HTML et PDF sur l'Internet :

<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie/caowc-dftacc/presentation.cfm>

Dans le présent document, le masculin est utilisé au sens neutre afin d'alléger le texte.

Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2002
N° de cat. RH54-10/2002F
ISBN 0-662-86874-9

Remerciements

Cette étude a été réalisée par le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Des chercheurs et des analystes de Politique stratégique et Affaires internationales du travail (PSAIT) ont effectué le travail de recherche et de rédaction.

Cette étude s'inspire d'une recherche non publiée de Charles Philippe Rochon. Nous tenons particulièrement à le remercier pour le temps et les efforts qu'il a consacrés à la réalisation de ce projet, notamment pour la préparation des textes législatifs relatifs aux normes d'emplois actuelles au Canada. Ses commentaires et ses conseils judicieux ont été d'une aide précieuse à toutes les étapes de ce projet.

Nous tenons également à remercier les consultantes de la Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT), au sein de DRHC, pour leur contribution à la recherche et à la collecte des données.

Équipe de projet

Coordonnateur de la recherche :	Laurent Quintal
Rédacteurs principaux / Analystes :	Michel Fourzly Marc Gervais
Analystes de la législation du travail :	Michel Gauvin Charles Philippe Rochon
Sites Web / Graphiques :	Stéphane Alie
Traduction française :	Marie-Joëlle Auclair
Révision du manuscrit anglais :	Jennifer Jarvis
Éditique :	Lise Sabourin
Communications :	Myriame Côté

Table des matières

Sommaire	xiii
Introduction	1
Contexte	2
Objectifs de l'étude	3
Pourquoi analyser les conventions collectives?	4
Définition de « travailleur âgé »	4
Méthodologie	5
Portée de l'étude	6
Contexte législatif	7
Structure de l'étude	8
Chapitre 1 : Aménagement du temps de travail	9
I Travail par quarts	10
A. Choix des quarts de travail et horaires spéciaux	11
B. Restrictions concernant le recours au travail par quarts	12
C. Périodes de repos entre les quarts de travail	13
II Gestion flexible du temps de travail	16
A. Établissement d'horaires variables	17
B. Semaine de travail comprimée	20
C. Échange de quarts	22

TABLE DES MATIÈRES

III Heures supplémentaires	23
A. Rémunération des heures supplémentaires	24
1. Rémunération en argent	24
2. Rémunération en temps libre ou congé compensatoire	26
3. Accumulation du temps libre	29
B. Droit de refuser de faire des heures supplémentaires	30
C. Restrictions limitant le recours aux heures supplémentaires	33
IV Réduction volontaire du travail	35
A. Réduction des heures de travail	36
B. Réduction de la charge de travail	37
C. Partage d'emploi	39
Conclusion	43
Chapitre 2 : Les congés	45
I Congés annuels	46
A. Droit aux congés annuels	46
B. Congés annuels supplémentaires payés	50
C. Report des crédits de congé annuel	52
D. Congés annuels supplémentaires non payés	54
II Congés de maladie et régimes de soins médicaux	56
A. Droit à des congés de maladie	56
1. Calcul des crédits de congé de maladie	56
2. Utilisation des crédits de congé de maladie	60
3. Accumulation et report des crédits de congé de maladie ..	62
B. Assurance-invalidité et autres régimes de soins médicaux	64

TABLE DES MATIÈRES

III Congés spéciaux	67
A. Congés pour raisons personnelles	68
1. Congés de courte durée (d'au plus trois mois) payés ou non	69
2. Congés de longue durée (plus de trois mois) non payés	73
B. Congés pour obligations familiales	75
C. Congés de décès	79
D. Congés pour événements familiaux malheureux	84
E. Congé avec salaire différé	85
F. Protection des droits à la suite d'un congé	87
Conclusion	88
Chapitre 3 : Formation, recyclage et études	91
I Formation	93
A. Formation en milieu de travail	95
B. Cours de formation	98
C. Programmes d'apprentissage	101
II Recyclage	103
A. Dispositions reconnaissant le droit de l'employé au recyclage ou faisant mention du recyclage	104
B. Changements technologiques	106
C. Polyvalence (flexibilité fonctionnelle) ou compétences multiples	109
III Congé d'études	112
A. Congé d'études lié à l'emploi	114
B. Congé d'études général	116
C. Congé sabbatique	118

TABLE DES MATIÈRES

IV Financement de la formation et des études	121
Conclusion	123
Chapitre 4 : Sécurité économique	125
I Dispositions relatives à l'ancienneté	126
A. Portée de l'unité d'ancienneté	129
B. Application de l'ancienneté	131
C. Calcul de l'ancienneté	132
1. Statut de l'employé	133
2. Changement de statut	134
3. Mutations (au sein ou hors de l'unité de négociation)	135
4. Rattachement des années de service	136
5. Transfert de l'ancienneté	138
II Dispositions relatives à la sécurité d'emploi	139
A. Mutation à un poste plus simple ou moins exigeant	140
B. Dispositions relatives au retour au travail	145
1. Blessure, maladie et invalidité	149
2. Programmes et comités de réintégration au travail	151
C. Changements organisationnels et technologiques	152
D. Déménagement	153
1. Limites au droit d'imposer un déménagement	154
2. Frais de déménagement	155
III Dispositions relatives au revenu	156
A. Maintien du salaire	157
B. Prime d'ancienneté	159
C. Indemnités de départ et de cessation d'emploi	160
D. Forfaits de retraite anticipée	166

TABLE DES MATIÈRES

E. Indemnité ou allocation de retraite	168
Conclusion	169
Chapitre 5 : Clauses et pratiques (anti)discriminatoires	171
I Dispositions antidiscriminatoires	172
A. Dispositions interdisant la discrimination fondée sur l'âge	172
B. Dispositions relatives à « l'absence de limite d'âge »	174
II Mesures d'action positive	175
A. Clauses établissant un ratio, postes réservés et exemptions ..	175
B. Bureaux de placement syndicaux	177
III Autres clauses connexes	179
A. Taux de rémunération spéciaux	179
B. Retraite obligatoire	180
C. Examens et certificats médicaux	184
Conclusion	185
Chapitre 6 : Transition vers la retraite	187
I Congés de préretraite	188
II Programmes de préparation à la retraite	193
III Retraite échelonnée	194
A. Retraite graduelle (avant la retraite)	195

TABLE DES MATIÈRES

B. Possibilités de travail après l'âge de la retraite	199
1. Retraite différée	200
2. Travail après la retraite	200
3. Incidences sur les avantages sociaux	202
Conclusion	206
Conclusion	207
Liste des conventions citées	213
Bibliographie	231
Tableaux (contexte législatif)	
1.1 Périodes de repos quotidiennes minimales	14
1.2 Jours de repos hebdomadaires	15
1.3 Horaires de travail variables	18
1.4 Congé compensatoire	28
1.5 Droit de refuser des heures supplémentaires	32
2.1 Congés annuels	47
2.2 Congés de maladie	57
2.3 Congé spécial (Ontario)	71
2.4 Congés pour obligations familiales	76
2.5 Congés de décès	80
3.1 Formation de la main-d'œuvre (Québec)	122
4.1 Droit de réintégration après un accident du travail	146
4.2 Préavis de licenciement	161
4.3 Indemnité de cessation d'emploi (Ontario et gouvernement fédéral)	165

TABLE DES MATIÈRES

5.1 Retraite obligatoire	181
6.1 Salaires et avantages sociaux des employés à temps partiel (Saskatchewan et Québec)	204

Graphiques (conventions collectives)

1.1 Établissement d'horaires variables	17
1.2 Semaine de travail comprimée	21
1.3 Rémunération des heures supplémentaires (en argent)	25
1.4 Rémunération des heures supplémentaires (en temps libre)	27
1.5 Droit de refuser des heures supplémentaires	31
1.6 Partage d'emploi	40
2.1 Congés annuels prolongés	49
2.2 Report des congés annuels payés	53
2.3 Congés de maladie payés	59
2.4 Accumulation des congés de maladie	63
2.5 Congés pour raisons personnelles	69
2.6 Congés pour maladie dans la famille	77
2.7 Congé de décès	81
3.1 Formation	94
3.2 Changements technologiques	107
3.3 Congé d'études	113
4.1 Ancienneté	127
4.2 Maintien de l'ancienneté (mise à pied)	128
4.3 Travailleurs âgés (mutations)	141
4.4 Travailleurs handicapés (mutations)	142
5.1 Anti-discrimination	173

Les conventions collectives et les travailleurs âgés au Canada

Analyse des clauses relatives aux travailleurs âgés dans les principales conventions collectives : un outil à l'intention des spécialistes du domaine du travail

Objectifs de l'étude

La population du Canada deviendra sensiblement plus âgée au cours des prochaines décennies. Cette tendance devrait avoir d'importantes répercussions sur la main d'œuvre et sur le milieu de travail en général. La présente étude a pour but d'examiner dans quelle mesure les travailleurs âgés sont pris en compte dans le contexte des négociations collectives.

L'étude recense et analyse les dispositions des principales conventions collectives au Canada, qui pourraient avoir une influence directe sur les conditions de travail des travailleurs âgés. Il s'agit entre autres d'évaluer la formulation, la portée et les implications pratiques de diverses clauses concernant les travailleurs âgés. Le cas échéant, une description et une analyse comparative des dispositions législatives pertinentes sont incluses dans les sous-sections de l'étude, afin que le lecteur ait un aperçu du contexte législatif dans lequel se déroule la négociation des conventions collectives.

L'étude vise à aider les employeurs, les représentants syndicaux, les spécialistes du domaine du travail et les chercheurs à mieux comprendre les pratiques en cours actuellement dans les milieux de travail et la manière dont les conventions collectives peuvent répondre aux nouveaux enjeux du milieu de travail.

Elle est divisée en six chapitres, axés sur un ensemble de dispositions que contiennent les principales conventions collectives au Canada : aménagement du temps de travail; congés; formation, recyclage et études; sécurité économique; clauses et pratiques (anti)discriminatoires; et transition vers la retraite.

SOMMAIRE

Chapitre 1 : Aménagement du temps de travail

Ce chapitre analyse les clauses ayant des incidences sur les travailleurs âgés en ce qui concerne l'aménagement du temps de travail. Il est divisé en quatre sections :

- La **première section** porte sur le travail par quarts. Les clauses dans ce domaine peuvent accorder aux travailleurs âgés la priorité quant au choix des quarts ou leur donner le droit de travailler selon des horaires spéciaux. Le travail par quarts peut aussi faire l'objet de limites, selon lesquelles, par exemple, les employés ayant de longs états de service sont exemptés des quarts irréguliers ou indésirables. Des limites plus générales peuvent également être fixées, ainsi que des périodes de repos plus longues entre les quarts de travail.
- La **deuxième section** examine les questions relatives à une gestion flexible du temps de travail. De nombreux travailleurs âgés souhaitent profiter d'horaires et de modalités de travail flexibles afin de mieux gérer et concilier leurs obligations personnelles et professionnelles. Cette possibilité leur est offerte par les clauses qui prévoient l'établissement d'horaires variables (tel un horaire quotidien flexible), des semaines de travail comprimées, ainsi que par les clauses qui autorisent l'échange de quarts.
- La **troisième section** traite des heures supplémentaires. Sous réserve des exigences du service, de nombreuses conventions collectives reconnaissent le droit de refuser

les heures supplémentaires. Par conséquent, si les heures supplémentaires sont proposées par ordre d'ancienneté, les travailleurs âgés ont la possibilité de les accepter ou de les refuser. De plus, bien des conventions renferment des dispositions protégeant les travailleurs âgés de l'obligation de travailler de trop longues heures. Enfin, de nombreuses conventions permettent aux employés de choisir d'être rémunérés pour les heures supplémentaires sous forme de temps libre ou congés compensatoires, au lieu de recevoir un salaire.

- La **quatrième section** donne un aperçu de la réduction volontaire du travail, qui peut être appliquée de trois façons différentes mais interreliées : réduction du temps de travail, réduction de la charge de travail et partage d'emploi. Dans le premier cas, le temps de travail (normalement calculé en heures) est le principal facteur à considérer. La réduction de la charge de travail, en revanche, se fonde sur le temps de travail conjugué à la quantité de travail attribuée au travailleur. Le partage d'emploi constitue une autre forme de réduction volontaire du travail, dans le cadre de laquelle deux employés ou plus partagent un même poste. Ces mesures volontaires de réduction du travail sont souvent offertes en priorité aux employés plus âgés.

Chapitre 2 : Congés

Ce chapitre analyse diverses clauses touchant les congés, notamment les vacances annuelles. Il est divisé en trois sections :

- La **première section** porte sur les vacances annuelles, dont les congés annuels payés, les congés payés supplémentaires en fonction de l'âge ou des états de service ou des deux, le paiement ou le remboursement des crédits de congés et les vacances supplémentaires sans solde. Les clauses relatives aux congés annuels prévoient habituellement un barème d'après lequel des congés plus longs sont accordés aux employés ayant un plus grand nombre d'années de service. Cependant, certaines conventions renferment également des dispositions prévoyant des congés annuels (payés) supplémentaires et des clauses concernant la possibilité de reporter des crédits de congé gagnés mais non utilisés. En outre, certaines conventions prévoient un allongement des vacances annuelles ou même des congés supplémentaires sous forme de congés sans solde.
- La **deuxième section** traite du droit aux congés de maladie, y compris le calcul, l'utilisation et l'accumulation des crédits de congé de maladie, ainsi que des régimes d'invalidité et d'autres régimes de santé. Le droit aux congés de maladie a pour but d'assurer que les employés reçoivent un traitement médical approprié et qu'ils puissent se remettre après une maladie tout en conservant leur emploi et leur niveau de salaire. Les régimes d'invalidité et les autres régimes de santé peuvent s'avérer utiles pour les travailleurs âgés comme par exemple pour la correction de la vue, les prothèses auditives, les médicaments d'ordonnance ou encore en cas d'hospitalisation.
- La **troisième section** traite des congés spéciaux, notamment les congés pour raisons personnelles, pour obligations familiales, les congés de décès, les congés pour événements familiaux malheureux et les congés avec salaire différé. Il aborde en outre la protection des droits à la suite d'une absence. Ces dispositions portent sur la durée de l'absence (avec ou sans salaire) et les circonstances dans lesquelles l'employeur doit accorder un congé ou a le droit de rejeter une demande à cette fin.

Chapitre 3 : Formation, recyclage et études

Ce chapitre fait ressortir les différents types de dispositions se rattachant à la formation, au recyclage et aux études. Il est divisé en quatre sections :

- La **première section** examine les trois sortes de dispositions que renferment de nombreuses conventions collectives sur la formation : formation en milieu de travail, cours de formation et programmes d'apprentissage. En ce qui concerne ces programmes, les questions les plus importantes comprennent l'accessibilité, les méthodes de sélection utilisées pour choisir les candidats à la formation et la répartition du coût (c.-à-d. si l'employé doit ou non assumer une partie du coût du programme, utiliser ses congés ou prendre des congés sans solde).

SOMMAIRE

- La **deuxième section** porte sur les dispositions en matière de recyclage, entre autres le droit des employés au recyclage, notamment les employés touchés par des changements technologiques ou organisationnels. Parmi les nombreuses dispositions des conventions qui traitent du recyclage, les travailleurs âgés sont particulièrement concernés par celles qui touchent les questions suivantes : admissibilité, caractère obligatoire ou non du recyclage, obligations de l'employeur quant aux possibilités de recyclage offertes aux employés, durée et opportunité de ces possibilités et incidences sur le salaire, les avantages sociaux et l'ancienneté. Cette section examine en outre la notion de polyvalence ou de compétences multiples. La capacité d'un employé de s'acquitter d'un grand nombre de tâches dépend des incitatifs offerts aux employés pour acquérir de nouvelles compétences et des occasions de formation qui sont mises à leur disposition.
- La **troisième section** examine divers types de congés d'études. Aux fins de la présente étude, cette section est axée sur les congés d'études liés à l'emploi, les congés d'études généraux et les congés sabbatiques. Les dispositions visant les congés d'études traitent des questions suivantes : admissibilité, exigences, horaires, durée du congé, rémunération, incidences sur les avantages sociaux et sur l'ancienneté, enfin, responsabilités respectives de l'employeur et de l'employé.
- La **quatrième section** traite de divers modes de financement auxquels ont recours les syndicats et les entreprises pour faire face aux coûts qu'impliquent la formation, le recyclage et les congés d'études des employés. Le lecteur y trouvera plusieurs exemples de modes de financement de la formation et des études récemment négociés.

Chapitre 4 : Sécurité économique

Ce chapitre traite des mesures visant à assurer la protection des travailleurs âgés sur le plan de l'emploi et du salaire. En ce sens, il étudie les dispositions en matière d'ancienneté, ainsi que les diverses mesures touchant la sécurité d'emploi et la sécurité du revenu. Il est divisé en trois sections :

- La **première section** se penche sur les droits d'ancienneté et les questions de recrutement (c.-à-d., définition, calcul et application de l'ancienneté). La protection que confèrent les clauses relatives à l'ancienneté dépend de l'unité au sein de laquelle s'applique l'ancienneté. De plus, le calcul des années d'ancienneté varie d'une convention à l'autre. Cependant, la plupart des conventions prévoient des mesures de protection de la sécurité d'emploi en cas d'interruption ou de changement d'emploi. Cette section analyse les clauses relatives à l'ancienneté qui traitent du statut de l'employé, du changement de statut, des mutations (au sein et hors de l'unité de négociation), du rattachement des années de services et du transfert de l'ancienneté. Enfin, elle donne un bref aperçu de la

manière dont l'application de l'ancienneté dans le milieu de travail peut influencer sur les conditions d'emploi, notamment mises à pied et rappels, promotions et démotions, mutations, attribution des quarts et périodes de vacances.

- La **deuxième section** est principalement consacrée aux dispositions touchant la sécurité d'emploi des travailleurs âgés. Celles-ci portent notamment sur la mutation à des postes plus faciles ou moins exigeants, le retour au travail en cas d'accident, de maladie ou d'invalidité, ainsi que sur les changements organisationnels et technologiques et les déménagements. Toutes ces clauses ont pour but d'assurer la stabilité d'emploi des travailleurs âgés. Par exemple, les dispositions relatives aux mutations sont avantageuses car elles assurent aux travailleurs âgés un emploi continu qui convient à leurs capacités. Les dispositions concernant le retour au travail aident les travailleurs âgés à réintégrer leur milieu de travail après une maladie professionnelle ou un accident du travail ou, dans certains cas, une maladie ou un accident sans rapport avec leur emploi. Les dispositions relatives aux changements organisationnels ou technologiques visent à minimiser les conséquences potentiellement néfastes de ces changements sur la sécurité d'emploi des travailleurs âgés. De même, les dispositions concernant les déménagements comprennent des mesures qui garantissent l'emploi ou qui s'efforcent, à tout le moins, de prendre en compte les besoins des travailleurs concernés.

- La **troisième section** se penche sur les dispositions relatives au revenu. Étant donné que les questions de sécurité d'emploi et de sécurité du revenu sont intrinsèquement liées, cette section analyse les clauses suivantes en matière de sécurité du revenu : maintien du salaire, prime d'ancienneté, indemnités de départ et de cessation d'emploi, forfaits de retraite anticipée, et indemnité ou allocation de retraite. Toutes ces dispositions sont des mécanismes importants pour protéger le revenu des travailleurs âgés et, à ce titre, elles contribuent à leur bonne situation économique.

Chapitre 5 : Clauses et pratiques (anti)discriminatoires

Ce chapitre se penche sur les dispositions relatives à la question de la discrimination fondée sur l'âge en milieu de travail et en examine les effets sur les travailleurs âgés. Il est divisé en trois sections :

- La **première section** traite de deux sortes de dispositions : celles qui interdisent précisément toute forme de discrimination fondée sur l'âge et celles qui stipulent que l'âge ne peut pas être le seul motif pour refuser à un employé l'accès à un programme ou à une activité liée à son travail. Elle examine ces dispositions et étudie le lien entre les clauses antidiscriminatoires et la procédure de grief.
- La **deuxième section** examine les mesures d'action positive pouvant profiter aux travailleurs âgés, notamment en ce qui

SOMMAIRE

concerne les clauses établissant un ratio (quotas de recrutement), des postes réservés et des exemptions (exigences moindres). Cette section se penche également sur les clauses touchant les bureaux de placement syndicaux. Le but principal de ces mesures d'action positive est de réaliser l'équité en matière d'emploi pour les travailleurs âgés en facilitant leur recrutement et en les aidant à conserver leur emploi.

- La **troisième section** met en évidence diverses clauses qui pourraient implicitement renfermer des éléments discriminatoires en fonction de l'âge. Ces dispositions portent notamment sur les taux particuliers de rémunération, la retraite obligatoire et les certificats et examens médicaux.

Chapitre 6 : Transition vers la retraite

Ce chapitre porte sur la transition vers la retraite. Il est axé plus précisément sur les mesures visant à faciliter le passage d'une situation de travail à temps plein vers une retraite définitive. Il est divisé en trois sections :

- La **première section** traite des congés de préretraite; les clauses relatives à cette question sont très variables, allant du droit aux congés annuels pendant la dernière année civile de service, jusqu'à un congé payé d'une année. Certaines dispositions comprennent diverses formules comportant des avantages tels que le droit à des congés, les crédits de congé de maladie, les indemnités de maladie ainsi que les allocations du régime de retraite. La durée et les conditions des congés de préretraite varient également

selon les conventions. Toutefois, l'admissibilité dépend habituellement de l'âge de l'employé, de ses années de service ou d'une combinaison des deux.

- La **deuxième section** se penche sur les dispositions dont le but est d'aider les travailleurs âgés à se préparer à la retraite. La plupart des programmes de préparation entrent dans la catégorie des séances de counseling avant la retraite ou des ateliers de planification financière. Ils peuvent également inclure des conseils et une assistance dans divers domaines, notamment les soins de santé, le logement, l'adaptation du mode de vie, les questions juridiques, l'organisation du temps de loisirs et les techniques de recherche d'emploi en vue d'une seconde carrière.
- La **troisième section** examine la question de la retraite échelonnée, qui peut se présenter sous deux formes : une réduction progressive des heures (ou des journées) de travail avant la retraite, ou des possibilités de travail après l'âge « normal » de la retraite. La deuxième option peut offrir la possibilité de différer la date de la retraite ou d'occuper un emploi à temps partiel pour les retraités qui souhaitent continuer à travailler. Ces mesures permettent aux employés de passer progressivement à la retraite ou, s'ils le désirent, de prolonger leur vie active au-delà de la date de la retraite. Cette section étudie aussi les incidences de ces options sur les avantages sociaux des travailleurs âgés, tant sur le plan des cotisations que sur celui de l'accès.

Les conventions collectives et les travailleurs âgés au Canada

Analyse des clauses relatives aux travailleurs âgés dans les principales conventions collectives : un outil à l'intention des spécialistes du domaine du travail

Au sujet de la présente étude

Les conventions collectives et les travailleurs âgés au Canada s'inscrit dans le cadre d'une série d'études sur les conventions collectives réalisées par le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Le Programme du travail concrétise ainsi l'engagement qu'il a pris de recueillir de l'information et de mener régulièrement des recherches sur l'évolution des milieux de travail, sur l'évolution de la nature même du travail ainsi que sur les incidences de ces changements sur les travailleurs et les employeurs.

Au printemps 2001, le Programme a publié la première étude de cette collection : *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*. Cette étude sur l'équilibre entre le travail et la famille, la présente étude ainsi que les études futures ont pour but d'aider les employeurs, les représentants des syndicats, les spécialistes du travail et les chercheurs à mieux comprendre les pratiques qui ont cours à l'heure actuelle dans les milieux de travail et la façon dont les conventions collectives en traitent les nouveaux enjeux. L'objectif principal de la série consiste à examiner dans quelle mesure les dispositions relatives à un aspect en particulier ont été mises en œuvre.

Le Programme du travail a l'intention de mettre ces études régulièrement à jour, et il invite à cette fin les lecteurs à communiquer leurs commentaires, en vue d'éventuelles révisions, à l'adresse suivante : <http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie/caowc-dftacc/comments.cfm>

INTRODUCTION

Introduction

En proclamant 1999 *Année internationale des personnes âgées*, les Nations Unies ont explicitement reconnu que le vieillissement de la population a une importance considérable sur le plan social, politique et économique. Cette situation ne devrait pas changer dans un avenir prévisible, alors que la génération des baby-boomers aborde le troisième âge.

Un faible taux de natalité conjugué à une espérance de vie toujours plus élevée sont d'importants facteurs qui contribuent au vieillissement progressif de la population. Cette situation soulève des préoccupations et suscite des conjectures quant à la durabilité à long terme des mesures de protection sociale en place au Canada, en particulier pour ce qui est du système de soins médicaux et des pensions de l'État. Toutefois, l'évolution de la structure démographique aura aussi des répercussions sur les milieux de travail canadiens, à mesure qu'augmente l'âge moyen des travailleurs.

Les employeurs devront de plus en plus faire appel à une main-d'œuvre vieillissante afin de répondre aux besoins croissants de la population et assurer la production de biens et services. Par ailleurs, une pénurie éventuelle de jeunes travailleurs entrant sur le marché de l'emploi et la nécessité de disposer de travailleurs expérimentés pourraient aussi obliger les employeurs à garder les travailleurs âgés au-delà de l'âge normal de la retraite.

Cette évolution nécessiterait une évolution parallèle des mesures d'incitation prévues dans les conventions collectives, afin d'encourager un plus grand nombre de travailleurs à reporter volontairement le début de leur retraite et à conserver leur emploi, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. Mais elle impliquerait également une évolution de l'environnement et des conditions de travail afin de faire en sorte que les travailleurs âgés soient en mesure (c.-à-d. sur le plan des compétences et de la santé) de continuer à travailler dans leur vieillesse. Bref, les pratiques et les politiques en matière de gestion des ressources humaines devront prendre en compte certains besoins spécifiques des travailleurs âgés et essayer d'y répondre.

Contexte

Dans une étude comme celle-ci, il est important de se pencher sur le contexte général qui entoure la situation des travailleurs âgés dans les milieux de travail au Canada. Il y a lieu de mentionner que les travailleurs âgés ont tendance à se concentrer dans certains secteurs économiques (p. ex., le secteur manufacturier) au détriment d'autres secteurs (tels que les services). C'est pourquoi une éventuelle réduction des effectifs — qu'elle soit attribuable à la mondialisation ou à d'autres changements touchant l'économie — pourrait placer de nombreux travailleurs âgés dans une situation particulièrement vulnérable. En outre, nombre d'employeurs ont de plus en plus recours à des travailleurs occasionnels au lieu de créer des postes permanents à plein temps.

Cette évolution des relations d'emploi ajoute encore à la vulnérabilité des travailleurs âgés. Enfin, le passage actuel à une économie du savoir et les changements technologiques qui l'accompagnent ont dans bien des cas réduit la valeur relative de certaines compétences antérieures et de l'expérience des travailleurs âgés, obligeant ceux qui voulaient conserver leur travail à se recycler.

De plus, il ne faut pas oublier que les travailleurs âgés ne forment pas un groupe homogène. Ainsi, il est important de tenir compte des différences très réelles qui séparent les travailleurs âgés selon le sexe : les femmes et les hommes ont des besoins et des intérêts différents. Comme les femmes assument encore la majeure partie des travaux domestiques et familiaux (tant pour éduquer les enfants que pour s'occuper de parents âgés), elles doivent souvent interrompre leur carrière pour de longues périodes.

Dans d'autres cas, les femmes sont entrées pour la première fois sur le marché du travail à un âge relativement avancé, à la suite de changements touchant leur situation personnelle (divorce, veuvage ou chômage de leur conjoint). En conséquence, nombre de femmes ont souvent des emplois précaires, qui offrent des salaires inférieurs et moins d'avantages sociaux, en partie en raison de leur expérience limitée ou parce qu'elles possèdent des compétences professionnelles désuètes. Pour la même raison, les femmes risquent davantage d'être touchées par des difficultés économiques pendant leur

vieillesse, si elles ont peu d'années ouvrant droit à pension ou si elles sont reléguées dans des postes qui n'offrent pas de régime de retraite.

De même, selon leur emploi et le secteur économique où ils travaillent, les travailleurs âgés sont aux prises avec différents problèmes. Ainsi, on observe des différences très concrètes entre un métier de col bleu dans l'industrie et un emploi dans le commerce de détail. Pour les travailleurs qui occupent un emploi physiquement exigeant, le risque de vieillir prématurément ou de devenir handicapé est beaucoup plus élevé que parmi les travailleurs qui occupent un emploi moins stressant et moins exigeant. En revanche, avec un emploi peu lucratif offrant des avantages sociaux relativement limités, des employés du secteur tertiaire pourraient se retrouver dans une situation financière plus difficile après la retraite.

Objectifs de l'étude

La présente étude a pour objectif d'examiner dans quelle mesure les travailleurs âgés et le vieillissement de la main-d'œuvre ont été pris en compte dans le contexte des négociations collectives. L'étude recense et analyse les dispositions que renferment les principales conventions collectives au Canada, qui pourraient avoir des conséquences directes sur les conditions de travail des travailleurs âgés. Cela implique, entre autres, d'évaluer la formulation, la portée et les implications pratiques des différentes clauses visant les travailleurs âgés.

INTRODUCTION

Pourquoi analyser les conventions collectives?

Comme le fait ressortir l'étude *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*, de nombreuses raisons justifient l'analyse des clauses contractuelles que renferment les conventions collectives :

- La négociation collective demeure l'un des principaux moyens de régler les relations industrielles au Canada. En effet, près du tiers des travailleurs du Canada sont syndiqués et leurs conditions de travail sont le plus souvent déterminées par des conventions collectives.
- Il ne faut pas oublier que, par le passé, les employeurs de sociétés non syndiquées ont souvent défini leurs politiques en matière de ressources humaines en fonction de clauses de conventions collectives. De même, les lois fédérales et provinciales qui régissent les normes d'emploi, la sécurité et la santé au travail ainsi que certains programmes sociaux ont dans bien des cas été inspirées par des pratiques qui provenaient du processus de la négociation collective.
- Bien que les dispositions que renferment les conventions collectives proviennent en général d'un compromis et doivent à ce titre être interprétées prudemment, il est néanmoins possible d'y distinguer les priorités respectives des syndicats et des employeurs en ce qui concerne les conditions de travail en général et celles qui touchent les travailleurs âgés en particulier.

- Par ailleurs, en comparant les conventions collectives dans divers secteurs et relativement à différentes catégories d'emploi, on obtient une indication quant aux besoins spécifiques des travailleurs dans différents contextes (c.-à-d. différents métiers, différentes industries, etc.). Cette information peut se révéler fort utile pour élaborer des politiques judicieuses et adaptées à long terme.

Définition de « travailleur âgé »

Comment définit-on le travailleur âgé? On trouve à l'heure actuelle de nombreuses définitions, selon la source d'information. Ainsi, dans l'édition du printemps 1998 du *Point sur la population active*, Statistique Canada précise que les travailleurs âgés sont les « travailleurs âgés de 55 ans et plus »; le Conseil consultatif national sur le troisième âge parle de travailleurs âgés à partir de 45 ans, tandis que la loi sur la discrimination dans le travail des États-Unis (*Discrimination in Employment Act*) place dans cette catégorie les travailleurs âgés de 40 ans et plus.

De plus, pour les chercheurs, la distinction entre différents sous-groupes de travailleurs âgés est une pratique généralisée qui est communément utilisée et acceptée. En règle générale, les études sur les travailleurs âgés subdivisent le groupe entre les travailleurs de 45 à 55 ans et ceux de 55 ans et plus. Dans l'analyse des questions relatives aux groupes d'âge, il semble que ce soit le cadre contextuel qui détermine les limites entre un groupe et un autre.

Dans la présente étude, « travailleur âgé » s'entend d'un employé de 45 ans et plus, à moins d'indication contraire. Cette définition peut sembler arbitraire, mais elle est conforme à la définition retenue dans les études effectuées précédemment par Développement des ressources humaines Canada (DRHC)¹.

Méthodologie

La présente étude s'appuie sur les clauses contractuelles figurant dans les principales conventions collectives au Canada — c'est-à-dire celles qui visent plus de 200 employés dans les secteurs de compétence fédérale, et plus de 500 employés dans les secteurs relevant des provinces. Nous avons relevé les dispositions pertinentes et compilé les données statistiques à l'aide de la base de données Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (SERCC) de la Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT). Nous avons également utilisé la Négothèque, une bibliothèque électronique qui renferme notamment des résumés de contrat ainsi que le texte intégral de certaines conventions collectives, afin de recenser des exemples et des clauses spécifiques. Cette base de données renferme 1 077 conventions visant 2 244 122 employés².

En tout, nous avons recensé et examiné plus de 400 principales conventions collectives, dont nous avons tiré de nombreuses citations qui figurent dans les chapitres qui suivent (voir la liste des conventions à la fin de l'étude). Étant donné que la DIMT procédait à l'examen de sa base de données au moment de l'analyse, toutes les statistiques présentées dans l'étude concernent, sauf indication contraire, des conventions en vigueur en janvier 1998. Bien que les statistiques soient basées sur les données de 1998, nous nous sommes efforcés, dans la mesure du possible, de présenter des exemples de clauses tirées des conventions les plus récentes.

Portée de l'étude

La présente étude comporte les limites suivantes :

- La plupart des principales conventions collectives au Canada traitent de questions touchant la santé et la sécurité en milieu de travail. Étant donné la complexité de ces questions, tant sur le plan législatif que pour ce qui est de leurs applications pratiques, la présente étude ne les aborde pas directement. Plusieurs chapitres touchent

¹ Dans l'étude intitulée « Le travailleur âgé et la perte d'emploi », publiée par la Direction générale de la recherche appliquée (ARB) de DRHC (vol. 2, no 1, hiver 1995-1996), les travailleurs âgés sont définis comme ceux qui ont atteint 45 ans. Dans l'étude intitulée « Les programmes d'adaptation pour les travailleurs âgés », réalisée en 1999, l'Évaluation et exploitation des données de Politique stratégique de DRHC définit les travailleurs âgés comme ceux qui sont âgés de 45 à 65 ans.

² Un échantillon important de ces ententes a été analysé sur place à la bibliothèque de la DIMT.

INTRODUCTION

cependant indirectement à des questions de santé de nature générale. Les incidences des questions concernant la santé et la sécurité sur les travailleurs âgés sont un sujet qui mérite une analyse plus poussée dans une étude distincte.

- Seules les dispositions des principales conventions collectives ont été examinées : sont donc exclues les ententes et pratiques officieuses, les politiques des employeurs qui n'ont pas fait l'objet de négociations collectives et les conventions des petites unités de négociation.
- Du fait que les travailleurs syndiqués sont en général davantage concentrés dans certains secteurs de l'économie, les conventions du secteur public, des transports et du secteur manufacturier sont plutôt surreprésentées dans les exemples présentés.
- La recherche a porté sur les dispositions qui visent explicitement les travailleurs âgés et également sur celles qui ont des répercussions indirectes sur eux sans les mentionner expressément. Certaines clauses contractuelles font partie de l'étude même si, au départ, elles ont été élaborées pour répondre à des besoins et des demandes concernant d'autres catégories de travailleurs, tels que les employés handicapés. En effet, bien qu'elles ne visent pas spécifiquement les travailleurs âgés, ces clauses revêtent pour eux un grand intérêt et elles méritent donc d'être examinées. De même, certaines dispositions qui s'appliquent apparemment à tous les travailleurs sont encore plus pertinentes pour les travailleurs âgés.
- L'étude contient de nombreux exemples de libellé qui illustrent certaines des meilleures pratiques pour les travailleurs âgés. Ces exemples ne représentent cependant pas une liste exhaustive. L'analyse d'un échantillon plus complet de conventions collectives permettrait éventuellement de trouver d'autres dispositions pertinentes.
- Les conventions collectives analysées sont celles qui se trouvaient à la bibliothèque de la DIMT au cours de la recherche. Nous rappelons qu'au moment où l'étude a été réalisée, la banque de données de la DIMT faisait l'objet d'un examen. Nous nous sommes efforcés de consulter les conventions les plus récentes, mais, dans certains cas, les conventions ont été remplacées par des contrats négociés depuis peu, auxquels nous n'avons pas eu accès sous forme électronique ou imprimée au moment de l'étude.

Contexte législatif

Les dispositions que l'on trouve dans les conventions collectives reflètent souvent les exigences légales, telles qu'elles sont établies par les normes d'emploi, la législation sur la santé et la sécurité au travail et les droits de la personne³. C'est pourquoi il faut tenir compte du contexte législatif si on veut dûment examiner et évaluer la portée des clauses des conventions.

Un élément qui complique les recherches dans ce domaine tient au fait que la compétence en matière de travail est partagée entre les administrations fédérale et provinciales. En vertu du *Code canadien du travail*, le gouvernement fédéral régit un certain nombre de secteurs — y compris télécommunications, transport interprovincial et international (camionnage, chemins de fer, débardage), aéroports, compagnies aériennes, banques — et d'industries que le Parlement a déclaré être profitables au Canada ou à deux provinces ou plus (p. ex. les élévateurs à grains, l'exploitation des mines d'uranium), ainsi que

les sociétés d'État, sans compter la fonction publique fédérale⁴. De plus, la partie I du *Code* (Relations industrielles) s'applique aux milieux de travail du secteur privé des trois territoires. Moins d'un travailleur canadien sur 10 relève de la compétence fédérale. Les gouvernements des 10 provinces et des trois territoires voient à l'application de la législation du travail pour les autres employés dans leur administration respective. Cela signifie qu'il existe 14 législations du travail différentes au Canada, chacune ayant ses particularités et reflétant les réalités économiques et socio-politiques régionales, ainsi que les tendances idéologiques des gouvernements actuels ou des gouvernements précédents.

Le cas échéant, une description ainsi qu'une analyse comparative des dispositions pertinentes prévues par la loi figurent dans les différentes sous-sections de l'étude. L'objectif est de donner au lecteur un aperçu du contexte législatif dans lequel les conventions collectives ont été négociées, plutôt que de fournir une analyse juridique complète et détaillée⁵.

³ Bien qu'elles soient en dehors de la portée de la présente étude, les lois régissant les relations de travail peuvent aussi avoir une incidence considérable, quoique indirecte, sur les clauses que renferment les conventions collectives, en ce sens qu'elles ont une incidence sur le pouvoir de négociation relatif des parties.

⁴ Il faut savoir que seule la partie II du Code canadien du travail (*Santé et sécurité au travail*) s'applique aux fonctionnaires fédéraux. L'emploi et les relations de travail au sein de la fonction publique sont régis par d'autres textes (Loi sur l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique).

⁵ Pour en savoir davantage sur les lois du travail au Canada, on peut consulter les documents préparés par le groupe Analyse de la législation du travail qui sont affichés à son site Web (http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/psait_spila/index.cfm/doc/francais). Pour obtenir des renseignements détaillés sur une situation particulière, veuillez contacter les déposés concernés.

INTRODUCTION

Structure de l'étude

Pour rendre compte des différences marquées entre les diverses dispositions, les résultats de la recherche ont été regroupés en six chapitres portant sur des domaines particuliers, à savoir :

- organisation du travail;
- congés;
- formation, recyclage et études;
- sécurité économique;
- clauses et pratiques (anti)discriminatoires;
- transition vers la retraite.

On peut lire l'étude au complet, mais aussi l'utiliser comme ouvrage de référence. Les chapitres, sections et sous-sections peuvent être consultés séparément. Nous nous sommes efforcés de faire en sorte que tous les renseignements pertinents — données

statistiques, contexte législatif et clauses — pour chaque catégorie de dispositions soient regroupés en un ensemble autonome.

Ceux et celles qui désirent en savoir davantage sur les dispositions des conventions collectives canadiennes en général peuvent aussi consulter d'autres sources, notamment *Contract Clauses: Collective Agreement Language in Canada*, de Jeffrey Sack et Ethan Poskanzer, le *Lancaster's Collective Agreement Reporter*, et le *Traité de négociation collective*, de Gérald Hébert. Les personnes qui ne connaissent pas la terminologie (en anglais) utilisée dans les conventions trouveront des renseignements utiles dans l'ouvrage intitulé *Words and Phrases: A Dictionary of Collective Agreement Language*, de Sack Goldblatt Mitchell⁶.

⁶ Jeffrey Sack et Ethan Poskanzer, *Contract clauses: Collective Agreement Language in Canada*, 3^e édition, Toronto, Lancaster House, 1996-; *Lancaster's Collective Agreement Reporter*, Toronto, Lancaster House, 1995- (10 numéros/an); Gérald Hébert, *Traité de négociation collective*, Boucherville (Qué.), Gaëtan Morin éditeur ltée, 1992; Sack Goldblatt Mitchell, *Words and Phrases: A dictionary of Collective Agreement Language*, Toronto, Lancaster House, 1993.

Aménagement du temps de travail

Il est généralement admis que le manque de flexibilité dans les modalités de travail, notamment en ce qui a trait au temps de travail, peut constituer un obstacle pour les travailleurs âgés qui veulent rester sur le marché du travail¹. C'est notamment le cas des travailleuses âgées qui prennent soin de leurs parents âgés ou de leur conjoint vieillissant.

Dans une étude sur la gestion d'une population active vieillissante publiée en 1992, le Conseil consultatif national sur le troisième âge (CCNTA) recommande que « les organisations patronales et syndicales collaborent en vue d'accroître l'accès à un régime de travail non conventionnel, y compris à un horaire flexible et à la redéfinition des tâches². » [Traduction] Il recommande également que « l'on favorise les politiques en milieu de travail qui reconnaissent l'importance des responsabilités de l'employé envers les membres de sa famille qui ont besoin de soins ou d'un soutien spéciaux, y compris les personnes âgées; et qu'on lui accorde, au besoin, pour prendre soin d'une personne âgée à charge, des avantages sociaux semblables à ceux qui visent les enfants à charge³. » [Traduction]

Pour des raisons liées à leur santé ou à leur âge, de nombreux travailleurs âgés ont besoin d'horaires moins exigeants sur le plan physique et de périodes plus longues pour se reposer et récupérer. Pour les mêmes raisons, une forte proportion des travailleurs âgés préféreraient travailler à temps partiel ou bénéficier de modalités de travail non conventionnelles, dans le même genre d'emploi, plutôt que de prendre leur retraite.

Les syndicats et les employeurs ont reconnu l'importance de négocier les horaires de travail et ont formulé des dispositions visant les horaires de travail, les quarts de travail, les heures supplémentaires et la réduction du temps de travail. Vu le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre, les syndicats et les employeurs pourraient avoir intérêt à négocier d'autres dispositions afin d'assouplir davantage la gestion du temps de travail et la distribution du travail, et ainsi de tenir compte des changements démographiques sur

¹ *Centre canadien du marché du travail et de la productivité*, Rapport des groupes de travail du CCMTTP sur la stratégie de la mise en valeur de la main-d'œuvre, Ottawa, 1990, p. 27.

² *Conseil consultatif national sur le troisième âge (CCNTA)*, La position du CCNTA sur la gestion d'une population active vieillissante, 1992, p. 18.

³ *Ibid.*, p.20.

CHAPITRE UN

le marché du travail. Comme l'aménagement du temps de travail touche un nombre croissant de travailleurs âgés, cette question devient un dossier central dans le domaine des pratiques ayant cours dans les milieux de travail.

Le présent chapitre analyse diverses clauses concernant les travailleurs âgés en ce qui a trait à l'aménagement du temps de travail⁴. Les clauses portant sur l'aménagement du temps de travail ont une incidence sur l'établissement des horaires de travail, sur le travail par quarts et les horaires flexibles par exemple, sur le temps passé au travail, notamment les heures supplémentaires, et sur la réduction volontaire du temps de travail.

Le chapitre est divisé en quatre sections, chacune traitant d'un ensemble particulier de dispositions :

- I Travail par quarts** : Cette section traite du choix des quarts de travail et des horaires spéciaux, des restrictions concernant le recours au travail par quarts et des périodes de repos entre les quarts de travail.
- II Modalités de travail flexibles** : Cette section porte sur l'horaire flexible, la semaine de travail comprimée et l'échange de quarts.

- III Heures supplémentaires** : Cette section traite de la rémunération des heures supplémentaires (rémunération sous forme de temps libre ou congés compensatoires, rémunération en argent et accumulation du temps libre), du droit de refuser de faire des heures supplémentaires et des restrictions limitant le recours aux heures supplémentaires.

- IV Réduction volontaire du travail** : Cette section porte sur la réduction des heures de travail et de la charge de travail, et sur le partage d'emploi.

I Travail par quarts

Le travail par quarts, notamment lorsqu'il comporte du travail en soirée ou la nuit, ou d'autres quarts indésirables, est souvent peu apprécié des travailleurs âgés, pour diverses raisons. Cela est en partie attribuable à un cycle de sommeil de plus en plus fragile, une des caractéristiques du vieillissement⁵. Les horaires de travail irréguliers peuvent avoir des effets néfastes sur la santé des travailleurs âgés, car ils augmentent le stress et la fatigue, qui sont également aggravés du fait que la vitesse de

⁴ Il convient toutefois de noter que les mesures visant à accorder une certaine souplesse ne modifient en rien les règles fondamentales des conventions collectives, comme les droits à l'ancienneté et les compétences requises, car elles ne s'appliquent qu'à un nombre limité de situations particulières. Elles offrent cependant la possibilité de répondre à certains besoins des travailleurs âgés.

⁵ Catherine Cailloux-Teiger, Antoine Laville et Serge Volkoff, L'utilité de l'analyse des structures d'âge dans les entreprises pour l'intervention sur les conditions de travail, in IRAT, Actes du colloque: Le vieillissement au travail, une question de jugement (Montréal, 1989), p. 163.

récupération diminue avec l'âge. Il peut s'ensuivre un taux d'absentéisme plus élevé, une diminution du rendement ou même une retraite prématurée.

En plus d'avoir une incidence sur la santé des travailleurs âgés, le travail par quarts peut nuire à leur qualité de vie, en particulier à leurs engagements familiaux et sociaux. Un grand nombre de travailleurs âgés peuvent souhaiter que leur horaire de travail concorde avec celui de leur conjoint, des membres de leur famille et de leurs amis, afin de pouvoir passer plus de temps avec eux.

Pour régler la question, les conventions collectives accordent habituellement aux employés ayant le plus d'ancienneté la priorité quant au choix des quarts de travail, ou leur donnent le droit de se prévaloir d'horaires spéciaux. De plus, les employés ayant de longs états de service peuvent être exemptés des horaires irréguliers ou des quarts indésirables. Les conventions peuvent également comporter des restrictions générales concernant le recours au travail par quarts ainsi que des périodes de repos entre les quarts.

A. Choix des quarts de travail et horaires spéciaux

Certains employeurs donnent aux employés ayant le plus d'ancienneté la priorité dans le choix des quarts de travail, ou peuvent même leur offrir des horaires spéciaux ou leur accorder des exemptions. Ces mesures sont avantageuses

pour les travailleurs âgés, à tout le moins pour ceux qui comptent un grand nombre d'années de service.

Navistar International Corporation Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 127 (1999-2002) :

« Lorsque le travail à plusieurs quarts est en vigueur, les employés ayant le plus d'ancienneté auront le choix des quarts de travail dans leur catégorie d'emploi et au sein de leur service, et devront s'en tenir à leur choix pour au moins 30 jours civils. (...) Cependant, la société se réserve le droit d'affecter des employés à un quart de soirée ou à un quart de nuit pour des périodes d'une durée suffisamment longue pour permettre à des opérateurs nouvellement engagés ou inexpérimentés d'acquérir les compétences nécessaires au travail requis. Les employés ayant le plus d'ancienneté ne seront affectés au quart de soirée ou au quart de nuit que pour deux (2) semaines à la fois. Cette période de deux (2) semaines peut être prolongée d'un commun accord. »
[Traduction]

Aciers Algoma Inc. et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 2251 (2000-2002) :

« On a un horaire idéal lorsqu'une partie de la semaine normale de travail comprend constamment des quarts de jour combinés à

CHAPITRE UN

des quarts d'après-midi et de nuit en alternance. Si un tel horaire existe, on l'offrira aux employés en fonction de leur ancienneté. » [Traduction]

Les employés qui ont de longs états de service, des travailleurs âgés habituellement, peuvent être exemptés des quarts indésirables en raison de leur état de santé ou simplement pour les récompenser de leur loyauté, ou ils peuvent avoir le choix des quarts de travail.

Board of School Trustees of School District No. 43 (Coquitlam) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 561 (1999-2001) :

« Aucun des employés qui travaillait déjà pour le Conseil le 31 décembre 1965 ne sera obligé de travailler la nuit. » [Traduction]

Stelco Inc. et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 1005 (1996-2002) :

« La compagnie continuera de s'efforcer d'affecter le personnel de service ayant le plus d'ancienneté aux postes de jour qu'elle aura établis au sein de chacun des ateliers d'entretien mécanique [et] au sein de chacune des six (6) unités d'ancienneté dans le secteur de l'électricité. » [Traduction]

L'extrait de convention qui suit se fonde sur la durée du service ou l'âge pour accorder une exemption du travail de nuit. Lorsque c'est l'âge qui est utilisé, même les travailleurs âgés n'ayant pas de longs états de service peuvent en profiter.

Association des employeurs maritimes et le Syndicat des débardeurs, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 375 (1998-2003) :

« Les employés qui ont cumulé trente (30) années de service, ou ayant atteint l'âge de soixante (60) ans pourront, à leur demande, être exemptés du travail de nuit. Un maximum de trente (30) employés pourront se prévaloir de cette exemption, selon le critère de l'ancienneté. »

B. Restrictions concernant le recours au travail par quarts

Certaines conventions collectives prévoient également des restrictions générales concernant le recours au travail par quarts. Ces dernières limitent habituellement les heures de travail à des quarts de jour et s'appliquent à tous les employés, jeunes et âgés. Toutefois ces restrictions profitent habituellement plus aux employés âgés, qui préfèrent normalement éviter les horaires instables et les quarts irréguliers pour des raisons de santé ou personnelles.

Rodmen Employer Bargaining Agency et Rodmen Employee Bargaining Agency (2001-2004) :

« Pour des travaux dont la durée n'excède pas cinq (5) jours, on ne permettra pas plus d'un quart de travail, sauf dans des situations d'urgence, pour du bétonnage à l'aide d'une machine à coffrage glissant ou

pour des cas spéciaux à la demande du client, et on devra en aviser le syndicat. Tout autre quart de travail pour une période de moins de cinq (5) jours sera payé au double du taux normal du quart de jour. » [Traduction]

Electrical Contractors Association of Ontario et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et le IBEW Construction Council of Ontario (2001-2004) :

« Aucun travail par quart ne sera permis pour un nouveau projet de construction sans l'approbation préalable du directeur des affaires du syndicat local, mais le travail par quart sera permis sur les unités ou édifices existants. » [Traduction]

Lorsqu'il n'existe aucune autre mesure pour exempter les travailleurs âgés du travail par quarts, la rotation des quarts, qui permet aux employés d'alterner les quarts indésirables, permet d'atténuer les effets du travail par quarts.

LOF Glass of Canada Limited et le Syndicat international des ouvriers de l'aluminium, de la brique et du verre, section locale 252G (1994-1997) :

« Lorsque les employés travaillent par quarts, les quarts seront alternés, à chaque semaine de travail, sauf dans le cas des quarts de 12 heures, où la rotation se fera à toutes les deux semaines. » [Traduction]

C. Périodes de repos entre les quarts de travail

Certaines dispositions accordent aux employés des périodes de repos entre les quarts de travail tout en leur permettant de maintenir un horaire régulier de travail de jour, ce qui est important pour un grand nombre de travailleurs âgés, pour diverses raisons. Étant donné leurs besoins au chapitre de la santé et leurs engagements sur le plan social, ils doivent souvent prévoir des activités en dehors du travail. Le fait d'avoir des quarts réguliers leur donne le sentiment de stabilité dont ils ont besoin pour planifier ces activités. De plus, les périodes de repos permettent aux travailleurs âgés d'éviter de fournir des efforts excessifs, ce qui réduit la fatigue liée au travail.

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse et Nova Scotia Government Employees Union (1997-2000) :

« L'employeur fera tout son possible pour éviter que le début d'un quart de travail suive de moins de seize (16) heures la fin du quart précédent de l'employé et pour éviter que les heures de travail ne fluctuent de façon excessive. » [Traduction]

Les dispositions relatives aux périodes entre les quarts de travail sont courantes dans le secteur de la santé, car les infirmières et autres professionnels de la santé sont appelés à faire des quarts prolongés.

Tableau 1.1

Les périodes de repos quotidiennes minimales dans la législation sur les normes d'emploi pour les travailleurs adultes⁶

Les normes d'emploi de six administrations obligent les employeurs à accorder une période de repos quotidienne d'une durée minimale à leurs employés. En Colombie-Britannique et au Yukon, il doit y avoir au moins huit heures consécutives de repos *entre les quarts de travail* des employés. En Saskatchewan et à Terre-Neuve et Labrador, la période de repos doit être d'au moins huit heures consécutives par période de 24 heures. Dans la législation de l'Alberta, il est interdit à un employeur de demander à un employé de changer un quart de travail pour un autre s'il n'a pas donné à ce dernier un préavis écrit d'au moins 24 heures et s'il n'y a pas huit heures de repos entre les quarts de travail. Enfin, en Ontario, un employeur doit accorder au moins 11 heures d'inactivité par jour à ses employés et au moins huit heures entre les postes de travail (à moins que la durée totale du travail pour des postes successifs soit inférieure à 13 heures ou que l'employeur et l'employé en décident autrement).

Parfois, la durée maximale de la journée de travail est déterminée par la loi, ce qui, en pratique, garantit des périodes de repos minimales. La législation de l'Alberta, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut comprend des dispositions fixant des limites à la durée quotidienne du travail, qui varient de 10 à 12 heures. En Saskatchewan, les employeurs dans des établissements tels que des hôtels, des restaurants, des établissements d'enseignement, des hôpitaux et des établissements de soins de santé doivent limiter à 12 heures par jour la durée du travail; il leur est aussi interdit de demander aux employés de se présenter au travail plus de deux fois pendant cette période. De plus, même si elle n'établit pas de limite fixe, la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) de la Colombie-Britannique stipule que l'employeur ne doit pas exiger ni permettre directement ou indirectement qu'un employé effectue un nombre excessif d'heures de travail au détriment de sa santé ou de sa sécurité. De la même manière, le directeur des normes d'emploi du Yukon peut imposer une limite quant au nombre d'heures de travail si un employé dépose une plainte alléguant qu'il est obligé de travailler un nombre d'heures excessif ou qui met en jeu sa santé.

⁶ Document rédigé par *Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC)*. Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

(suite)

Il est à remarquer que dans bon nombre d'administrations, ces normes ne s'appliquent pas à certains emplois ou secteurs d'activité, aux employés ayant un horaire de travail comprimé ou dans des situations d'urgence. Dans certains cas, les employeurs peuvent demander des dérogations spéciales, normalement avec l'accord des employés concernés.

Tableau 1.2

Les jours de repos hebdomadaires dans la législation sur les normes d'emploi⁷

Au Canada, toutes les administrations accordent aux employés au moins 24 heures consécutives de repos par semaine; toutefois, en Saskatchewan, seules les personnes qui travaillent habituellement au moins 20 heures par semaine sont visées. En Alberta, les employés doivent avoir une journée de repos par semaine de travail, deux jours par période de deux semaines de travail, trois par période de trois semaines ou quatre jours par période de quatre semaines. En Ontario, les employés ont droit à une période de repos d'au moins 24 heures consécutives par semaine de travail, ou d'au moins 48 heures consécutives par période de deux semaines de travail consécutives.

Certaines administrations prévoient des périodes de repos hebdomadaires plus longues; c'est le cas notamment en Colombie-Britannique (32 heures consécutives), au Yukon (deux jours) et en Saskatchewan (deux jours dans les lieux de travail comptant plus de 10 employés).

Un certain nombre de professions et de secteurs d'activité sont exclus de l'application de ces normes dans certaines administrations. Des règles spéciales peuvent aussi s'appliquer à certaines catégories de travailleurs (p. ex., les employés de maison).

⁷ Document rédigé par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC). Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

CHAPITRE UN

Provincial Health Authorities of Alberta et United Nurses of Alberta (2001-2003) :

« Sauf en cas d'urgence ou d'entente réciproque entre l'employé et l'employeur, les horaires des quarts de travail doivent comprendre : i) au moins vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de temps libre entre deux quarts prolongés. » [Traduction]

Certaines conventions prévoient des primes de quart pour indemniser les travailleurs pour tout inconvénient associé au travail par quarts.

Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 39 (1998-2004) :

« Lorsqu'un employé qui travaille habituellement le jour est affecté à un quart autre qu'un quart de jour, on doit l'aviser de ce changement vingt-quatre (24) heures à l'avance et il sera payé au taux majoré de moitié (1 ½) pour le premier quart de nuit qu'il aura travaillé. En aucun cas on affectera un employé qui travaille de nuit au quart de jour du lendemain ou on lui demandera de faire des heures pendant ce quart de jour. » [Traduction]

LOF Glass of Canada Ltd. et le Syndicat international des ouvriers de l'aluminium, de la brique et du verre, section locale 252G (1994-1997) :

« Le but des primes particulières associées au travail par quarts est de servir de compensation pour des employés à qui

on demande de travailler des quarts indésirables, dont la majorité des heures sont situées avant 6 h du matin ou après 18 h. À cette fin, (...) des primes s'appliquent. » [Traduction]

II Gestion flexible du temps de travail

En plus de (ou, peut-être, au lieu de) la réduction de leur temps de travail, dont on discutera plus loin dans le présent chapitre, un certain nombre de travailleurs âgés veulent obtenir des horaires de travail plus flexibles, en général pour pouvoir gérer plus facilement leur temps et ainsi être plus en mesure de s'acquitter d'engagements personnels. Les aménagements flexibles du temps de travail sont de plus en plus en demande dans les milieux de travail, et les pratiques novatrices sont partout à l'ordre du jour dans le dossier de l'équilibre travail-vie personnelle. Et les travailleurs âgés, peut-être plus que les autres employés, veulent avoir des modalités flexibles qui tiennent compte de leurs besoins spéciaux et de leurs préoccupations.

La présente section traite de trois formes de pratiques en matière de flexibilité en milieu de travail : l'établissement d'horaires variables, la semaine de travail comprimée et l'échange de quarts. Habituellement, l'établissement d'horaires variables implique une volonté de la part de l'employeur de satisfaire les besoins ou les désirs des employés en tenant compte de leurs

préférences à cet égard. Plus précisément, l'horaire flexible permet aux employés de choisir à quelle heure ils commencent et à quelle heure ils terminent leur journée de travail, sans que cela ne modifie le nombre d'heures de travail hebdomadaires. Dans une semaine de travail comprimée, l'employé travaille de plus longues heures quotidiennement, mais un moins grand nombre de jours, tout en accomplissant un nombre fixe d'heures de travail hebdomadaires (parfois à la quinzaine, ou même annuellement). Par échange de quarts, on entend la possibilité que deux employés ou plus échangent leur quart à l'occasion, lorsque cela ne nuit pas aux besoins du service.

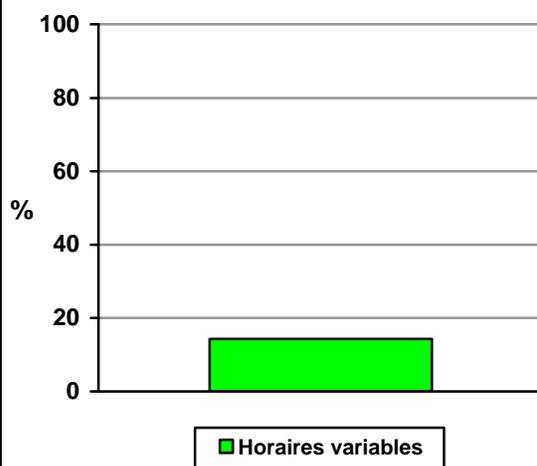
A. Établissement d'horaires variables

Les mesures visant la mise en place d'horaires variables peuvent parfois être avantageuses à la fois pour les employeurs et les employés, tout en permettant d'améliorer le service à la clientèle. Pour que leur mise en œuvre soit un succès, ils doivent cependant convenir aux employés touchés.

Les mesures visant à établir des horaires de travail variables peuvent s'appliquer à des horaires hebdomadaires ou à la quinzaine, et même à

Graphique 1.1 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX HORAIRES VARIABLES

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives aux horaires variables



En janvier 1998, 14,3 % des principales conventions collectives, touchant 20,8 % des employés (466 319 employés), renfermaient des dispositions relatives aux **horaires variables** donnant aux employés la possibilité de choisir entre diverses formes d'horaires, notamment l'horaire flexible (choix de l'heure de l'arrivée au travail et de celle du départ). Cependant, dans presque toutes les conventions qui renfermaient des dispositions relatives aux horaires variables, l'approbation préalable de l'employeur était requise.

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

Tableau 1.3

Les horaires de travail variables dans la législation sur les normes d'emploi⁸

La législation d'un certain nombre d'administrations prévoit l'établissement d'horaires de travail plus souples. Pour déterminer le droit des employés à la rémunération des heures supplémentaires, il est possible de calculer la moyenne des heures de travail sur un période donnée. C'est le cas notamment dans les secteurs de compétence fédérale, en Colombie-Britannique, au Manitoba, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut, en Ontario, au Québec, en Saskatchewan et au Yukon.

En outre, certaines administrations, soit notamment l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut, la Nouvelle-Écosse⁹, la Saskatchewan et le Yukon, permettent spécifiquement les semaines de travail comprimées, c'est-à-dire des semaines comptant des jours de travail plus longs mais moins nombreux. Il est à remarquer que rien n'interdit l'établissement de semaines comprimées au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard ou au Québec, car ces provinces n'établissent pas de norme quant au nombre quotidien d'heures de travail dans leur législation.

En règle générale, l'établissement d'horaires variables est assujéti à un certain nombre de conditions; il faut, par exemple, obtenir la permission des responsables des normes d'emploi et/ou l'approbation de la majorité¹⁰ des employés concernés ou de leur syndicat.

⁸ Document rédigé par *Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC)*. Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

⁹ De plus, il est à remarquer que le code des normes du travail (Labour Standards Code) de la Nouvelle-Écosse n'établit pas de durée normale ou maximale pour la journée de travail, ce qui permet effectivement les semaines de travail comprimées.

¹⁰ Dans le cas des employés qui n'ont pas de convention collective, il peut être nécessaire d'obtenir l'accord d'une majorité qualifiée de travailleurs (p. ex., 65 p. 100 des employés touchés en Colombie-Britannique, et 70 p. 100 dans les entreprises de compétence fédérale).

des horaires annuels, pour autant qu'un nombre moyen d'heures travaillées soit respecté.

Ville de Montréal et le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (1998-2001) :

« À la demande du professionnel, des aménagements différents du temps de travail peuvent être implantés en tenant compte des besoins de l'Employeur et après entente entre le professionnel et son supérieur immédiat. Les aménagements différents du temps de travail sont établis soit sur la base de l'horaire annuel (1820), soit sur la base de l'horaire périodique (70/2). (...). Dans le respect de cette entente, le professionnel peut travailler plus ou moins d'heures que celles prévues pour la semaine normale de travail (35 heures) en autant que les besoins du service le permettent, selon les mandats qui lui sont confiés et ses aspirations personnelles. »

Dans l'extrait de convention qui suit, une disposition autorisant la mise à l'essai d'horaires de semaine de travail modifiés donne aux représentants locaux le pouvoir de mettre en œuvre de tels horaires, au profit des employés qui en ont fait la demande. Les modalités flexibles négociées au niveau local ont un effet décentralisateur sur les relations de travail, car ces modalités ne sont pas nécessairement offertes à tous les travailleurs visés par une convention donnée.

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse et Nova Scotia Government Employees Union (1997-2000) :

« Si les nécessités et l'efficacité du service le permettent, l'employeur autorisera le recours à un horaire de travail flexible, à condition qu'un nombre suffisant d'employés d'une unité en aient fait la demande et souhaitent participer à un tel régime. Si les employés d'une unité manifestent le désir de travailler selon un horaire hebdomadaire modifié, le fonctionnaire délégué peut autoriser la mise à l'essai d'horaires modifiés, à condition que les nécessités du service le permettent et que cela ne nuise pas à la prestation des services. » [Traduction]

Dans certaines circonstances, le syndicat doit approuver au préalable toute mesure relative à un horaire flexible pour veiller à ce que l'employeur n'agisse pas unilatéralement sans tenir compte des besoins et intérêts des employés.

Master Insulator's Association of Ontario et l'Association internationale des poseurs d'isolant et des travailleurs de l'amiante (1998-2001) :

« Lorsqu'il y a entente entre l'employeur et les employés, et que le bureau du syndicat l'approuve, l'horaire de travail peut être flexible. Le syndicat ne pourra refuser d'accorder son approbation sans motif raisonnable. » [Traduction]

CHAPITRE UN

Même si cela ne constitue pas en soi une forme d'horaire flexible, quelques conventions donnent aux employés le droit d'être consultés lorsque leur horaire est établi. Cette mesure touche du personnel professionnel dans le secteur de l'éducation.

Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et la Fédération du personnel professionnel des collèges (1998-2002) :

« Après consultation de chacune des professionnelles ou chacun des professionnels et en tenant compte des exigences du service auquel est rattaché chacune des professionnelles ou chacun des professionnels et des règles prévues (...), le Collège détermine avant le début de chaque session, l'horaire régulier de chacune des professionnelles ou chacun des professionnels. »

Dans plusieurs milieux de travail n'ayant pas encore mis en place des mesures relatives aux horaires flexibles (flex time), on a tendance à faire preuve de plus de flexibilité dans l'établissement des horaires de travail. Ainsi, dans un grand nombre de conventions collectives ne comportant pas de dispositions sur les horaires flexibles, il semble que l'on prévoie d'en discuter dans les négociations futures pour ensuite les inclure dans les prochaines conventions.

Newfoundland and Labrador Health and Community Services Association et Association of Allied Health Professionals in Newfoundland and Labrador (1999-2001) :

« Les parties conviennent de discuter éventuellement de la possibilité d'offrir des horaires flexibles aux membres de l'Association. » [Traduction]

Ventra Group Inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), sections locales 1987 et 1524 (1999-2002) :

« La société accepte de rencontrer les [représentants des travailleurs] pour discuter des possibilités d'offrir des horaires flexibles. » [Traduction]

B. Semaine de travail comprimée

La semaine de travail comprimée implique une hausse du nombre d'heures travaillées par jour et une diminution du nombre de jours travaillés par semaine. Elle représente donc une autre forme de flexibilité dans l'aménagement du temps de travail, qui comporte de plus longues heures quotidiennement compensées par

des jours de congé additionnels, ce qui peut intéresser à certains travailleurs âgés. Cependant, les journées de travail plus longues peuvent causer un plus grand épuisement physique et mental. Elles requièrent donc plus d'endurance. Par conséquent, ce ne sont probablement pas tous les employés âgés qui voudront faire des semaines de travail comprimées. En fait, ce régime de travail ne résulte pas toujours de demandes de la part des employés; il est parfois mis en place à la demande de l'employeur pour répondre aux besoins du service.

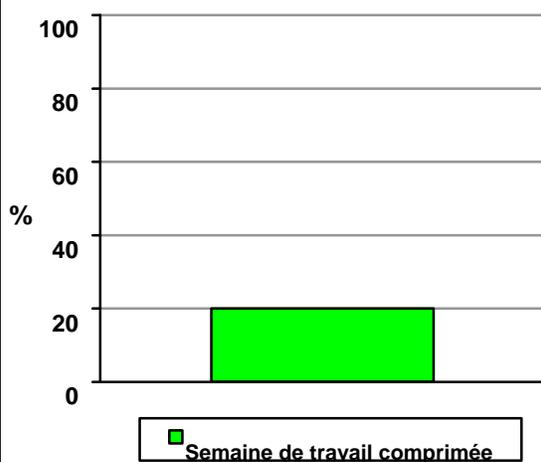
L'extrait de convention ci-après prévoit divers horaires non standard de quarts de travail, notamment l'horaire comprimé, pour les équipes d'abattage, de transformation et de maintenance.

Forest Products Industries et Industrial Wood and Allied Workers of Canada (2000-2003) :

« Les parties conviennent que les horaires de quarts de travail suivants offriront la flexibilité requise pour satisfaire aux besoins exprimés ci-dessus [quarts alternatifs] :

Graphique 1.2 : DISPOSITIONS RELATIVES À LA SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives à la semaine de travail comprimée



En janvier 1998, 20,0 % des principales conventions collectives, touchant 22,8 % des employés (511 930 employés), comportaient des dispositions relatives à la **semaine de travail comprimée**. Cependant, dans toutes les conventions qui renfermaient des dispositions relatives à cette forme d'horaire, l'approbation préalable de l'employeur était requise.

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

CHAPITRE UN

l'horaire comprimé, à raison de 10 heures par jour, 4 jours par semaine; l'horaire continu, p. ex. 4 jours de travail suivis de 4 jours de congé ou 7 jours de travail suivis de 7 jours de congé (...). » [Traduction]

Il convient de noter que la convention ci-après ramène à trente-deux (32) le nombre d'heures de travail sans que cela modifie le statut d'employé à temps plein. Il s'agit d'un cas où la semaine de travail comprimée se traduit non seulement par une réduction du nombre de journées de travail mais aussi par une réduction du nombre d'heures travaillées.

Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec, (F.I.I.Q.) (2000-2002) :

« Les parties locales peuvent, par entente, implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours. (...). Pour les salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante : la semaine régulière de travail des salariées travaillant actuellement trente cinq (35) heures [même chose pour 36.25 heures] est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail. »

La semaine de travail comprimée officiellement autorisée par l'employeur n'entraîne en général aucune perte des droits prévus dans les conventions et ne modifie nullement les conditions de travail établies.

Bell Canada et l'Association canadienne des employés de téléphone (1998-2002) :

« Les conditions de travail visant les employées qui adopteront la semaine de travail comprimée sont contenues dans la convention collective actuellement en vigueur entre les parties (...). »

C. Échange de quarts

L'échange de quarts constitue une forme de flexibilité qui peut s'avérer avantageuse pour les travailleurs qui veulent échanger leur quart. Cette mesure peut être utile pour les travailleurs âgés qui veulent prendre congé, mais préfèrent ne pas recourir aux congés prévus à la convention (parce qu'ils n'ont pas suffisamment de congés accumulés, ou ne répondent pas à des critères comme ceux liés à la durée du service). Certains employeurs approuvent les échanges de quarts, pour autant que la qualité et la sécurité du travail exécuté restent les mêmes. Des clauses sur l'échange de quarts figurent dans certaines conventions collectives. Mais dans bien des cas, l'échange fait l'objet d'arrangements consensuels entre les employés et leurs gestionnaires.

Provincial Health Authorities of Alberta et United Nurses of Alberta (2001-2003) :

*« Les employés peuvent échanger entre eux leurs quarts de travail, à condition que :
i) l'échange fasse l'objet d'un consentement écrit de la part des employés concernés; et*

ii) *L'approbation préalable du superviseur immédiat des employés soit accordée (...).* »
[Traduction]

Air Canada / Lignes aériennes Canadien International et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990 (2000-2004) :

« L'employé peut faire travailler son quart de travail par un autre employé à condition que l'approbation préalable du superviseur soit accordée. Sauf en cas exceptionnel, une demande écrite signée par les deux employés en question doit être présentée à l'avance en vue d'obtenir l'approbation de la société. Le temps de travail accumulé ainsi que toute prime applicable pendant la durée du quart seront comptabilisés en faveur de l'employé qui devait originellement accomplir ce quart. » [Traduction]

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse et Nova Scotia Government Employees Union (1997-2000) :

« À condition qu'un préavis suffisant soit donné et sous réserve de l'approbation de l'employeur, les employés peuvent échanger leurs quarts de travail si cette pratique n'occasionne pas de frais supplémentaires pour l'employeur. » [Traduction]

III Heures supplémentaires

Pour un grand nombre de travailleurs âgés, la question des heures supplémentaires est très importante, car elle peut avoir une incidence directe à long terme sur leur santé de même que sur le temps qu'ils peuvent consacrer à leurs loisirs et à leurs responsabilités personnelles ou familiales. Bien que certains travailleurs âgés profitent du taux de rémunération des heures supplémentaires pour arrondir leur revenu, d'autres peuvent ne pas vouloir en faire, ou à tout le moins limiter le nombre d'heures supplémentaires qu'ils acceptent de faire, et d'autres encore peuvent préférer obtenir des congés en compensation d'heures supplémentaires.

Nombre de conventions collectives renferment des dispositions relatives à des congés en compensation d'heures supplémentaires et des dispositions servant à déterminer le taux de rémunération des heures supplémentaires, ou ces deux sortes de dispositions, le cas échéant.

Le droit de refuser de faire des heures supplémentaires est également reconnu dans un grand nombre de conventions collectives, sous réserve des exigences du service.

CHAPITRE UN

A. Rémunération des heures supplémentaires

Un nombre élevé de conventions collectives comportent des dispositions sur la rémunération des heures supplémentaires et offrent deux façons différentes de les rémunérer : 1) en argent, au taux majoré de moitié ou au double du taux, et 2) par du temps libre ou congé compensatoire.

Il serait inutile d'essayer de déterminer laquelle des deux options s'avère en général plus avantageuse pour les travailleurs âgés. L'important est d'avoir le choix entre les deux options plutôt que d'être limité à une seule.

Dans l'exemple qui suit, les deux options sont offertes aux employés. Comme il a été mentionné dans la présente section, cette flexibilité constitue un avantage qui s'ajoute à la rémunération des heures supplémentaires.

British Columbia Buildings Corporation et B.C. Government and Service Employees' Union (1999-2002) :

« La rémunération des heures supplémentaires se fera en argent ou sous forme de congés, au choix de l'employé. Si l'employé choisit de prendre des congés, la date de ceux-ci sera fixée d'un commun accord entre l'employé et son superviseur. » [Traduction]

Dans l'extrait de convention ci-dessous, les deux options sont offertes, à condition que l'employé et l'employeur se mettent d'accord.

Gouvernement de l'Ontario et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (1999-2001) :

« S'il y a commun accord à cet effet, les employés peuvent avoir droit à des congés compensatoires au lieu de la rémunération au taux des heures supplémentaires ou avoir droit à la rémunération au taux des heures supplémentaires au lieu des congés compensatoires. » [Traduction]

1. Rémunération en argent

La rémunération en argent constitue une des formes de paiement des heures supplémentaires qui peut intéresser les travailleurs dont les besoins financiers sont plus pressants que leurs besoins de temps libre, en particulier s'ils peuvent être payés au double de leur taux normal.

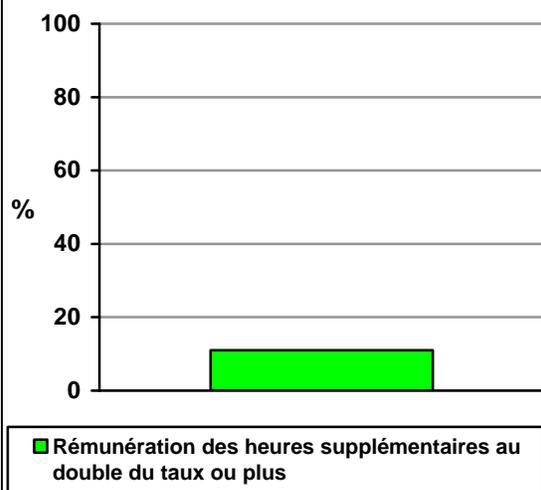
Dans le secteur de la construction, la rémunération des heures supplémentaires se fait souvent au double du taux, comme l'illustrent les exemples qui suivent.

Master Insulator's Association of Ontario et l'Association internationale des poseurs d'isolant et des travailleurs de l'amiante (1998-2001) :

« Le taux des heures supplémentaires, au double du taux du salaire de base, sera appliqué pour toutes les heures travaillées du lundi au vendredi inclusivement, et excédant le nombre maximal des heures de travail prévues [huit (8) heures entre 7 h 30

Graphique 1.3 : DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (RÉMUNÉRATION EN ARGENT)

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives à la rémunération des heures supplémentaires



En janvier 1998, 11,0 % des principales conventions collectives, touchant 12,3 % des employés (274 248 employés) prévoyaient une **rémunération des heures supplémentaires au double du taux ou plus.**

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
 Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

et 17 h, du lundi au jeudi inclusivement, et quatre (4) heures le vendredi, entre 7 h 30 et midi, pour une semaine normale de travail de trente-six (36) heures]. Le taux des heures supplémentaires, au double du taux du salaire de base, sera appliqué pour toutes les heures travaillées le samedi ou le dimanche, ou un jour férié [exception faite de la fête du Travail, pour laquelle le taux sera triplé]. » [Traduction]

Construction Management Bureau Limited et Cape Breton Island Building and Construction Trades Council (1999-2002) :

« Les heures travaillées dépassant les heures requises pour accomplir une semaine de quarante (40) heures seront payées au taux de rémunération des heures supplémentaires (...) au double (x2) du taux horaire. Si on demande à des employés

CHAPITRE UN

de travailler pendant un jour férié payé, on leur versera, en plus de la paye prévue pour cette journée, le double (x2) du taux horaire de leur catégorie d'emploi pour toutes les heures travaillées. » [Traduction]

Dans les extraits de conventions ci-dessous, la rémunération des heures supplémentaires s'élève au double du taux après seulement deux ou quatre heures dépassant l'horaire quotidien normal.

British Columbia Buildings Corporation et B.C. Government and Service Employees' Union (1999-2002) :

« Les heures supplémentaires seront rémunérées comme suit : 1) taux majoré de moitié pour les deux (2) premières heures dans une journée normale de travail; 2) double du taux pour les heures excédant [section] 1) et (...) pour toutes les heures travaillées pendant un jour de congé. » [Traduction]

Bell Canada et l'Association canadienne des employés de téléphone (1998-2002) :

« Pour l'employée à temps plein les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme il suit : (a) au taux horaire de l'employée, multiplié par une fois et demie (1½) les heures effectuées; (b) pour les heures supplémentaires qui excèdent quatre (4) heures au cours d'une (1) semaine, au taux horaire de l'employée multiplié par deux (2) fois les heures excédentaires effectuées. »

Dans l'exemple ci-dessous, la rémunération des heures supplémentaires s'élève au double du taux seulement pour les heures dépassant 48 heures dans l'horaire hebdomadaire.

Boeing Canada Technology Limited et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2169 (1999-2002) :

« Pour les heures excédant 8 heures dans une période de 24 heures, l'employé sera payé à son taux de base majoré de moitié. Pour toutes les heures excédant 40 heures dans sa semaine normale de travail, l'employé sera payé à son taux de base majoré de moitié. Pour toutes les heures excédant 48 heures dans sa semaine normale de travail, l'employé sera payé au double de son taux de base. » [Traduction]

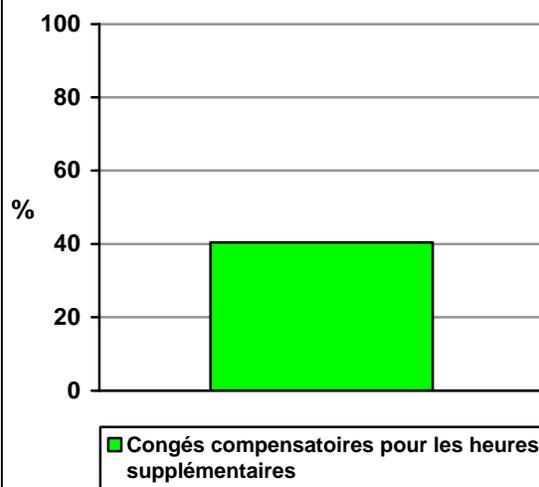
2. Rémunération en temps libre ou congé compensatoire

Les dispositions relatives au temps libre présentent un grand intérêt pour les travailleurs âgés, parce ceux-ci peuvent avoir besoin de plus de temps pour se reposer ou pour voir à leurs obligations personnelles ou familiales que les travailleurs des autres groupes d'âge.

Certaines conventions permettent de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé compensatoire. Le temps libre accumulé par un employé peut être pris sous forme de

Graphique 1.4 : DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (TEMPS LIBRE)

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives à la rémunération des heures supplémentaires



En janvier 1998, 40,4 % des principales conventions collectives, touchant 49,2 % des employés (1 103 292 employés), comportaient des dispositions prévoyant des **congés compensatoires pour les heures**

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
 Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

congé compensatoire. Qu'il prenne la forme de journées ou de fractions de journée de congé prises à l'occasion, ou qu'il soit accumulé pendant une longue période en vue d'un futur congé autorisé, le temps libre offre aux travailleurs âgés la souplesse dont ils ont grand besoin pour gérer leur temps.

NAV Canada et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (1999-2001) :

« À sa demande, un employé peut se voir accorder du temps libre au lieu de toucher

la rémunération des heures supplémentaires au taux convenu. L'employé et son superviseur tenteront de parvenir à un commun accord sur le moment où l'employé prendra ce congé compensatoire. S'ils ne parviennent pas à s'entendre, le temps libre sera accumulé (...). Si l'employé n'a pas pris les congés compensatoires accumulés à la fin de l'exercice, le temps non utilisé lui sera payé au taux des heures supplémentaires approprié. » [Traduction]

Tableau 1.4

Le congé compensatoire dans la législation sur les normes d'emploi¹¹

Dans leurs lois respectives sur les normes d'emploi, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, l'Ontario, le Québec et le Yukon autorisent expressément les employés à prendre un congé compensatoire plutôt que de toucher la rémunération des heures supplémentaires, si l'employeur et l'employé y consentent. L'employé doit être indemnisé à raison de une heure et demie de congé payé pour chaque heure supplémentaire de travail; ce congé doit normalement être pris dans un délai déterminé (p. ex., au cours de l'année qui suit).

Une disposition semblable a récemment été adoptée à Terre-Neuve-et Labrador. Celle-ci devrait entrer en vigueur au mois de juillet 2002.

Gouvernement du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada, (2000-2003) :

« Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces sauf que, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être compensées par l'équivalent en temps libre payé. (...). Le temps libre est accordé à un moment qui convient à l'Employeur et à l'employé-e. »

Dans certaines conventions, les heures supplémentaires sont rémunérées au taux simple et l'employé est obligé de prendre congé, ce qui ajoute de la flexibilité à son horaire. Cette mesure limite le paiement des heures

supplémentaires tout en permettant aux employés de jouir de modalités de travail plus flexibles en prenant congé à l'occasion.

Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) (2000-2002) :

« La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée au taux simple pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante : 1— le temps supplémentaire est remis en temps dans les trente (30) jours qui suivent. Les parties locales peuvent convenir de tout autre délai; 2— si l'employeur ne peut

¹¹ Document rédigé par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC). Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

accorder en temps ledit temps supplémentaire dans le délai fixé, celui-ci est payé en argent. »

3. Accumulation du temps libre

Certaines clauses sur les heures supplémentaires permettent d'accumuler du temps libre au taux de salaire majoré applicable en vue d'un éventuel usage.

Provincial Health Authorities of Alberta et United Nurses of Alberta (2001-2003) :

« Les employés peuvent accumuler leurs heures supplémentaires et prendre des congés à un moment acceptable pour les deux parties et au taux de salaire majoré applicable. » [Traduction]

Dans certaines conventions, si l'employé n'a pas pris la totalité ou une partie des congés accumulés une fois atteinte la limite fixée, l'employeur lui versera un paiement en argent au taux des heures supplémentaires.

British Columbia Assessment Authority et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1767 (2001-2003) :

« Les heures supplémentaires reportées seront utilisées comme suit : 1. Une fois atteinte la limite maximale de dix (10) jours de congés compensatoires reportés, l'accumulation cesse et l'employé sera

indemnisé en espèces pour les heures supplémentaires subséquentes qu'il effectuera. (...) 2. Lorsque l'employé utilise une partie de ces congés et qu'il lui reste alors moins de dix (10) jours accumulés, il peut recommencer à en accumuler, jusqu'à ce qu'il atteigne à nouveau la limite maximale susmentionnée. » [Traduction]

Certaines conventions permettent aux employés d'accumuler des heures de congé au lieu de recevoir une indemnisation en espèces pour les heures supplémentaires effectuées, jusqu'à une limite maximale annuelle.

Ville de Windsor et la Windsor Police Association (1999-2000) :

« Les membres peuvent choisir d'être rémunérés à la quinzaine pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent ou d'accumuler leurs heures supplémentaires en vue de prendre des congés. (...) En date du 31 octobre, ils ne peuvent avoir accumulé plus de soixante (60) heures. Au-delà de soixante (60) heures, les heures supplémentaires seront rémunérées en espèces. » [Traduction]

L'extrait de convention ci-après permet d'accumuler une partie des heures supplémentaires : les employés peuvent se faire payer un tiers de leurs heures supplémentaires accumulées et conserver le reste pour un usage éventuel, comme leurs vacances pendant la période de fermeture.

CHAPITRE UN

Inco Limited et les Métallurgistes unis d'Amérique (1999-2002) :

« Chaque employé qui fait des heures supplémentaires a le choix d'être payé pour ces heures au taux majoré applicable [1½] ou de les accumuler au taux de base applicable et d'être payé pour la moitié (½) des heures travaillées au taux de base applicable, à condition qu'il n'ait pas accumulé suffisamment de congés annuels pour couvrir ses vacances pendant la période de fermeture. (...). Si pour une raison quelconque l'employé n'a pas besoin d'utiliser les heures accumulées pour couvrir cette période, il sera payé pour ces heures au taux de base applicable. » [Traduction]

B. Droit de refuser de faire des heures supplémentaires

Même si certains travailleurs âgés pourraient profiter des dispositions relatives au travail supplémentaire pour accroître leur revenu ou prendre éventuellement congé, beaucoup d'autres préfèrent avoir le choix d'accepter ou de refuser de faire des heures supplémentaires, pour diverses raisons, notamment pour des raisons de sécurité ou de santé, ou à cause de leurs responsabilités familiales.

Les clauses portant sur le droit de refuser de faire des heures supplémentaires sans être pénalisé par l'employeur protègent les travailleurs âgés de l'obligation d'accepter les heures supplémentaires.

Weldwood of Canada Limited et l'Industrial Wood and Allied Workers of Canada, section locale I-424 (2000-2003) :

« Aucun employé visé par la présente convention qui refuse de faire des heures supplémentaires ne sera pénalisé, qu'il s'agisse d'un refus soit individuel ou collectif. » [Traduction]

Intercontinental Mitchell's Gourmet et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 249-P (1998-2003) :

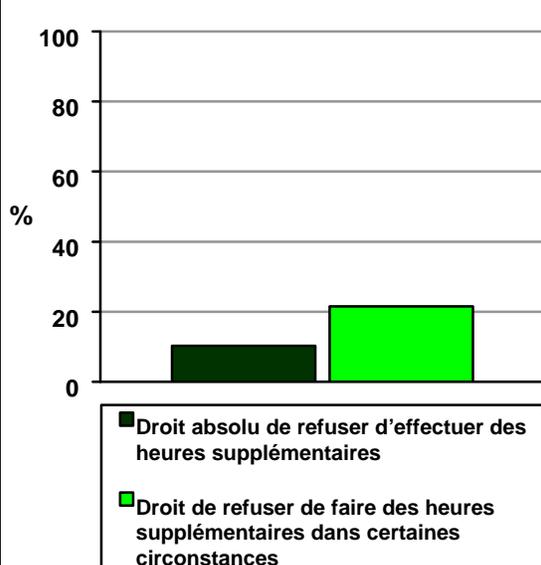
« La direction s'engage à limiter le plus possible les heures supplémentaires. Il est aussi convenu que ces heures seront facultatives et qu'aucun employé ne sera obligé de faire des heures supplémentaires ni ne fera l'objet de discrimination en cas de refus. » [Traduction]

British Columbia Assessment Authority et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1767 (2001-2003) :

« Tous les employés ont le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, sauf en situation d'urgence, et ne seront l'objet d'aucune mesure disciplinaire s'ils refusent. » [Traduction]

Graphique 1.5 : DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT DE REFUSER DE FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives au droit de refuser de faire des heures supplémentaires



En janvier 1998, 10,3 % des principales conventions collectives, visant 12,3 % des employés (275 957 employés), contenaient des dispositions accordant aux travailleurs le **droit absolu de refuser d'effectuer des heures supplémentaires**, et 21,5 % des conventions, visant 20,3 % des employés (456 210 employés), contenaient des dispositions permettant aux travailleurs le **droit de refuser de faire des heures supplémentaires dans certaines circonstances**.

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
 Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

L'extrait de convention qui suit stipule que les heures supplémentaires se font uniquement sur une base volontaire et qu'elles sont grandement limitées la fin de semaine. De telles mesures de flexibilité conviennent parfaitement aux travailleurs âgés qui ne veulent pas faire d'heures supplémentaires.

Guilde des manufacturiers de vêtements de mode du Québec et le Conseil conjoint québécois de l'union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames (1998-2002) :

« Le temps supplémentaire se fait sur une base volontaire et doit être réparti aussi équitablement que possible entre les

Tableau 1.5

Le droit de refuser des heures supplémentaires dans la législation sur les normes d'emploi¹²

Dans la majorité des administrations au Canada, la législation sur les normes du travail n'accorde pas explicitement aux employés le droit de refuser de faire des heures supplémentaires. Cependant, il y a quelques exceptions.

Selon le *Code des normes d'emploi* du Manitoba, les droits de gestion d'un employeur ne comprennent pas le droit implicite d'exiger d'un employé qu'il effectue des heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence. En Ontario, la plupart des employés ont le droit de refuser les heures supplémentaires au delà d'une certaine limite : après 8 heures de travail dans une journée (ou après la fin de sa journée de travail normale si celle-ci est plus longue) ou 48 heures par semaine. Toutefois, une entente prévoyant des heures de travail supérieures au nombre établi, conclue au moment où l'employé a été engagé et approuvée par le directeur des normes d'emploi, ne peut être révoquée qu'avec le consentement de l'employeur et de l'employé. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il est interdit à un employeur, en Saskatchewan, d'obliger ses employés à travailler plus de 44 heures par semaine sans leur consentement. Enfin, au Yukon, un employé peut refuser de faire des heures supplémentaires pour des motifs valables, à la condition que le refus et les raisons de celui-ci soient signifiés à l'employeur par écrit.

Il est à remarquer que dans certaines administrations, les employés ont le droit de refuser de travailler le dimanche ou un jour férié.

salariées qui font le même travail et qui désirent faire du temps supplémentaire dans le département, section où le temps supplémentaire est requis. Il ne sera permis, en aucun cas, de travailler le dimanche. »

Dans l'exemple ci-dessous, les heures supplémentaires sont facultatives après un certain nombre d'heures de travail obligatoires. Toutefois, en situation d'urgence, la limitation du temps supplémentaire est suspendue.

¹² Document rédigé par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC). Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

Navistar International Corporation Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 127 (1999-2002) :

« Les heures quotidiennes excédant dix (10) heures par quart du lundi au jeudi (...) et les heures excédant huit (8) heures par quart le vendredi se font sur une base volontaire, sauf disposition contraire dans la présente lettre d'entente. » Le travail supplémentaire la fin de semaine est habituellement facultatif, mais l'employeur peut exiger que les employés travaillent jusqu'à quatre (4) heures supplémentaires la fin de semaine, à moins que ces derniers n'aient travaillé quarante-quatre (44) heures ou plus au cours de la semaine. Toutefois, en situation d'urgence, « l'application des dispositions de la présente entente qui limitent ou restreignent le droit de la société d'imposer du temps supplémentaire aux employés sera suspendue. » [Traduction]

C. Restrictions limitant le recours aux heures supplémentaires

Les restrictions limitant le recours par les employeurs aux heures supplémentaires peuvent s'avérer très avantageuses pour la santé et la qualité de vie des travailleurs âgés. Bien qu'elles n'accordent pas le droit absolu de refuser

d'effectuer des heures supplémentaires, certaines conventions imposent des restrictions limitant le travail supplémentaire obligatoire, et donnent notamment le droit de refuser d'en faire dans certaines conditions.

Le recours aux heures supplémentaires est parfois inévitable en raison des exigences du service ou de circonstances particulières. Bien qu'il soit peut-être impossible pour les employeurs et les syndicats d'éliminer les heures supplémentaires ou de toujours les offrir sur une base volontaire, dans un grand nombre de conventions, les deux parties en sont venues à un compromis en vertu duquel les employeurs se sont engagés à tenter de limiter autant que possible le recours aux heures supplémentaires.

Northern Sawmills Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 38X (1999-2003) :

« La société s'engage à limiter autant que possible le recours aux heures supplémentaires et le travail le dimanche. » [Traduction]

Société canadienne des postes et l'Alliance de la fonction publique du Canada (1999-2001) :

« Sous réserve des nécessités du service, la Société évite, dans la mesure du possible, de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires (...). »

CHAPITRE UN

Provincial Health Authorities of Alberta et United Nurses of Alberta (2001-2003) :

« L'employeur s'engage à avoir recours le moins possible au travail supplémentaire obligatoire. » [Traduction]

Sydney Steel Corporation et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 1064 (1993-1999) :

« La société s'engage à limiter autant que possible le recours au temps supplémentaire. Normalement, le temps supplémentaire se fait sur une base volontaire. Néanmoins, les parties conviennent que, dans certaines situations, afin de maintenir un service ou une section d'un service en activité, l'aspect facultatif de la participation (au travail supplémentaire) ne tient plus. » [Traduction]

Parfois, le recours aux heures supplémentaires peut être limité simplement en répartissant la charge de travail et en offrant les heures supplémentaires aux employés de réserve, comme on le voit ci-dessous.

Direct Integrated Transportation Inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 4209-II (1999-2000) :

« Les employés inscrits sur la liste du travail supplémentaire ne se verront offrir des heures que lorsque tous les employés de réserve auront travaillé 45 heures ou qu'aucun d'entre eux ne sera disponible ou compétent pour effectuer le travail. On

pourra offrir aux employés une "charge", des trajets plus courts ou d'autre travail plutôt qu'une journée complète de travail afin de limiter les heures supplémentaires, compte tenu du fait que la société ne peut diviser artificiellement un quart pour éviter les heures supplémentaires. » [Traduction]

Une autre façon de limiter le recours aux heures supplémentaires est d'offrir aux employés à temps partiel et aux employés occasionnels (qui jouissent habituellement d'une moins grande sécurité d'emploi et ont des horaires moins longs que leurs collègues permanents et travaillant à plein temps) la possibilité d'effectuer ces heures, évitant ainsi de faire faire du travail supplémentaire aux employés permanents.

Air Canada / Lignes aériennes Canadien International et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990 (2000-2004) :

« On pourra avoir recours aux employés à temps partiel si les heures supplémentaires se situent dans une période ne correspondant pas au quart d'un employé à temps plein et, dans tous les cas, on pourra avoir recours aux employés à temps partiel avant de faire appel à un employé à temps plein. » [Traduction]

Parfois, à la suite de mises à pied, l'employeur a recours au travail supplémentaire pour compenser la réduction de l'effectif. Dans l'exemple qui suit, il est interdit d'avoir recours au travail supplémentaire à cette fin.

Guilde des manufacturiers de vêtements de mode du Québec et le Conseil conjoint québécois de l'union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames (1998-2002) :

« Tout temps supplémentaire est prohibé quand il y a des mises à pied parmi les salariées de la même section ou métier que celles à qui on demande de faire du temps supplémentaire, lorsque les équipements nécessaires sont disponibles. »

Les restrictions limitant les heures supplémentaires hebdomadaires peuvent prendre la forme de périodes de repos minimales. Des taux de rémunération prohibitifs (taux double p. ex.) peuvent également servir à dissuader l'employeur de recourir aux heures supplémentaires.

Cement Mason's Provincial Collective Agreement, Ontario (1998-2001) :

« Les employés qui effectuent un nombre excessif d'heures supplémentaires auront droit à une période de repos de huit (8) heures avant de recommencer à travailler. Dans le cas contraire, l'employeur qui rappelle un employé au travail s'engage à lui verser le taux double de son salaire. »
[Traduction]

Une autre façon de décourager le recours aux heures supplémentaires hebdomadaires est d'imposer des restrictions quant au nombre maximal de jours de travail consécutifs.

Canada Safeway Limited et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 2000 (1997-2003) :

« Aucun employé ne doit être tenu d'effectuer plus de six (6) jours de travail consécutifs. »
[Traduction]

IV Réduction volontaire du travail¹³

Selon certaines études, les travailleurs âgés sont plus susceptibles que les travailleurs d'âge moyen de travailler à temps partiel¹⁴. Il s'agit souvent d'une décision délibérée de la part de travailleurs âgés travaillant à temps plein, qui préfèrent conserver leur poste actuel, et voir leurs heures réduites, plutôt que de se trouver un emploi à temps partiel ailleurs. La réduction volontaire du travail permet aux travailleurs âgés de limiter la réduction de leur revenu et la perte de leurs avantages sociaux et de leur ancienneté.

¹³ Voir aussi la section sur la retraite graduelle au chapitre 6 (Transition vers la retraite).

¹⁴ Conseil consultatif national sur le troisième âge (CCNTA), La position du CCNTA sur la gestion d'une population active vieillissante, 1992, pp.16-18.

CHAPITRE UN

Un des avantages des régimes de réduction volontaire du travail par rapport au fait de se trouver un emploi à temps partiel ailleurs tient au fait que les travailleurs concernés peuvent conserver leur ancienneté et continuer à accumuler des années de service, tout en continuant aussi à cotiser au régime de pension. Par contre, l'employé qui décide de passer d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel risque de subir une perte d'avantages sociaux et de voir sa sécurité d'emploi diminuer. Par ailleurs, la réduction volontaire du travail donne aux travailleurs âgés la possibilité de reprendre un jour un horaire à plein temps.

La réduction du travail se fait de plusieurs façons, notamment par la réduction des heures de travail, la réduction de la charge de travail et le partage d'emploi. Dans le premier cas, le temps de travail est le principal facteur, car l'horaire de travail passe du temps plein au temps partiel. Dans le cas de la réduction de la charge de travail, la quantité de travail assignée à l'employé est réduite. La réduction de la charge de travail est normalement suivie d'une réduction des heures de travail. Ainsi, dans le secteur de l'éducation, la charge de travail peut être calculée non pas en fonction des heures quotidiennes ou hebdomadaires, mais plutôt en tenant compte du nombre de cours, d'heures d'enseignement et de préparation, et du nombre d'élèves. Le partage d'emploi, la troisième forme de réduction volontaire du travail abordée dans la présente section, implique une réduction des heures de travail pour les deux employés partageant le même emploi.

A. Réduction des heures de travail

Entre autres avantages, la réduction des heures de travail peut encourager les travailleurs âgés à conserver leur emploi, tout en disposant de plus de temps libre à consacrer à d'autres activités. En l'an 2000, près de 60 % des travailleurs âgés travaillant à temps partiel invoquaient des raisons personnelles pour expliquer leur choix de travailler à temps partiel¹⁵. Comme mesure de flexibilité, la réduction des heures de travail n'implique pas nécessairement le statut permanent d'employé à temps partiel, car la réduction peut être temporaire seulement. Dans certaines conventions, les dispositions relatives à la réduction des heures de travail s'appliquent uniquement aux employés ayant un certain nombre d'années de service.

British Columbia Assessment Authority et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1767 (2001-2003) :

« Un employé comptant au moins cinq (5) années de service peut, une fois tous les dix ans, demander de travailler moins que la durée prévue pour un emploi à plein temps pendant une période d'au plus deux années consécutives. L'employé doit effectuer au moins quarante (40) heures de travail sur une période de base de deux semaines, établie au niveau local, et sera admissible aux avantages sociaux comme suit : 1. Il

¹⁵ Statistique Canada, produit no 89F0133XIF au catalogue. Dernières modifications apportées le 24 octobre 2001.

incombera à l'employé de payer ses frais de participation, calculés au prorata, aux régimes suivants : assurance-maladie de base, assurance-soins dentaires et assurance-maladie complémentaire. 2. Les congés de maladie et les congés spéciaux ne s'appliqueront qu'aux périodes où l'employé est censé travailler. 3. Les éléments suivants seront calculés au prorata : vacances, jours fériés, ancienneté, augmentation d'échelon, période d'essai et avancement. »
[Traduction]

Gouvernement du Québec et l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (1998-2002) :

« L'employé peut aussi, après entente avec le sous-ministre, obtenir un congé partiel sans traitement aux fins de réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail jusqu'à un minimum de quatorze (14) heures, (...). Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente. »

Gouvernement de la Saskatchewan et Saskatchewan Government and General Employees Union (1997-2000) :

« L'horaire variable est la réduction volontaire par un employé permanent à temps plein de ses heures de travail. Il n'est pas nécessaire de nommer un remplaçant et l'employé conserve ses droits sur le poste

permanent à plein temps. Ce genre d'horaire est utilisé dans des situations où le partage d'emploi impliquant un remplaçant n'est pas raisonnable (p. ex. emploi spécialisé, trop peu d'heures à offrir au remplaçant, etc.). »
[Traduction]

B. Réduction de la charge de travail

On peut également réduire volontairement le travail en réduisant la charge de travail. On trouve des clauses traitant de cette question dans un grand nombre de conventions liant les directions des collèges et universités et les associations de professeurs. Il convient de noter que les mesures de réduction de la charge de travail ne sont offertes qu'aux employés comptant un certain nombre d'années de service et que l'on accorde la priorité à ceux dont la combinaison âge-années de service est la plus élevée. Habituellement, les professeurs dont la charge de travail est réduite continuent d'avoir droit aux avantages sociaux.

Bureau des gouverneurs de la Ryerson Polytechnic University et l'Association des professeurs de Ryerson (1999-2001) :

« Un professeur syndiqué permanent aura droit à une réduction maximale de 50 % de sa charge d'enseignement assortie d'une réduction proportionnelle de son salaire, sous réserve des conditions suivantes : 1) il

CHAPITRE UN

compte au moins cinq années de service à plein temps; 2) cette réduction sera normalement en vigueur pour une période de 12 mois. Des dispositions semblables visent également les conseillers et les bibliothécaires. » [Traduction]

Université du Nouveau-Brunswick et Association of University of New Brunswick Teachers (1998-2001) :

« Un employé peut en tout temps présenter une demande pour que sa charge de travail soit réduite. Les parties conviennent que, à la demande de l'employé, l'Université du Nouveau-Brunswick peut réduire la charge de travail d'un employé à plein temps (...). Les employés membres de l'unité de négociation ayant obtenu que leur charge de travail soit réduite sont toujours considérés comme des employés à plein temps, font toujours partie de l'unité de négociation et sont toujours visés par les droits, la protection, les obligations et les responsabilités figurant dans la présente convention collective (...). » [Traduction]

Dans l'exemple qui suit, l'employeur donne explicitement à l'enseignant dont la tâche est réduite la possibilité d'en demander la prolongation ou de recommencer à enseigner à temps plein.

Toronto District School Board et la Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles élémentaires de l'Ontario / Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (2000-2002) :

« Un enseignant à temps plein qui, avant le 1^{er} mars, demande à enseigner à temps partiel à compter de la prochaine année scolaire, que ce soit pour une période précise couvrant une ou deux années scolaires ou pour une période indéterminée, se verra accorder l'autorisation d'enseigner à temps partiel (...). Un enseignant à qui l'on assigne à sa demande une tâche à temps partiel pour une période précise recommencera à enseigner à temps plein à la fin de cette période (...). Un enseignant peut demander une prolongation de son affectation à temps partiel, laquelle devra être approuvée par le directeur. » [Traduction]

Les régimes de réduction volontaire de la charge de travail ont parfois plus d'un objectif : un des buts évidents de ces régimes est d'offrir aux travailleurs en général et aux travailleurs âgés en particulier la souplesse et le temps libre dont ils ont besoin. Un autre des buts visés peut être de limiter les pertes d'emploi lorsque surviennent des pénuries de travail. Dans les deux cas, qu'ils réduisent le temps consacré au travail ou assurent la stabilité d'emploi, les régimes de réduction de la charge de travail semblent avantageux pour les travailleurs âgés.

Université Queen's et l'Association des professeurs de l'Université Queen's (2000-2002) :

« L'Université doit continuer à offrir toutes les mesures volontaires de réduction du travail et de redéploiement du personnel qu'elle a offerts au cours des douze (12) derniers mois en vue de réduire le nombre des mises à pied (...). » [Traduction]

C. Partage d'emploi

Le partage d'emploi, qui constitue une forme de réduction des heures de travail, permet à deux employés de partager un poste à plein temps, les responsabilités et les heures de travail étant partagées ou réparties entre eux. À la différence des autres formes de réduction des heures de travail, le partage d'emploi touche plus d'un travailleur. L'approbation de l'employeur et l'engagement des deux employés (ou plus) à fournir la même qualité de travail sont donc requis. Le fait que l'emploi partagé soit toujours considéré comme un poste à plein temps constitue une autre des caractéristiques du partage d'emploi. Les syndicats s'inquiètent généralement lorsque le nombre de postes permanents à plein temps au sein de l'organisme employeur peut être modifié par de quelconques mesures de réduction du travail.

Le but des programmes de partage d'emploi est expliqué dans la convention liant la Ville de Winnipeg et ses employés municipaux. Bien que ce programme soit conçu pour des parents relativement jeunes et des étudiants, il peut également profiter aux travailleurs âgés qui veulent réduire le temps qu'ils consacrent au travail.

Ville de Winnipeg et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500 (1999-2002) :

« La Ville de Winnipeg et le Syndicat affirment conjointement que les programmes incitant les employés à conserver leur emploi avec la Ville de Winnipeg sont à leur avantage mutuel. Un des moyens de préserver les emplois est un régime officiel de partage d'emploi. Le partage d'emploi est un moyen systématique de réaménager le travail à plein temps pour tenir compte des besoins particuliers des employés (notamment l'éducation des enfants ou la poursuite des études); ce régime de travail permet à l'organisation de garder des employés qualifiés qui autrement seraient obligés de démissionner. »

Malgré le nombre relativement peu élevé de conventions offrant le partage d'emploi, certaines études montrent que bon nombre d'entreprises offrent à leurs employés un

Graphique 1.6 : DISPOSITIONS RELATIVES AU PARTAGE D'EMPLOI

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives au partage d'emploi



En janvier 1998, 9,5 % des principales conventions collectives, visant 16,3 % des employés (365 700 employés), renfermaient une disposition sur le **partage d'emploi**.

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

programme de partage d'emploi sans que cela figure dans la convention collective¹⁶. Bien que le principal avantage, pour les employeurs, d'un programme de partage d'emploi consiste à assurer la stabilité d'un effectif compétent, pour les travailleurs âgés, l'avantage réside dans le fait qu'ils ont la possibilité de réduire leurs responsabilités professionnelles sans perdre leur sécurité d'emploi et leurs avantages sociaux. Normalement, l'accumulation de l'ancienneté de chacun des participants à un programme de

partage d'emploi est calculée au prorata. Voici quelques exemples de dispositions relatives au partage d'emploi.

Ville de Winnipeg et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500 (1999-2002) :

« Il revient aux employés de demander à partager un emploi (...). Tout employé qui désire partager un emploi doit trouver un

¹⁶ Hélène Paris, Les programmes d'aide aux employés qui ont des obligations familiales, *Conference Board du Canada*, novembre 1989, p. 35. Selon une enquête réalisée pour le *Conference Board* en 1989, environ 60 % des employeurs (n = 108) dont les employés sont syndiqués et qui offrent des programmes de partage d'emploi le font de manière non officielle (c.-à-d. hors du cadre de la convention collective). Ces chiffres datent, mais ils indiquent tout de même, dans le cas présent, l'importance relative de la négociation collective comparativement aux politiques de l'employeur.

partenaire. Les postes qui seront partagés doivent se prêter à ce genre de modalités. (...). Les candidats au partage d'emploi doivent occuper un poste de même catégorie. Le poste visé doit être occupé par l'un des candidats qui souhaitent le partager. Si un employé est devenu permanent avant de partager un emploi, il le reste par la suite. (...). À la fin d'une longue période de partage d'emploi, les partenaires retournent à des postes comparables pour lesquels ils reçoivent un salaire n'étant pas inférieur à celui du poste partagé. Si de tels postes n'existent pas, ces employés peuvent exercer leur droit d'ancienneté. (...). Si plusieurs demandes sont présentées pour partager des emplois de même catégorie et que le Service ne peut acquiescer à toutes ces demandes, on accordera la priorité aux candidats ayant le plus d'ancienneté. Lorsque cela est possible, avant de prendre des arrangements pour partager un emploi, on offrira aux candidats la possibilité de travailler à temps partiel. (...). Le taux de rémunération, les cotisations à l'assurance-emploi et au RPC, les congés, les vacances, l'allocation d'outillage, les années de services et l'augmentation d'échelon sont calculés au prorata. Les autres avantages s'appliquent de la même manière que pour les employés à temps partiel. » [Traduction]

Children's Aid Society of Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2316 (2000-2002) :

« Lorsque deux (2) travailleurs veulent partager un emploi, les conditions suivantes

s'appliquent : a) chaque emploi partagé remplacera un poste à plein temps de l'unité de négociation. Le poste sera scindé en deux (2) postes à mi-temps. b) Le partage d'emploi sera limité à un (1) seul poste de l'unité de négociation par équipe ou par superviseur à moins que les parties en décident autrement. La demande de partage d'emploi sera présentée par deux (2) employés à plein temps actuellement membres de l'unité de négociation et qui ont terminé leur période d'essai. Au cours de la période de partage d'emploi, l'ancienneté et le temps de service de même que les avantages liés à l'ancienneté ou au service seront calculés au prorata à diverses fins. » [Traduction]

Calgary School District No. 19 et l'Alberta Teachers' Association (2000-2001) :

« Si deux enseignants ayant un contrat permanent veulent partager un poste d'enseignement à plein temps, ils peuvent présenter une demande en ce sens au surintendant en chef des écoles ou à son représentant, au plus tard le 31 mars de l'année scolaire précédant immédiatement l'année au cours de laquelle aurait lieu le partage d'emploi. (...). Les parties doivent convenir d'un arrangement, y compris du pourcentage de travail accompli par chacun des enseignants, et le Conseil doit l'approuver. Les avantages sociaux et le coût des primes sont calculés au prorata. Une fois approuvée, la tâche partagée est garantie pour toute l'année scolaire, mais peut être renouvelée par la suite. » [Traduction]

CHAPITRE UN

Ville de Windsor et Windsor Police Association (1999-2000) :

« Le partage d'emploi signifie que deux (2) membres qui ne sont pas en période d'essai occupent un (1) même poste, pour lequel ils possèdent tous deux les compétences nécessaires pour en exécuter les tâches, de sorte qu'ils partagent également le salaire et les heures de travail. (...). L'accumulation du temps de service aux fins de l'ancienneté est calculée au prorata, soit 50 % pour chacun des participants; un participant accumule ainsi un maximum de six (6) mois de service validé pour chacune des années que durera le partage. » [Traduction]

Dans certaines conventions, le consentement du syndicat est nécessaire pour tout programme de partage d'emploi, probablement pour veiller à ce que les préoccupations du syndicat au chapitre du maintien des emplois permanents à temps plein ne soient pas ignorées. Le partage d'emploi ne vise donc pas à convertir des postes à temps plein en postes à temps partiel.

Société Radio-Canada et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) (1998-2001) :

« Un poste peut être partagé si une entente à cette fin intervient entre l'employeur, le SCEP et des employés de même groupe et de

même classe. (...). Les parties s'accordent à dire qu'il y a partage d'emploi quand deux (2) employés à l'effectif partagent un poste à temps plein à l'effectif au lieu de travail des employés, et le poste partagé demeure un poste à temps plein à l'effectif. Les parties à l'entente de partage d'emploi s'entendent sur les modalités de partage des heures. »

Les dispositions sur le partage d'emploi servent parfois de contre-mesures aux licenciements. Les employés voient leurs heures de travail et leur revenu réduits, mais peuvent continuer à jouir des mêmes avantages sociaux que s'ils étaient encore employés à plein temps, s'ils paient leurs cotisations.

BC Institute of Technology et BCIT Faculty and Staff Association (1998-2001) :

« Deux ou plusieurs employés permanents d'un département qui ont reçu des avis de licenciement peuvent réduire leur charge de travail et leur salaire respectifs au point où le licenciement n'aura plus lieu d'être. En pareil cas, l'employeur accepte de maintenir tous les avantages sociaux de ces employés — y compris les pensions — à un niveau équivalant à leur plein salaire, à condition que les employés en question acceptent à cette fin de cotiser eux-mêmes au régime de retraite et au régime d'assurance contre l'invalidité prolongée. » [Traduction]

Conclusion

L'aménagement des horaires de travail constitue un aspect déterminant des conditions de travail de tous les travailleurs, et en particulier des travailleurs âgés. Ces derniers peuvent avoir besoin de plus de flexibilité en ce qui a trait aux horaires de travail, aux restrictions touchant le recours au travail par quarts et aux heures supplémentaires, aux programmes de partage d'emploi et aux autres formes de réduction du travail. On doit également tenir compte de leurs besoins (leur accorder des exemptions ou le choix, si possible) dans l'application des

dispositions relatives à l'aménagement des horaires de travail. Bien qu'elles n'aient peut-être pas été négociées en visant particulièrement les travailleurs âgés, les dispositions des conventions collectives qui traitent de ces questions reflètent les préoccupations d'une grande partie des travailleurs âgés. Ces dispositions témoignent de la réceptivité des employeurs et des syndicats à l'égard des besoins et des préoccupations des travailleurs, notamment des travailleurs âgés qui veulent obtenir des conditions de travail plus flexibles.

Les congés

Les travailleurs âgés étant de plus en plus nombreux¹ dans les milieux de travail, les congés et des modalités d'utilisation plus souples de ces derniers prennent une importance croissante. Ces congés permettent de répondre aux besoins et aux préoccupations de ce groupe de travailleurs en ce qui a trait à la santé, aux responsabilités familiales et à l'épanouissement personnel.

Comme le nombre de jeunes qui entrent sur le marché du travail est moins élevé que le nombre de travailleurs âgés qui le quittent, on pourrait se retrouver aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre. Si tel était le cas, les travailleurs âgés pourraient représenter pour les employeurs une importante source de main-d'œuvre qualifiée. Dans une telle situation, les dispositions sur les congés qui se trouvent dans les conventions collectives seraient vraisemblablement un atout pour les employeurs. De fait, toute baisse prévue de l'offre de main-d'œuvre pourrait donner lieu à des tentatives pour contrer la retraite anticipée. Une façon d'inciter les travailleurs âgés à rester au travail est de leur offrir des encouragements concrets, comme des modalités de travail plus flexibles, notamment la possibilité de prendre des congés lorsqu'ils en ont besoin, sans que cela nuise à leur participation au marché du travail. Des congés annuels plus longs et d'autres types de congés permettraient aux travailleurs vieillissants de s'absenter temporairement, ce qui rendrait moins nécessaire la retraite anticipée.

Dans ce chapitre, différentes clauses ayant une incidence sur les travailleurs âgés, en particulier les congés ordinaires et les congés annuels, sont analysées. Ce chapitre examine également des dispositions portant sur les points suivants :

- I Congés annuels** : Cette section traite du droit à un congé annuel, du congé payé supplémentaire, qui est établi en fonction de l'âge ou de la durée du service, du report (ou du paiement) des congés accumulés et des congés supplémentaires non payés.

¹ Développement des ressources humaines Canada estime que, d'ici 2016, environ 44 % des membres de la population active seront âgés de 45 à 64 ans, comparativement à 32 % en 1996. Source : données historiques de Statistique Canada. Projection faite par la Direction générale de la recherche appliquée de DRHC.

CHAPITRE DEUX

II Congés de maladie et régimes de soins médicaux : Cette section porte sur le droit à des congés de maladie (notamment la méthode de calcul, l'utilisation et l'accumulation des crédits de congé de maladie), l'assurance-invalidité et d'autres régime de soins médicaux.

III Congés spéciaux : Cette section concerne les congés de courte et de longue durée pour raisons personnelles, notamment les congés pour nécessité impérieuse; les congés pour obligations familiales, le congé de décès; les congés pour événements familiaux malheureux et les congés avec salaire différé². On y traite aussi brièvement de la protection des droits après un congé.

I Congés annuels

Tous les travailleurs accordent de l'importance aux congés annuels payés, parce qu'ils leur permettent de s'absenter provisoirement du travail, et ce pendant une période plus longue que ne le permettent les jours fériés, les fins de semaine et les absences de courte durée. En règle générale, plus on avance en âge, plus on a besoin de temps pour se reposer. Grâce aux congés annuels, les travailleurs âgés ont du temps pour s'adonner à des activités de loisir et

pour se concentrer sur leur bien-être global en se consacrant à des activités enrichissantes comme les voyages, des programmes de conditionnement physique, des passe-temps, ou tout simplement pour se consacrer à leur famille.

Dans un grand nombre de conventions collectives, il existe des clauses portant sur les congés annuels payés. Elles prévoient habituellement une échelle selon laquelle des congés plus longs sont accordés aux employés ayant le plus d'années de service. En outre, certaines conventions prévoient des congés supplémentaires, payés ou non, ainsi que la possibilité de reporter les crédits de congé non utilisés.

A. Droit aux congés annuels

En général, les crédits de congé annuel sont calculés en fonction des états de service. De telles dispositions sont avantageuses pour les employés âgés ayant un plus grand nombre d'années d'emploi au service du même employeur.

Dans la convention mentionnée ci-après, il existe une disposition intéressante sur le congé annuel. En effet, les employés accumulent 15 jours de congé au cours de leurs deux premières années d'emploi et, par la suite, un crédit d'une journée par année de service, en moyenne.

² Il est question des congés de formation, d'études et des congés sabbatiques au chapitre 3, tandis que le congé de préretraite est abordé au chapitre 6. Les congés pour obligations familiales sont examinés en détail dans l'étude intitulée *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*, publiée sous la direction de C.P. Rochon, Hull, Québec (Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail), 2000.

Tableau 2.1

Les congés annuels dans la législation sur les normes d'emploi³

Dans leur législation sur les normes d'emploi, toutes les administrations au Canada prévoient un congé annuel (aussi appelé « vacances annuelles » ou « vacances payées »). Dans presque tous les cas, la durée minimale du congé annuel est de deux semaines après une année de service, et l'indemnité de congé annuel, de 4 % du salaire⁴. La Saskatchewan fait exception à cette règle, car elle prévoit un congé annuel d'au moins trois semaines, et une indemnité de congé annuel correspondant à 3/52 du salaire. Le Québec et le Nouveau-Brunswick permettent aux employés ayant moins d'une année de service d'accumuler une journée de congé annuel par mois travaillé durant l'année de référence (jusqu'à concurrence de deux semaines). Les employés au Québec qui ont accumulé une année de service ininterrompu chez le même employeur ont droit, s'ils en font la demande, à un congé sans solde additionnel pour ainsi avoir un total de trois semaines de vacances au cours de l'année. Ce congé non payé ne doit pas nécessairement être pris à la suite des vacances payées. Il n'est toutefois pas possible de le diviser ni de le remplacer par une indemnité compensatoire.

Dans de nombreuses administrations, les employeurs doivent accorder une semaine additionnelle de congé payé à leurs employés une fois que ces derniers ont accumulé un certain nombre d'années de service : après 5 années de service consécutives en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba et au Québec; après 6 années dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale; après 8 années au Nouveau-Brunswick; après 15 années à Terre-Neuve et Labrador. En Saskatchewan, les travailleurs ont droit à quatre semaines de congé annuel après avoir accumulé dix années de service chez le même employeur.

³ Document rédigé par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC). Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

⁴ L'indemnité de congé annuel est basée sur la « rémunération globale », qui est définie différemment par chaque administration. La rémunération globale inclut toujours la rémunération ou le salaire normal de l'employé et, d'habitude, les commissions touchées pendant l'année durant laquelle les vacances payées ont été accumulées. Certaines administrations incluent aussi expressément dans la rémunération globale : la rémunération du congé annuel (qui a été touchée au cours de l'année de référence pour le calcul de l'indemnité de congé annuel), la rémunération des heures supplémentaires et les indemnités de jours fériés. Les employés ont droit à l'indemnité de congé annuel même s'ils ne sont pas admissibles au congé annuel.

CHAPITRE DEUX

(suite)

L'employeur est tenu d'accorder des vacances annuelles à son employé au plus tard 4 mois (Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard), 10 mois (administration fédérale, Manitoba, Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse, Ontario, Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut) ou 12 mois (Alberta, Colombie-Britannique, Québec et Saskatchewan) après la date à laquelle l'employé a acquis le droit à un congé annuel payé. D'habitude, il est stipulé dans la législation que s'il n'y a pas entente entre les parties, c'est à l'employeur de décider à quel moment l'employé prendra ses vacances annuelles, à condition de le prévenir à l'avance⁵.

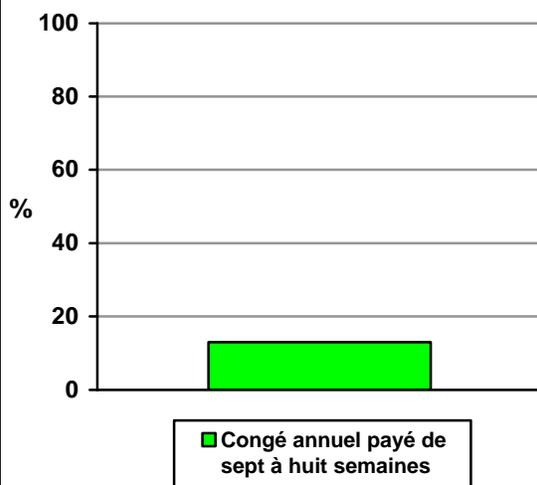
Certaines administrations obligent les employeurs à accorder le congé annuel dans une période ininterrompue (l'Alberta, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et la Saskatchewan); d'autres permettent aux employeurs de diviser le congé annuel en plus d'une période, tant et aussi longtemps que chaque période soit d'une durée d'au moins une semaine (la Colombie-Britannique, le Manitoba, Terre-Neuve, l'Ontario et le Québec). Cependant, dans certaines provinces, les employés peuvent demander de fractionner leurs vacances en deux périodes ou plus. Ce droit est reconnu explicitement par l'Alberta et l'Ontario — où les employés peuvent demander de prendre leurs vacances en segments d'une journée à la fois - ainsi que par le Québec et la Saskatchewan (quoique, dans ce dernier cas, le congé annuel doit être pris en périodes d'au moins une semaine).

La plupart des administrations prévoient que le congé annuel sera prolongé d'une journée s'il y a un jour férié durant cette période.

⁵ Ce préavis doit être donné au moins une semaine à l'avance au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, deux semaines à l'avance dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale, en Alberta, à Terre-Neuve et Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Manitoba (15 jours dans ce dernier cas), et quatre semaines à l'avance au Québec et en Saskatchewan. Les autres administrations n'obligent pas les employeurs à donner un préavis. Une nouvelle disposition dans la loi sur les normes du travail (Labour Standards Act) de Terre-Neuve et Labrador, qui devrait entrer en vigueur en juillet 2002, obligera un employeur, s'il annule ou reporte la date des vacances d'un employé qu'il avait déjà approuvées, de rembourser à l'employé les dépenses raisonnables qui ne seraient pas autrement récupérables. Une disposition semblable existe déjà en Saskatchewan.

Graphique 2.1 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS ANNUELS PROLONGÉS

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives aux congés annuels prolongés



En janvier 1998, environ 13 % des principales conventions collectives, visant quelque 15 % des employés, renfermaient des dispositions prévoyant un **congé annuel payé de sept à huit semaines** pour les employés de longue date. Des données statistiques montrent que les périodes prolongées de congé annuel (c'est-à-dire de sept semaines ou plus) sont encore l'exception dans les principales conventions collectives au Canada.

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

British Columbia Ferry Corporation et B.C. Ferry and Marine Workers' Union (1998-2003) :

« Un employé permanent qui a accumulé 10 jours payés par mois aura droit aux congés annuels suivants : première et deuxième [année] : 15 jours; troisième : 16 jours; quatrième : 17 jours; cinquième : 18 jours; sixième : 19 jours; septième : 20 jours, huitième : 22 jours; neuvième : 23 jours; dixième : 24 jours; onzième : 25 jours; douzième : 26 jours; treizième à quatorzième : 27 jours; quinzième à

dix-huitième : 28 jours; dix-neuvième : 29 jours; vingtième : 31 jours; vingt et unième : 32; vingt-deuxième : 33 jours; vingt-troisième et vingt-quatrième : 34 jours; vingt-cinquième à trentième : 36 jours, trente et unième et plus : 40 jours. » [Traduction]

Les dispositions des conventions suivantes sont assez généreuses, pour ce qui est des congés annuels, dans le cas des employés ayant de l'ancienneté. Ces derniers peuvent s'attendre à avoir droit à six semaines de congé annuel payé après 22 ou 24 ans de service et à sept semaines après 30 ans.

CHAPITRE DEUX

Stelco inc. et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 1005 (1996-2002) :

« Un employé aura droit à un congé annuel payé correspondant à ses années de service, en date du 1^{er} juillet de chaque année : une (1) année de service, mais moins de cinq (5) années — deux (2) semaines. Cinq (5) années de service, mais moins de (9) années — trois (3) semaines. Neuf (9) années de service, mais moins de quinze (15) années — quatre (4) semaines. Quinze (15) années de service, mais moins de vingt-deux (22) années — cinq (5) semaines. Vingt-deux (22) années de service, mais moins de trente (30) années — six (6) semaines. Trente (30) années de service ou plus — sept (7) semaines. » [Traduction]

Forest Industrial Relations Limited et Industrial Wood and Allied Workers of Canada (2000-2003) :

« Les employés visés par la présente convention qui comptent une (1) ou deux (2) années de service ont droit à un congé annuel de deux (2) semaines. (...). Les employés qui comptent de deux (2) à sept (7) années de service ont droit à un congé annuel de trois (3) semaines. (...). Les employés qui comptent de sept (7) à quinze (15) années de service ont droit à un congé annuel de quatre (4) semaines. (...). Les employés qui comptent de quinze (15) à vingt-quatre (24) années de service ont droit à un congé annuel de cinq (5) semaines. (...) Les employés qui comptent de vingt-quatre

(24) à trente (30) années de service ont droit à un congé annuel de six (6) semaines. (...) Les employés qui comptent trente (30) années de service ont droit à un congé annuel de sept (7) semaines. (...) » [Traduction]

Weldwood of Canada Limited et Industrial Wood and Allied Workers of Canada, section locale I-424 (2000-2003) :

« Aux termes de la présente convention, les employés ayant de vingt-quatre (24) à trente (30) années de service ont droit à six (6) semaines de congés annuels. Les employés ayant trente (30) années de service ont droit à sept (7) semaines de congés annuels, (...). La semaine (1) de congés annuels supplémentaires prévue aux présentes peut être prise consécutivement à la période de vacances. » [Traduction]

B. Congés annuels supplémentaires payés

De nombreux employeurs récompensent la loyauté des travailleurs âgés ayant de longs états de service par différents moyens, notamment en leur accordant un congé annuel supplémentaire. D'autres se fondent sur l'âge et les années de service comme critères pour déterminer si les travailleurs âgés ont droit à un tel congé payé. Ces travailleurs ne peuvent que profiter de telles mesures qui leur permettent d'avoir plus de temps pour se reposer et de réduire leur charge de travail annuelle.

Fletcher Challenge Canada Limitée et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1123 (1997-2003) :

« Après cinq (5) années complètes de service continu ou plus au sein de l'entreprise, en plus du congé annuel auquel il a normalement droit, l'employé devient admissible à un congé supplémentaire payé, tous les cinq (5) ans, selon les modalités suivantes : après cinq (5) ans de service continu, une (1) semaine supplémentaire; après dix (10) ans, deux (2) semaines; après quinze (15) ans, deux (2) semaines; après vingt (20) ans, trois (3) semaines; après vingt-cinq (25) ans, trois (3) semaines; après trente (30) ans, quatre (4) semaines; après trente-cinq (35) ans, quatre (4) semaines; après quarante (40) ans, cinq (5) semaines. » [Traduction]

Les travailleurs visés par la convention ci-après ont droit à un congé annuel supplémentaire payé lorsqu'ils arrivent à un certain âge. Toutefois, ce congé ne peut pas être combiné avec d'autres congés supplémentaires payés accordés dans le cadre d'une autre mesure liée à la durée du service. Si l'âge de la retraite est abaissé, une baisse correspondante sera appliquée à l'âge utilisé pour déterminer l'admissibilité au congé annuel supplémentaire, afin que les employés puissent continuer de profiter de ces congés payés jusqu'à leur retraite.

SaskPower et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 649 (1998-2001) :

« À l'âge de 58 ans, les employés permanents à temps plein auront droit à cinq (5) journées supplémentaires de congé chaque année, jusqu'à la retraite, à condition qu'ils n'accumulent pas de congés annuels en vertu de la disposition relative aux 25 ans de service (...). Si l'âge de la retraite obligatoire est abaissé en deçà de soixante-cinq (65) ans, l'âge auquel l'employé pourra bénéficier de cette mesure sera réduit du même nombre d'années. » [Traduction]

Certaines conventions prévoient pour les employés des crédits supplémentaires de congés annuels en reconnaissance des longues années de service, lorsqu'ils répondent à des critères précis, par exemple compter 25 années de service et avoir atteint un âge donné.

Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, sections locales 142 et 251 (1998-2004):

« À compter de l'année civile au cours de laquelle il complète vingt-cinq (25) années d'emploi continu, un employé qui a droit à des vacances avec paie, bénéficie, en plus des vacances normales auxquelles il a droit, de privilèges de vacances applicables ainsi qu'il suit : 60 ans, une (1) semaine; 61 ans, deux (2) semaines, 62 ans, trois (3) semaines; 63 ans, quatre (4) semaines; 64 ans, cinq (5) semaines. » [translation]

CHAPITRE DEUX

Abitibi-Consolidated Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 21 sections locales 1998-2004) :

« Après 25 années de service, s'il a atteint l'âge de 60 ans, [l'employé a droit à] une semaine de congés annuels supplémentaires pour chaque année de service par la suite, jusqu'à un maximum de 5 semaines à l'âge de 64 ans. » [Traduction]

Selon la convention suivante, les employés peuvent obtenir le remboursement des crédits pour longs états de service auxquels ils ont droit, s'ils en font la demande. Cette mesure donne aux travailleurs âgés la possibilité de choisir entre un congé annuel supplémentaire ou le paiement en espèces de tous les crédits accordés en reconnaissance des années de service, qu'ils n'ont pas utilisés.

Régie de l'hydro-électricité du Manitoba et l'Association of Manitoba Hydro Staff and Supervisory Employees (2000-2003) :

« Un employé qui compte trente-quatre (34) années de service ou plus accumulera, au taux normal, au cours de chacune de ses années de service, jusqu'à cinq (5) jours ouvrables de congé en reconnaissance de ses longs états de service. (...). À la fin de chaque période de référence pour congés annuels payés, si les congés accordés en reconnaissance de longs états de service

dépassent cinq (5) jours, on remboursera à l'employé les journées excédentaires. Sur demande, un employé peut se faire rembourser la totalité des congés qu'il aura obtenus en reconnaissance de longs états de service. » [Traduction]

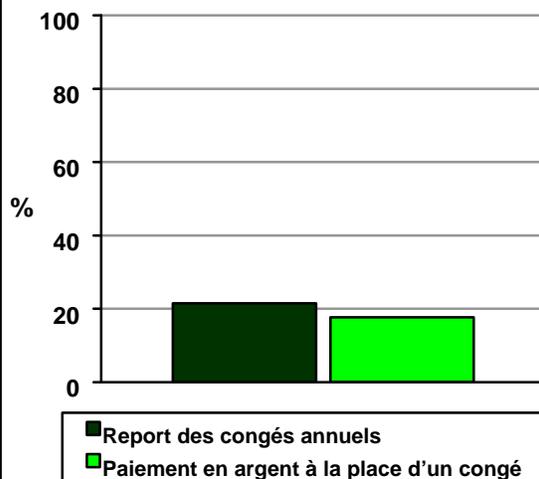
C. Report des crédits de congé annuel

Bon nombre de conventions prévoient la possibilité de reporter les crédits de congé à l'année suivante, permettant parfois aux employés d'accumuler de tels crédits indéfiniment. Dans certaines conventions, les travailleurs peuvent opter pour un paiement, ce qui constitue une autre mesure d'assouplissement qui peut être favorable aux travailleurs âgés. Même si une absence périodique du travail peut être nécessaire à une vie saine et équilibrée, le fait de pouvoir reporter des crédits de congé ou de se les faire payer en argent peut présenter un avantage pour les travailleurs âgés : cela leur permet soit d'accumuler des congés qu'ils pourront utiliser ultérieurement, soit de recevoir une compensation financière.

La convention mentionnée ci-dessous laisse aux employés la possibilité d'accumuler indéfiniment leurs crédits de congé annuel pour utilisation ultérieure. Grâce à cette mesure, les travailleurs peuvent planifier à long terme leurs congés.

Graphique 2.2 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REPORT DES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives au report des congés annuels payés



En janvier 1998, 21,5 % des conventions collectives, visant 24,7 % des employés (554 570), comprenaient des dispositions prévoyant le **report des congés annuels**. Par ailleurs, 17,7 % des conventions s'appliquant à 14,9 % des employés (334 335) offraient la possibilité d'obtenir un **paiement en argent à la place d'un congé**.

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

Saskatchewan Workers' Compensation Board et Saskatchewan Government and General Employees Union (1997-2000) :

« [après 120 journées de service] les employés ont droit à une journée et un quart (1/4) de congé payé pour chaque mois de service accompli. Les journées de congé susmentionnées qui sont inutilisées peuvent s'accumuler d'année en année, sans limite. »
[Traduction]

Les conventions ci-après limitent le report des crédits de congé annuel à deux ans au maximum.

British Columbia Ferry Corporation et B.C. Ferry and Marine Workers' Union (1998-2003) :

« L'employé peut reporter jusqu'à sept jours de congé annuel par année deux années de suite, jusqu'à concurrence de 14 jours; ces congés doivent être pris au plus tard au cours de la troisième année consécutive d'acquisition des congés. » [Traduction]

CHAPITRE DEUX

Commission de la sécurité et de l'assurance des travailleurs et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1750 (1999-2002) :

« Un employé peut accumuler ses congés inutilisés pour un maximum équivalent aux crédits de congé de deux années, en date du 31 décembre d'une année. » [Traduction]

Dans la convention qui suit, on limite le report des crédits de congé annuel à un an, à moins que les parties s'entendent pour prolonger cette période.

Gouvernement du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (2001-2003):

« Si, au cours d'une année de congé annuel donnée, l'Employeur n'a pas accordé à l'employé-e tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction inutilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé suivante. Tout report au-delà d'un (1) an se fait par accord mutuel. »

Dans certaines conventions, il est possible de reporter les crédits de congé annuel à l'année de la retraite⁶, ce qui permet à l'employé de prendre sa retraite plus tôt ou d'obtenir une compensation financière.

GO Transit, Toronto et le Syndicat uni du transport, section locale 1587 (2000-2003) :

« L'employé peut choisir de reporter une partie ou la totalité de ses congés inutilisés à l'année de sa retraite, s'il a déclaré qu'il prendrait sa retraite au cours de la prochaine année civile. Il pourra s'en servir pour devancer la date de sa retraite ou se faire rembourser leur valeur totale le jour où son emploi prend fin. » [Traduction]

D. Congés annuels supplémentaires non payés

Certaines conventions prévoient des congés annuels prolongés ou supplémentaires non payés. Les congés supplémentaires peuvent être pris séparément ou utilisés pour prolonger le congé annuel. Les dispositions de ce genre s'appliquent à tous les employés, jeunes et vieux. Toutefois, ils présentent un avantage de plus pour les travailleurs âgés qui, pour des raisons personnelles ou des raisons de santé, peuvent souhaiter prolonger leur congé annuel ou en obtenir d'autres à leurs propres frais.

Dans un certain nombre de conventions, les dispositions relatives aux congés annuels supplémentaires non payés s'appliquent aussi à une gamme plus étendue de congés non payés.

⁶ Voir également la section I du chapitre 6, intitulée « Congés de préretraite ».

Provincial Health Authorities of Alberta et le Syndicat canadien de la fonction publique (2001-2004) :

« Le congé ne sera pas payé et sera accordé (...) pour toute raison dont conviennent l'employeur et l'employé permanent, y compris pour prolonger les vacances, (...). La permission de prendre congé ne sera pas refusée injustement et, si elle est refusée, l'employeur expliquera les raisons de son refus. » [Traduction]

Dans l'exemple de convention qui suit, un congé non payé est accordé pour prolonger les congés annuels, entre autres, d'une période maximale de six mois. Si le congé non payé est pris durant l'été, il n'est autorisé que tous les trois ans. Les travailleurs qui ont recours à cette disposition peuvent prendre une période de congé prolongée, ce qui peut être intéressant pour certains travailleurs âgés.

Weldwood of Canada Limited et Industrial Wood and Allied Workers of Canada, section locale I-424 (2000-2003) :

« La société accordera aux employés un congé non payé d'au plus six (6) mois en vue de (...) prolonger leurs vacances. Il est convenu que les employés qui demandent un congé dans le but de prolonger leurs vacances annuelles prises entre le 15 juin et le 15 septembre ne se verront accorder une autorisation en ce sens qu'une fois tous les trois (3) ans, et que l'on tiendra un registre de manière à faire alterner les bénéficiaires de ce genre de congé. » [Traduction]

Dans l'exemple suivant, les employés sont autorisés à prendre des congés supplémentaires non payés, jusqu'à concurrence de 20 jours, pour prolonger leur congé annuel. Nombre de travailleurs âgés seraient sans doute prêts à ajouter d'autres jours à leur période de congé annuel, à leurs propres frais, pour des raisons personnelles ou des raisons de santé.

Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) et la Fédération du personnel professionnel des collègues (1998-2002) :

« Telle professionnelle ou tel professionnel peut, avec l'accord du Collège, compléter sa période de vacances par des congés sans traitement jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables au total. »

La convention ci-après garantit un nombre fixe de jours de congé non payé, chaque année, mais sans offrir à l'employé la possibilité de reporter la partie de ces congés qui n'aurait pas été utilisée. Bien qu'elle soit pratique pour les employés, cette mesure ne présente cependant pas d'autres avantages.

Delta Cable Communications et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 213 (2000-2006) :

« La Société garantit vingt-cinq jours ouvrables en congés non payés, dans une année civile. Un employé ne peut reporter à une nouvelle année civile la portion non utilisée des congés garantis aux présentes. »

CHAPITRE DEUX

Les vingt-cinq (25) jours de congé garantis doivent être pris comme suit : en une (1) tranche minimale de cinq (5) jours et toute combinaison de tranches de deux (2) jours ou de tranches de cinq (5) jours qui n'excèdent pas les vingt (20) jours [qui restent]. » [Traduction]

II Congés de maladie et régimes de soins médicaux

Les travailleurs plus âgés sont, en général, plus susceptibles que leurs collègues plus jeunes à divers problèmes de santé. Les dispositions relatives aux congés de maladie payés garantissent à ces travailleurs la possibilité de recevoir des soins médicaux appropriés et de se rétablir en continuant de bénéficier de la sécurité d'emploi et de revenu. Lorsqu'ils sont utilisés à des fins de prévention, notamment pour des examens médicaux réguliers, ces congés peuvent permettre de détecter des troubles avant qu'ils ne deviennent graves au point de nécessiter de longs traitements (et donc des congés prolongés). De telles dispositions sont essentielles pour protéger la santé des travailleurs plus âgés et les aider à maintenir leur capacité de travail ainsi que leur niveau global de rendement et de productivité.

A. Droit à des congés de maladie

En général, les régimes de soins médicaux prévus dans les conventions collectives assurent un revenu aux employés lorsqu'ils doivent s'absenter à cause d'une maladie ou d'un accident non lié à leur travail. Les congés de maladie de courte durée, y compris les crédits de congé de maladie payé, diffèrent d'une convention à l'autre. En janvier 1998, près de 50 % des principales conventions collectives au Canada prévoyaient des congés du genre. De telles dispositions sont nécessaires pour tous les travailleurs, et en particulier pour les travailleurs âgés, afin de garantir une protection tant du revenu que de l'emploi lorsqu'ils doivent s'absenter pour des raisons de santé. Dans la présente section, il est question de l'attribution des crédits de congé de maladie, de leur utilisation et de la possibilité de les accumuler ou de les reporter aux années suivantes.

1. Calcul des crédits de congé de maladie :

Plus que tout autre groupe d'employés, les travailleurs âgés ont des besoins sur le plan de la santé qui les obligent à s'absenter occasionnellement du travail. Cette sous-section met l'accent sur l'admissibilité aux crédits de congé de maladie et sur la méthode utilisée pour les calculer dans certaines des principales conventions collectives. Il est nécessaire de

traiter de cet aspect de la question avant d'examiner les différentes applications dans la sous-section suivante.

Dans la convention qui suit, on accorde les mêmes crédits, pour ce qui est des congés de maladie, aux employés permanents et aux employés temporaires, soit au plus 23 jours par année. Toutefois, une partie des crédits n'est pas payée en entier.

Hydro One Inc. et Ontario Society of Energy Professionals (2001-2002) :

« Les employés ont droit à 23 jours de congé de maladie par année — huit (8) à plein salaire et 15 aux trois quarts de leur salaire. (...) Les employés temporaires qui comptent plus de 12 mois de service sont admissibles aux crédits de congé de maladie suivants : huit jours à 100 % de leur salaire et 15 jours à 75 %, par année. » [Traduction]

Tableau 2.2

Les congés de maladie dans la législation sur les normes d'emploi⁷

La législation sur les normes d'emploi de sept administrations contient des dispositions permettant aux employés de prendre congé en cas de maladie ou de toute autre urgence médicale sans risquer de perdre leur emploi. Aucun de ces congés n'est payé. En règle générale, un employeur peut exiger que l'employé qui demande un congé de maladie lui présente un certificat médical.

Au Québec, les employés ayant accumulé trois mois de service continu qui doivent s'absenter du travail en raison d'une maladie ou d'un accident sont protégés pendant 17 semaines contre un congédiement, une suspension ou une mutation. Une disposition semblable s'applique, dans les entreprises assujetties aux lois fédérales, aux employés ayant accumulé trois mois de service continu lorsqu'ils s'absentent pour raison de maladie pendant une période pouvant aller jusqu'à 12 semaines. Dans les secteurs de compétence fédérale, un employé peut être muté à un autre poste s'il est incapable d'accomplir les tâches qu'il effectuait auparavant. Au Québec, un employé peut être affecté à un poste comparable à celui qu'il occupait auparavant après une absence de quatre semaines ou plus.

⁷ Document rédigé par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC). Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002. Pour plus de renseignements sur les congés de maladie, consultez le document intitulé « Les congés pour obligations familiales et autres congés » qui est diffusé à l'adresse Internet suivante : http://labour-travail.hrhc-drhc.gc.ca/pdf/pdf_f/family_f.pdf.

CHAPITRE DEUX

(suite)

Terre-Neuve et Labrador et le Nouveau-Brunswick accordent cinq jours de congé de maladie par année aux employés qui ont été au service du même employeur pendant une période continue de six mois et de 90 jours respectivement. Au Yukon, les employés ont droit à une journée de congé de maladie non payé par mois de service chez un même employeur, jusqu'à concurrence de 12 jours. Les employeurs n'ont pas le droit de congédier ou de licencier un employé pendant cette période de congé.

En Saskatchewan, un employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé comptant au moins 13 semaines de service, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, en raison d'une absence liée à une maladie ou à une blessure personnelle ou d'une absence liée à une maladie ou à une blessure subie par une personne à charge qui est un membre de la famille immédiate de l'employé. Un employé a le droit de s'absenter de son travail pendant un maximum de 12 semaines par année en cas de maladie ou de blessures graves, ou pendant 12 jours par année civile en cas de maladie ou de blessures qui ne sont pas graves, et ce sans risquer de perdre son emploi. Néanmoins, les employés ayant des antécédents d'absentéisme chronique qui sont peu susceptibles de s'améliorer n'ont pas droit à ce dernier congé. Par ailleurs, la période d'absence autorisée est prolongée à 26 semaines dans le cas des employés touchant une indemnité pour un accident de travail.

Enfin, en Ontario, la loi contient des dispositions de congé spécial en cas d'urgence qui permettent aux employés admissibles de prendre jusqu'à 10 jours de congés non payés par année dans certaines situations, notamment en cas de maladie, de blessure ou d'urgence médicale les concernant ou concernant un proche parent.

Comparativement à d'autres conventions signées dans le secteur de l'éducation, la convention mentionnée ci-après applique un critère moins élevé concernant la durée d'emploi et accorde un congé de maladie pouvant aller jusqu'à 90 jours d'enseignement.

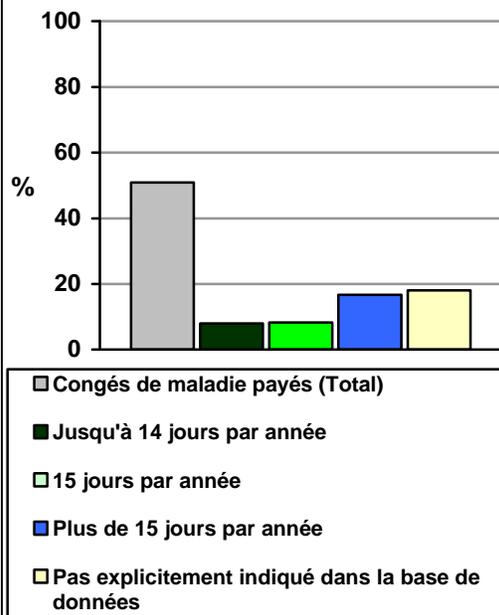
Calgary Roman Catholic Separate School District. No. 1 et Alberta Teachers' Association (2000-2001) :

« Les enseignants qui comptent moins de six mois de service auront droit à deux jours de

congé de maladie par mois, pour se rendre chez le médecin ou le dentiste, ou encore en cas d'accident, de maladie ou d'invalidité. Les enseignants à l'emploi du conseil scolaire depuis plus de six mois auront droit à 90 jours au maximum à ces fins. Après 90 jours scolaires d'absence continue pour raisons médicales, aucun salaire ne sera versé et le régime d'invalidité de longue durée entrera en jeu. » [Traduction]

Graphique 2.3 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS DE MALADIE PAYÉS

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives aux congés de maladie payés



En janvier 1998, 50,9 % des principales conventions collectives, visant 58,9 % des employés (1 317 664), renfermaient des dispositions relatives aux **congés de maladie payés**, selon la répartition suivante :

jusqu'à 14 jours par année : 8,0 % des conventions s'appliquant à 8,9 % des employés (198 767);

15 jours par année : 8,2 % des conventions touchant 11,3 % des employés (252 491);

plus de 15 jours par année : 16,7 % des conventions s'appliquant à 12,7 % des employés (283 996);

pas explicitement indiqué dans la base de données : 18,0 % des conventions visant 26,0 % des employés (582 410).

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

Dans certaines conventions, les travailleurs en stage ou à temps partiel bénéficient eux aussi des congés de maladie.

Ontario Power Generation Inc. et Ontario Society of Energy Professionals (2001-2003) :

« Les employés en stage et les employés permanents accumuleront 8 crédits de congé de maladie (un crédit correspondant

à 8 heures, 7,5 heures ou 7 heures, selon l'employé) par année de service, à 100 % de leur salaire de base. (...) Les employés permanents à temps partiel auront droit à un nombre proportionnel de crédits de congé de maladie. » [Traduction]

Dans la convention mentionnée ci-après, on prévoit des « crédits de présence » que l'employé peut utiliser en cas de maladie ou pour d'autres raisons personnelles. Ces crédits sont différents

CHAPITRE DEUX

des crédits de congé annuel. Les dispositions de cette convention sont assez généreuses pour ce qui est du nombre de crédits accordés à cette fin, soit un jour et demi par mois. En outre, ces crédits peuvent servir dans des situations qui ne sont pas normalement couvertes par des congés de maladie.

Commission de la sécurité et de l'assurance des travailleurs et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1750 (1999-2002) :

« Tous les employés en stage et employés permanents ont droit aux crédits de présence qui sont accumulés à raison d'une journée et demie (1½) par mois civil complet de travail (...). Toute absence attribuable à une maladie sera déduite des crédits ainsi accumulés. (...). Les employés seront autorisés à utiliser jusqu'à quatre (4) jours par année (...) pour des raisons personnelles ou pour des traitements médicaux ou dentaires préventifs. » [Traduction]

2. Utilisation des crédits de congé de maladie :

Cette sous-section porte sur les différentes utilisations des crédits de congé de maladie. La souplesse permettant une utilisation plus générale de ces crédits a un effet positif sur les travailleurs.

L'utilisation de ces crédits pour des rendez-vous chez le médecin est une mesure productive à long terme parce qu'elle peut permettre un dépistage précoce des problèmes de santé, ce

qui rend en général le traitement plus facile. Si les travailleurs ne sont pas autorisés à utiliser ainsi leurs congés de maladie, il se peut qu'un problème de santé soit diagnostiqué seulement lorsqu'il est devenu grave; dans un tel cas, un congé de maladie plus long peut s'avérer nécessaire. Dans certaines conventions, on autorise une absence d'une demi-journée pour les rendez-vous chez le médecin, qui n'est pas déduite de la banque de congés de maladie.

Black Gold Regional Division No. 18 et Alberta Teachers' Association (2000-2001) :

« Un congé de maladie payé est accordé à l'enseignant qui doit se rendre chez le médecin ou le dentiste ou qui a besoin d'un congé à cause d'un accident, d'une maladie ou d'une invalidité. » [Traduction]

Hydro One Inc. et Ontario Society of Energy Professionals (2001-2002) :

« L'employé peut s'absenter du travail pour une consultation médicale, un traitement ou pour cause de maladie pendant une demi-journée sans que ses crédits de congé de maladie ou son salaire ne soient réduits. » [Traduction]

Regional Municipality of Durham et Durham Regional Police Association (1999-2003) :

« Chaque année, les membres peuvent utiliser jusqu'à huit (8) heures de leur banque de congés de maladie pour des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. » [Traduction]

Dans la convention mentionnée ci-dessous, on récompense les employés qui se sont absentés une seule journée, au cours de l'année, pour cause de maladie en leur offrant la possibilité de prendre un congé d'une semaine sans rémunération. Le cas échéant, une telle disposition peut être très intéressante pour les travailleurs âgés qui n'ont pas eu besoin de leurs congés de maladie. Ils peuvent alors s'absenter pendant une courte période, sans salaire, à un moment qui leur convient.

Brasserie Labatt et l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 (1997-2002) :

« Un employé ayant établi ses droits d'ancienneté au 1^{er} novembre recevra un paiement de six (6) jours de maladie à son taux de base régulier en novembre de chaque année. L'employé reçoit un paiement d'une (1) journée à son taux de l'année courante et de cinq (5) journées à son taux de l'année suivante. (...). Au 31 octobre de chaque année, un employé n'ayant eu qu'une absence pour raison de maladie, pourra recevoir un congé sans solde d'une (1) semaine [qui] ne sera pas considéré comme vacances (...). »

La convention qui suit permet aux travailleurs d'obtenir une avance sur leurs crédits de présence futurs. Même si le nombre de jours pouvant être ainsi utilisés est limité à six, une telle mesure offre une certaine souplesse aux travailleurs qui doivent prendre une période de congé de maladie prolongée.

Commission de la sécurité et de l'assurance des travailleurs et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1750 (1999-2002) :

« Si, au cours des quatre (4) premiers mois qui suivent son retour au travail à plein temps après un congé de maladie, un employé qui est admissible à des prestations d'invalidité de longue durée ou reçoit de telles prestations (...) et qui a épuisé tout ses crédits de présence doit s'absenter à nouveau pour cause de maladie, il peut obtenir une avance allant jusqu'à six (6) jours de congé sur ses crédits futurs. » [Traduction]

Dans l'exemple qui suit, la convention prévoit une période de congé de maladie prolongée au cours de laquelle l'employé reçoit 75 % de son salaire pendant une période maximale de six mois une fois qu'il a épuisé ses crédits de congé de maladie. Cette disposition est avantageuse pour les employés qui n'ont pas droit à des prestations d'invalidité de longue durée.

Ontario Power Generation Inc. et Ontario Society of Energy Professionals (2001-2003) :

« Les employés ayant épuisé leurs crédits de congé de maladie qui s'absentent pour cause de maladie reçoivent 75 % de leur taux de salaire de base pendant au plus six mois. Ceux qui sont en congé continu pendant une période de six mois et qui y sont admissibles recevront des prestations d'invalidité de longue durée. » [Traduction]

CHAPITRE DEUX

Un certain nombre de conventions comprennent des dispositions qui précisent après combien de congés de maladie un certificat médical est requis.

Commission de la sécurité et de l'assurance des travailleurs et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1750 (1999-2002) :

« L'employé qui s'absente pour cause de maladie peut être obligé de présenter un certificat médical attestant qu'il était incapable de se présenter au travail parce qu'il était malade. Un tel certificat sera nécessaire uniquement si l'absence dure plus de cinq (5) jours (...). » [Traduction]

Calgary Roman Catholic Separate School District No. 1 et Alberta Teachers' Association (2000-2001) :

« L'enseignant qui s'absente pendant trois jours ou moins doit remplir un formulaire de déclaration fourni par le conseil scolaire. Si cette absence pour soins médicaux ou dentaires ou pour cause d'accident, de maladie ou d'invalidité dure plus de trois jours scolaires consécutifs, l'enseignant est tenu de présenter un certificat médical au conseil. Si la période de maladie dure plus d'un mois, l'employé peut, si le conseil l'exige, être tenu de fournir un autre certificat médical à la fin de chaque mois pour toute la durée de sa maladie. » [Traduction]

3. Accumulation et report des crédits de congé de maladie :

La possibilité d'accumuler les crédits de congé de maladie d'une année à l'autre est à l'avantage des travailleurs âgés qui pourraient être obligés de s'absenter soudainement pour un long congé de maladie pendant leur carrière.

En plus d'autoriser l'accumulation des congés de maladie et leur report aux années suivantes, la convention ci-après prévoit le rétablissement partiel des crédits utilisés jusqu'à la 15^e année de service et le rétablissement complet après la 16^e année. Cette mesure visant à reconnaître les longs états de service peut se révéler très utile pour de nombreux travailleurs.

Hydro One Inc. et Ontario Society of Energy Professionals (2001-2002) :

« Ces crédits [de congé de maladie] s'accumulent de façon continue d'une année à l'autre s'ils ne sont pas utilisés, et cela jusqu'à concurrence de 200 jours rémunérés à un taux correspondant aux trois quarts du salaire de l'employé et sans aucune limite quant au nombre de jours payés à plein salaire. Au cours de l'année où la sixième année de service est complétée, tous les congés de maladie utilisés au cours de la première année d'emploi sont rétablis. La septième année, les congés de maladie de la deuxième année d'emploi sont rétablis et ainsi de suite jusqu'à ce que l'employé ait complété sa 15^e année de service. Au cours de la 16^e année de service, tous les congés de maladie utilisés de la 11^e à la 15^e année

de service sont rétablis. Après la 16e année, et tous les ans par la suite, les crédits de congé de maladie seront rétablis à la fin de l'année suivant celle au cours de laquelle ils ont été pris. » [Traduction]

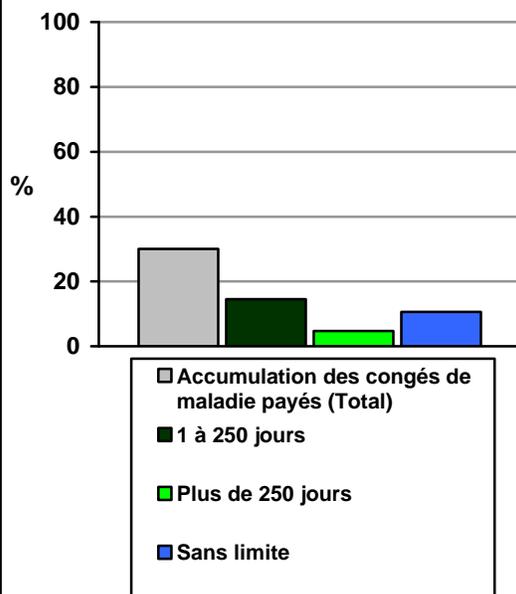
Dans l'exemple qui suit, les employés peuvent accumuler un nombre illimité de jours de congé de maladie et bénéficient en outre d'un taux assez avantageux d'un jour et demi de crédit de congé de maladie par mois de service.

Regional Municipality of Durham et Durham Regional Police Association (1999-2003) :

« Tous les membres accumulent des crédits de congé de maladie à raison d'un jour et demi (1½) par mois, jusqu'à concurrence de dix-huit jours par année de service. Ces crédits s'ajoutent à ceux qui sont déjà accumulés (...) et aucun maximum n'est fixé. » [Traduction]

Graphique 2.4 : DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCUMULATION DES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives à l'accumulation des congés de maladie payés



En janvier 1998, environ 30% des principales conventions collectives prévoyaient l'**accumulation des congés de maladie payés**, selon la répartition suivante :

accumulation de 1 à 250 jours : 14,5 % des conventions visant 14,6 % des employés (327 861);

accumulation de plus de 250 jours : 4,7 % des conventions touchant 3,5 % des employés (76 915);

accumulation sans limite : 10,6 % des conventions s'appliquant à 12,1 % des employés (270,511).

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

CHAPITRE DEUX

Il n'est pas rare que des travailleurs interrompent leur carrière temporairement. Toutefois, l'effet d'une telle interruption sur les crédits de congé de maladie peut s'avérer néfaste. Dans le cas des travailleurs âgés, de telles interruptions peuvent être liées à des obligations familiales, par exemple pour prendre soin de parents âgés ou à cause d'une maladie grave dans la famille, ou encore à d'autres facteurs. En plus de permettre aux enseignants de reporter leurs crédits de congé de maladie, la disposition ci-après peut être avantageuse pour ceux qui ont dû interrompre leur carrière pendant un certain temps, puisqu'elle leur permet de récupérer les crédits de congé de maladie antérieurs qui n'avaient pas été utilisés.

Edmonton Catholic Regional Division No. 40 et Alberta Teachers' Association (2000-2002) :

« Au cours de leur deuxième année à l'emploi du conseil et des années subséquentes, [les enseignants] auront le droit de reporter les congés de maladie non utilisés de l'année précédente. Les crédits de congé accumulés par tout enseignant ayant déjà été à l'emploi de la Edmonton Catholic Regional Division No 40 qui reprend son emploi au plus tard 26 mois après son départ (...) sont rétablis. »
[Traduction]

Un certain nombre de conventions prévoient le paiement en argent des crédits de congé de maladie au moment de la cessation d'emploi. Certaines conventions n'autorisent qu'un remboursement partiel des crédits, à certaines conditions, tandis que dans d'autres conventions, les crédits de congé sont simplement annulés.

Regional Municipality of Durham et Durham Regional Police Association (1999-2003) :

« Après quatre (4) années de service continu, un membre aura le droit de toucher un montant égal à son salaire pour la moitié des jours de maladie non utilisés, sans toutefois dépasser le salaire d'une demi-année (1/2), au taux qui lui était versé immédiatement avant la fin de son emploi. »
[Traduction]

Hydro One Inc. et Ontario Society of Energy Professionals (2001-2002) :

« L'employé qui quitte Hydro One n'aura droit à aucun paiement pour les crédits de congé de maladie non utilisés. » [Traduction]

B. Assurance-invalidité et autres régimes de soins médicaux

Cette section porte sur les régimes d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité de longue durée. Bien que, normalement, on n'aborde pas la question de ces régimes d'assurance dans le contexte des congés, il n'en demeure pas moins qu'ils ont un lien avec la situation générale des employés du point de vue de la santé et qu'ils sont plus étroitement liés aux dispositions sur les congés de maladie. Les avantages relatifs à la santé sont en général offerts à tous les employés, quel que soit leur âge. Cependant, ce type de régimes peut se révéler plus utile pour les travailleurs âgés que pour leurs collègues plus jeunes, puisqu'ils sont plus susceptibles d'avoir

besoin d'indemnités, par exemple pour la correction de la vue, des prothèses auditives, des médicaments d'ordonnance, ou en cas d'invalidité prolongée ou d'hospitalisation.

Meritor Systems et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), sections locales 127 et 1067 (2001-2004) :

« Les parties aux présentes s'entendent pour établir ce qui suit : un régime d'assurance-vie collective, une indemnité transitoire et une rente de survivant d'appoint, une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, une indemnité hebdomadaire, des prestations d'invalidité de longue durée, une assurance-hospitalisation dans une chambre pour deux ou trois personnes, une assurance-médicaments sur ordonnance, une assurance pour les soins de la vue, une assurance-soins dentaires, une prestation pour séjour dans un centre de soins infirmiers, une assurance pour les frais liés aux appareils de prothèse et aux appareils médicaux permanents, une assurance pour prothèse auditive et l'assurance Clarica pour les soins d'urgence et les déplacements hors-province. L'entreprise assumera en entier le coût du programme d'avantages sociaux, sauf en ce qui concerne l'assurance-vie pour personnes à charge, qui sera payée complètement par l'employé. Les employés seront admissibles aux prestations pour

la correction de la vue et de l'ouïe après une année complète de service chez l'employeur. » [Traduction]

Dans certaines conventions, c'est l'employeur qui finance à 100 % le régime d'assurance-maladie complémentaire. Étant donné les soins médicaux dont ils pourraient avoir besoin en raison de leur âge, les travailleurs âgés sont portés à utiliser les prestations pour soins de santé prévus dans les régimes financés en entier.

J.M. Schneider et Schneider Employees' Association (1999-2005) :

« La compagnie offrira un régime d'assurance-maladie complémentaire et paiera en outre au complet (100 %) les primes pour les régimes suivants : régime géré d'assurance pour soins de santé et médicaments, avec un remboursement intégral (100 %) de tous les frais admissibles dans le cas de l'indemnité pour les médicaments et de la prestation de maladie supplémentaire. Le montant maximal versé au titre des frais d'ordonnance est de 6 \$. L'indemnité pour la correction de la vue est de 100 \$ par période de vingt-quatre mois, de 500 \$ par période de dix ans pour les prothèses auditives. (...) Dans le cas des soins dentaires, la compagnie offrira un régime d'assurance dont elle paiera au complet (100 %) les primes : restauration de base et soins préventifs, remboursés à 80 %; prothèses dentaires et réparations à ces dernières, remboursées à 50 %; couronnes et ponts, remboursés à 50 % (...). » [Traduction]

CHAPITRE DEUX

Air Transat et le Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien (1999-2001) :

« La compagnie s'engage à maintenir au profit des membres du PNC [personnel navigant commercial] ayant complété trois (3) mois de période d'attente un régime flexible d'assurance collective. La compagnie financera à 100% pour ses employés les protections obligatoires suivantes : assurance-vie (1 fois le salaire annuel); décès et mutilation par accident (1 fois le salaire annuel); assurance invalidité court terme; maladie (soins de base); soins dentaires (soins de base) et à 50% pour les personnes à charge les protections obligatoires suivantes : maladie (soins de base); soins dentaires (soins de base). »

D'autres conventions collectives prévoient un régime d'assurance-invalidité de longue durée payé à parts égales (50/50) par l'employeur et les employés.

Weldwood of Canada Limited et Industrial Wood and Allied Workers of Canada, section locale I-424 (2000-2003) :

« Les contributions de l'entreprise et des employés augmenteront de huit cents (8 ¢) l'heure par employé et par heure travaillée, ce qui signifie que les contributions s'élèveront à cinquante-cinq cents (55 ¢) l'heure par employé et par heure travaillée. Les contributions seront réparties comme suit : entreprise, vingt-sept cents et demi

(27 ½ ¢); employé, vingt-sept cents et demi (27 ½ ¢). Un comité de fiduciaires sera établi : il se composera d'un nombre égal de représentants du syndicat et de l'entreprise. Ce comité mettra au point les modalités du régime et s'occupera de l'administration courante du fonds. » [Traduction]

Hydro-Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1500, 2000 et 957 (1999-2003) :

« La Direction s'engage à l'égard des employés stagiaires, permanents et temporaires, à défrayer à cinquante pour cent (50%) le coût de la prime du Régime privé d'assurance-maladie, du Régime d'assurance-vie et du Régime d'assurance-vie collective complémentaire. La Direction s'engage à l'égard des employés stagiaires et permanents, à défrayer à cinquante pour cent (50%) le coût de la prime du Régime de soins dentaires. »

Les conventions mentionnées ci-après offrent une protection aux travailleurs qui cessent de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident. Cette mesure pourrait être avantageuse pour les travailleurs âgés qui se retrouvent dans la situation décrite.

Hydro-Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1500, 2000 et 957 (1999-2003) :

« L'assurance d'un employé assuré cesse automatiquement (...) à la date à laquelle il cesse d'être à l'emploi d'Hydro-Québec sauf

dans le cas où la cessation de l'emploi est imputable à une maladie ou à une blessure accidentelle, la personne est réputée être à l'emploi de l'entreprise durant le délai de carence, et ensuite tant qu'elle a droit au versement des prestations prévues au régime (...). »

**Ontario Power Generation Inc. et
Ontario Society of Energy Professionals
(2001-2003) :**

« Le régime d'invalidité de longue durée offre une sécurité financière et prévoit un emploi de réadaptation au moment du retour au travail dans le cas des employés permanents qui s'absentent en raison d'une maladie ou d'un accident. » [Traduction]

Les employés visés par les conventions mentionnées ci-dessous ont droit à des soins infirmiers et à d'autres services médicaux auxiliaires jusqu'à concurrence de maximums prédéterminés.

**Air Canada et l'Association des pilotes
d'Air Canada (2000-2004) :**

« Le montant de l'indemnité pour les soins infirmiers à l'extérieur de l'hôpital qui sont jugés raisonnables et nécessaires sur le plan médical sera porté à 150 \$ par jour et à 7 500 \$ par année par personne admissible. Les dépenses admissibles pour les services d'un chiropraticien, d'un ostéopathe, d'un naturopathe et d'un podiatre seront remboursés à raison d'un maximum de 50 \$

par visite et de 100 \$ pour une radiographie, et cela jusqu'à concurrence de 1 000 \$ par année par personne admissible ou de 2 000 \$ par famille par année. » [Traduction]

III Congés spéciaux

On retrouve couramment dans les conventions collectives des dispositions prévoyant divers congés accordés aux travailleurs à différentes fins. Les dispositions sur les congés, et plus particulièrement sur les congés payés comportant d'autres avantages, présentent un intérêt pour la plupart des travailleurs âgés, spécialement ceux qui doivent prodiguer des soins ou qui ont besoin de périodes de congé supplémentaires pour des raisons de santé, pour des activités personnelles ou sociales, ou encore pour se préparer à la retraite. Les dispositions sur les congés englobent les congés pour des raisons personnelles, les congés pour obligations familiales, les congés de décès et les congés pour événements familiaux malheureux, de même que les congés avec salaire différé. La présente section traite aussi, brièvement, de la protection des droits à la suite d'un congé.

Les dispositions sur les congés précisent la durée du congé, s'il s'agit d'un congé payé ou non ainsi que les circonstances dans lesquelles l'employeur est tenu d'accorder le congé ou celles dans lesquelles il peut le refuser. Bon nombre de conventions stipulent que lorsque

CHAPITRE DEUX

l'employeur peut accorder le congé à sa discrétion, l'approbation ne doit pas être refusée ou retardée sans raison valable⁸. En outre, la plupart des arbitres en relations de travail estiment que la direction doit utiliser son pouvoir discrétionnaire de façon raisonnable, de bonne foi et sans discrimination.

La durée maximale des congés spéciaux peut varier considérablement d'une convention à l'autre. Le degré de protection accordé en ce qui concerne l'emploi varie aussi beaucoup. Dans certaines conventions, les employés ont le droit de reprendre leur ancien poste à leur retour. Dans d'autres, cependant, les employés en congé risquent d'être mis à pied si leur poste a été comblé et qu'il n'y a pas d'autres débouchés dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, les dispositions sur les congés sont pratiquement inutiles pour les travailleurs qui ont besoin de s'absenter, mais qui ont des craintes concernant leurs perspectives d'emploi futures. Enfin, un certain nombre de conventions accordent aux employés le droit de conserver et même d'accumuler de l'ancienneté pendant leur période de congé.

A. Congés pour raisons personnelles

De nombreuses conventions collectives prévoient des congés personnels pour aider les employés qui ont des raisons valables de

s'absenter. Comme nombre de travailleurs âgés ont de plus en plus de responsabilités familiales et des besoins personnels pressants, ils risquent davantage d'être aux prises avec des situations qui les obligent à s'absenter du travail. Les congés pour raisons personnelles peuvent être payés ou non. Tout dépend souvent de la durée du congé et des circonstances qui motivent la demande de congé.

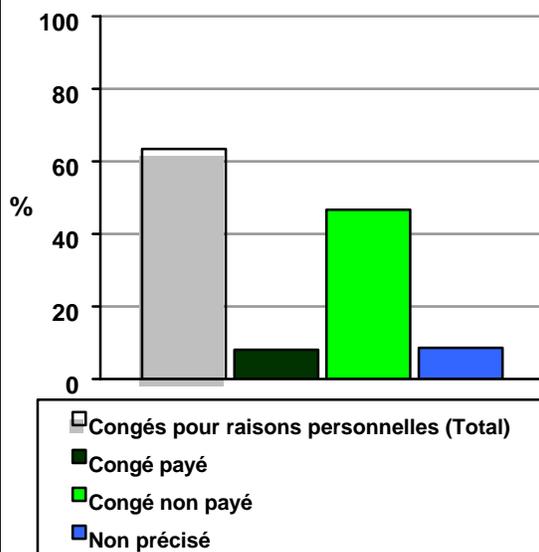
Dans cette section, on fait une distinction entre les congés de courte et de longue durée. Les premiers, qui sont d'un maximum de trois mois et qui sont parfois payés, visent à permettre aux employés de régler une situation passagère. Les congés de longue durée, qui portent sur plus de trois mois et ne sont ordinairement pas payés, s'appliquent à des situations à plus long terme. Le seuil de trois mois se fonde sur les dispositions relevées dans un certain nombre de conventions. Dans la présente section, les congés motivés par une « nécessité impérieuse » sont abordés en rapport avec les congés de courte durée. En général, les congés personnels ont une plus vaste portée que d'autres types de congés spéciaux, les objectifs et les conditions régissant ces derniers étant définis de façon plus précise.

Lorsqu'il est nécessaire de déterminer s'il convient d'accorder un congé, la préférence est parfois donnée aux employés ayant plus d'ancienneté, ce qui favorise en général les travailleurs âgés.

⁸ Jeffrey Sack et Ethan Poskanzer, *Contract Clauses: Collective Agreement Language in Canada*, 3^e édition, Toronto, Lancaster House, 1996-2001, p. 18 à 28 et p. 18 à 61.

Graphique 2.5 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives aux congés pour raisons personnelles



En janvier 1998, 63,4% des principales conventions collectives, visant 66,6% des employés (1 493 888), renfermaient des dispositions relatives aux **congés pour raisons personnelles**, selon la répartition suivante :

congé payé : 8,1 % des conventions, touchant 8,2 % des employés (183 634);

congé non payé : 46,7 % des conventions s'appliquant à 52,6 % des employés (1 180 737);

non précisé : 8,6 % des conventions qui touchaient 5,8 % des employés (129 517).

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

Fletcher Challenge Canada Limitée et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1123 (1997-2003) :

« L'autorisation d'absence est une affaire qui se règle entre les employés et la direction de l'usine. La société tiendra compte des états de service et s'efforcera de s'organiser pour que l'employé obtienne le congé qu'il désire. On accordera une attention particulière aux demandes des employés ayant à leur actif dix années de service ou plus. » [Traduction]

1. Congés de courte durée (d'au plus trois mois) payés ou non :

En général, un congé pour « nécessité impérieuse » est payé et dure normalement quelques jours; il permet à l'employé de régler des affaires pressantes. Certaines conventions confèrent aux gestionnaires un pouvoir discrétionnaire suffisant pour accorder de tels congés, qui sont habituellement assortis d'une rémunération, s'il s'agit d'une urgence découlant de circonstances inhabituelles. Des événements imprévus, comme

CHAPITRE DEUX

un incendie ou un accident, et une situation personnelle ou familiale plus grave sont en général considérés par l'employeur comme des motifs suffisants pour accorder un congé pour « nécessité impérieuse ». Il est à remarquer que des dispositions semblables peuvent être nommées différemment dans d'autres conventions, par exemple un congé d'urgence, un congé pour circonstances exceptionnelles, un congé pour affaires urgentes.

SaskPower et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 649 (1998-2001) :

« En cas de nécessité impérieuse, un congé spécial payé peut être accordé, à la discrétion du superviseur. Ce congé n'excédera pas en durée ce que le superviseur considère comme une période de temps raisonnable. Le salaire versé pendant le congé pourrait être déduit des congés de maladie accumulés. »
[Traduction]

La convention qui suit renferme une disposition prévoyant un congé d'urgence pour lequel la question de la rémunération n'est pas réglée. Toutefois, elle n'exclut pas la possibilité que le congé soit payé.

Université Concordia et l'Association des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université Concordia (1997-2002) :

« Les directeurs de départements et chefs de service peuvent accorder à un employé un congé avec ou sans salaire pour une

durée maximale de sept (7) jours ouvrables consécutifs, (...) dans certaines circonstances ou dans une situation d'urgence survenant dans la vie personnelle ou familiale d'un membre de l'Association et à cause desquelles il doit délaissier son enseignement. »
[Traduction]

Si l'on tient compte des nombreuses incertitudes qui marquent la vie personnelle et familiale d'un travailleur, spécialement lorsque l'âge et toutes les responsabilités connexes sont pris en considération, toute disposition visant à faciliter les engagements personnels et familiaux des travailleurs peut se révéler extrêmement utile.

Air Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien (1998-2001) :

« Si les besoins du service le permettent, l'agent peut bénéficier d'un congé sans solde pour convenance personnelle d'une durée maximale de trois (3) mois, en présentant une demande écrite à cet effet. »

Black Gold Regional Division No. 18 et Alberta Teachers' Association (2000-2001) :

« Un enseignant a droit à trois journées de congé pour raisons personnelles, avec salaire, à condition qu'il (...) paie le salaire du suppléant qui le remplace pendant ces journées d'absence. Le Conseil peut accorder des congés supplémentaires, avec ou sans salaire, si les raisons invoquées sont raisonnables » [Traduction]

Tableau 2.3

Le congé spécial dans la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario⁹

Depuis le mois de septembre 2001, les employés de l'Ontario dont l'employeur emploie normalement 50 personnes ou plus ont droit à un congé non payé en cas de maladie, de blessure ou d'urgence médicale personnelles, ou en cas de décès, de maladie, de blessure, d'urgence médicale ou de toute autre urgence concernant un proche parent¹⁰.

L'employé admissible peut prendre jusqu'à dix jours de congé spécial en cas d'urgence par année, à condition d'en aviser son employeur et de fournir, sur demande, une preuve raisonnable des circonstances qui lui donnent droit à ce congé. Cependant, les professionnels (comme les avocats, les architectes, les pharmaciens, les infirmières), les enseignants et les étudiants dans ces disciplines ne peuvent pas se prévaloir du droit à ce congé si cela constituerait une faute professionnelle ou un manquement au devoir professionnel.

Ville de Kingston et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 109 (1998-2001) :

« Chaque employé aura droit à trois (3) jours de congé pour raisons personnelles par année, pour toute raison que l'employé considère légitime, sous réserve des exigences du service. De telles demandes ne seront pas refusées sans motif valable. »
[Traduction]

Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) et la Fédération du personnel professionnel des collègues (1998-2002) :

« La professionnelle ou le professionnel bénéficie (...) d'une absence autorisée sans perte de traitement (...) d'un maximum de deux (2) jours, par année financière, pour affaires personnelles (...). »

⁹ Document rédigé par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC). Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002. Pour plus de renseignements sur les dispositions relatives au congé spécial en cas d'urgence, consultez le document intitulé « Les congés pour obligations familiales et autres congés » diffusé dans Internet à l'adresse suivante : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/pdf/pdf_f/family_f.pdf.

¹⁰ On entend par « proche parent » de l'employé, le père et la mère, le père et la mère par alliance, ainsi que le père et la mère de la famille d'accueil de l'employé, de son conjoint ou de son partenaire de même sexe; l'enfant, l'enfant par alliance et l'enfant en famille d'accueil de l'employé, de son conjoint ou de son partenaire de même sexe; le grand-parent, le grand-parent par alliance, le petit-enfant, le petit-enfant par alliance de l'employé, de son conjoint ou de son partenaire de même sexe; le conjoint ou le partenaire de même sexe d'un enfant de l'employé; le frère ou la sœur de l'employé; un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.

CHAPITRE DEUX

Parfois, des restrictions ou des conditions sont imposées en ce qui a trait à l'utilisation des congés pour raisons personnelles : elles concernent le statut de l'employé et le nombre de ses années de service.

Ville de Calgary et le Syndicat uni du transport, section locale 583 (2000-2003) :

« Seuls les employés permanents comptant deux (2) années ou plus de service continu peuvent demander un congé autre qu'un congé de maternité, un congé de décès, un congé de deuil et un congé pour obligations familiales. » [Traduction]

Air Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213 (1999-2002) :

« Un congé de courte durée est supérieur à trente (30) jours civils sans toutefois dépasser quatre-vingt-dix (90) jours civils, (...) ce qui n'empêche pas l'employé ou employée de présenter une nouvelle demande de congé après son retour au travail. (...). Les demandes sont approuvées selon l'ordre d'ancienneté, parmi celles reçues au moment de l'attribution (...). »

Les dispositions d'autres conventions sont moins restrictives pour ce qui est d'autoriser des congés pour raisons personnelles. Le bien-fondé de chaque cas est examiné séparément en fonction des raisons données dans la demande.

DDM Plastics Inc. et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 2792 (1999-2002) :

« La société peut accorder un congé [probablement sans solde] pour raisons personnelles légitimes. Pendant les congés pour raisons personnelles, l'ancienneté continuera de s'accumuler jusqu'à concurrence de soixante (60) jours civils. (...) Un employé qui demande un congé pour une urgence aura droit à toute l'attention de la société, et les délais normaux [pour le traitement des demandes de congé] ne s'appliqueront pas. » [Traduction]

Une plus grande marge de manœuvre est accordée dans certaines conventions pour ce qui concerne le financement : l'employé peut choisir de prendre son congé avec salaire en l'imputant en tout ou en partie à ses crédits de présence.

Commission de la sécurité et de l'assurance des travailleurs et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1750 (1999-2002) :

« Un congé sera accordé pour des raisons personnelles valables comme le mariage de l'employé, une fête religieuse ou pour prendre soin d'un membre de la famille immédiate malade ou blessé. Le gestionnaire peut approuver une demande de congé pour d'autres raisons personnelles valables. Si un employé à qui l'on accorde un congé (...) a accumulé suffisamment de crédits de présence, le congé sera payé en échange d'heures accumulées. » [Traduction]

La convention qui suit offre plus de souplesse parce qu'elle autorise un congé qui peut être réparti en périodes plus courtes, ce qui facilite les choses pour les travailleurs qui préfèrent des périodes d'absence non consécutives.

Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et l'Union québécoise des infirmiers et infirmières (CEQ) (2000-2002) :

« Après un an de service dans l'établissement, au trente avril, toute salariée ou tout salarié a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines. Ce congé sans solde peut être divisible, chaque période étant d'au moins une semaine. »

Dans l'exemple qui suit, la convention permet plus de souplesse en autorisant l'employé à continuer de participer au régime de santé de l'entreprise s'il s'engage à payer les contributions nécessaires pendant sa période de congé.

Gouvernement du Québec et l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (1998-2002) :

« Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables, ou pour l'employé à temps réduit, de trente (30) jours de calendrier. (...).

Au cours du congé sans traitement, l'employé peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur. »

2. Congés de longue durée (plus de trois mois) non payés :

Les travailleurs âgés ont souvent besoin de conditions plus souples et sont reconnaissants de toute période de repos additionnelle, en particulier s'ils bénéficient d'une certaine sécurité financière ou, à tout le moins, s'ils sont disposés à se priver temporairement d'un revenu. Grâce aux congés de longue durée, les employés peuvent s'absenter pendant une période prolongée, d'un an ou deux au maximum, habituellement sans salaire, pour des raisons personnelles. Des dispositions de ce genre témoignent de l'effort d'adaptation aux engagements personnels et familiaux de plus en plus pressants de nombreux travailleurs âgés. Même si le congé de longue durée suppose en général une perte de revenu temporaire à cause de l'interruption de travail, il peut néanmoins garantir aux travailleurs âgés une plus grande souplesse et plus de temps de loisirs.

Les deux conventions mentionnées ci-après accordent aux travailleurs la possibilité de prendre un congé prolongé renouvelable d'au plus un an. Grâce à cette mesure, les employés peuvent s'occuper de leurs objectifs personnels sans être obligés de mettre fin à leur emploi. Dans les deux cas, toutefois, le congé est accordé sous réserve des nécessités du service.

CHAPITRE DEUX

Gouvernement du Québec et l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (1998-2002) :

« Un employé peut, à sa demande, et pour un motif valable, compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; cependant, ce permis d'absence peut être renouvelé. »

Air Transat et le Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien (1999-2001) :

« Si les besoins du service le permettent, un PNC [personnel navigant commercial] ayant complété sa période d'essai peut, sur demande écrite soumise au plus tard le 12 du mois précédant le congé sans solde, obtenir un tel congé pour une durée maximale d'un an. Ce congé peut être renouvelable. »

Certaines conventions renferment des dispositions qui limitent à la fois la durée maximale et la fréquence des congés au cours d'une période donnée.

Bridgestone / Firestone Canada Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone / Firestone de Joliette (CSN) (1999-2005) :

« Un salarié a droit, à tous les (5) cinq ans, à un congé sans solde d'une durée de trente (30) jours à six (6) mois (...). » [translation]

Confédération des syndicats nationaux et ses organismes affiliés et le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la CSN (1998-2001) :

« Un tel congé [congé sans traitement pour raisons personnelles] d'une durée maximale de douze (12) mois ne peut être accordé qu'après quatre (4) ans de service et au plus une fois par cinq (5) ans. »

Dans certaines conventions, des conditions particulières s'appliquent aux congés de longue durée pour raisons personnelles. Elles concernent par exemple la durée du service et l'accord du syndicat. Lorsque la durée du service est un facteur déterminant pour l'attribution des congés, les travailleurs âgés sont favorisés.

SaskEnergy et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 649 (1998-2001) :

« Un employé qui donne un préavis raisonnable aura droit à un congé sans solde pour raisons personnelles, sous réserve des conditions suivantes : a) les besoins du service le permettent; b) cela n'impose pas de contrainte financière induite à la société; c) cela n'impose pas de contrainte induite aux employés de son service. Le congé sera accordé pour des périodes n'excédant pas l'ancienneté totale accumulée par l'employé, jusqu'à concurrence de 12 mois. Les droits d'ancienneté et les droits ouvrant droit à pension seront maintenus et continueront de s'accumuler (...). Le syndicat doit approuver le congé demandé. » [Traduction]

**Régie de l'hydro-électricité du Manitoba
et la Fraternité internationale des
ouvriers en électricité, section locale
2034 (2000-2003) :**

« Un employé a droit à un congé sans solde pour raisons personnelles pour une durée maximale de deux (2) ans. (...) Pour être admissible à la période maximale de congé, l'employé doit compter plus de sept (7) années de service continu. » [Traduction]

**Gouvernement du Québec et
l'Association professionnelle des
ingénieurs gouvernement du Québec
(1998-2002) :**

« Après sept (7) ans de service continu, l'ingénieur a droit, (...) une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois. »

**Spruce Falls Inc. et la coalition de
syndicats¹¹ (1999-2005):**

« Admissibilité au congé prolongé : l'employé doit avoir travaillé à plein temps pendant un (1) an et souhaiter de bonne foi réintégrer son poste à son retour. » [Traduction]

B. Congés pour obligations familiales

Dans le contexte du vieillissement de la population en général et des travailleurs en particulier, les congés liés à la garde de parents ou de conjoints âgés deviendront vraisemblablement plus pertinents et peut-être aussi courants que les congés pour le soin des jeunes enfants. Comme les femmes sont encore en très grande partie responsables des soins aux membres de la famille — et compte tenu du fait qu'on tend de plus en plus au Canada, depuis quelques années, à encourager les soins à domicile plutôt que les soins en établissement de santé — les dispositions relatives au soin des membres de la famille pourraient avoir une incidence considérable sur les femmes d'âge moyen et les femmes plus âgées qui font partie de la population active.

Les conventions qui suivent témoignent de l'engagement de l'employeur et du syndicat à prendre les mesures nécessaires pour répondre aux besoins des travailleurs qui doivent s'absenter pour des raisons personnelles ou familiales.

¹¹ Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, sections locales 89 et 256; Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 166; Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1149; Industrial Wood and Allied Workers of Canada, section locale 2995.

Tableau 2.4

Les congés pour obligations familiales dans la législation sur les normes d'emploi¹²

La législation sur les normes d'emploi de quatre administrations prévoit une courte période de congé pour permettre aux employés de remplir certaines obligations familiales ou de faire face à certaines situations d'urgence concernant un proche parent. Trois provinces accordent un congé non payé (la Colombie-Britannique et le Québec¹³ accordent cinq jours par année, le Nouveau-Brunswick, trois jours par année) pour permettre aux employés de remplir leurs obligations relativement à la garde, à la santé et à l'éducation d'un enfant. En Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick, ce congé s'applique aussi aux responsabilités ayant trait aux autres membres de la famille immédiate de l'employé.

En Ontario, les employés admissibles peuvent se prévaloir des dispositions sur le congé spécial en cas d'urgence prévu dans la législation de la province pour s'occuper d'un problème urgent concernant un proche parent.

Il convient de remarquer qu'une cinquième province, soit Terre-Neuve et Labrador, a adopté des modifications à sa loi sur les normes du travail (*Labour Standards Act*) qui, une fois entrées en vigueur¹⁴, ajouteront une nouvelle disposition concernant les congés pour obligations familiales. Cette disposition permettra aux employés admissibles de prendre, au total, jusqu'à sept jours de congé non payés, au cours de chaque année, en cas de maladie ou pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales¹⁵.

¹² Document rédigé par *Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC)*. Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002. Pour plus de renseignements sur le congé pour obligations familiales, consultez le document intitulé « Les congés pour obligations familiales et autres congés » diffusé dans Internet à l'adresse suivante : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/pdf/pdf_f/family_f.pdf.

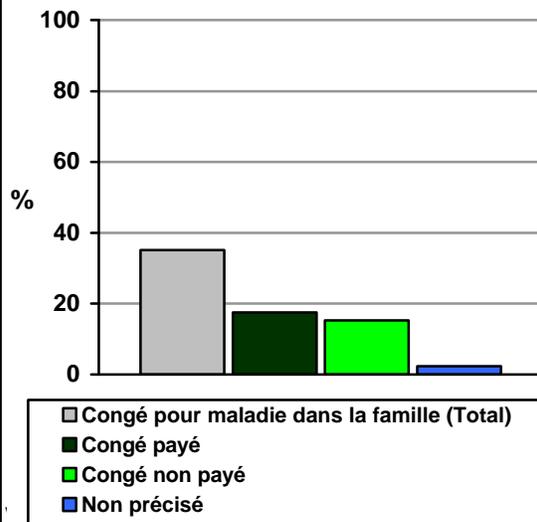
¹³ Pour avoir droit au congé pour obligations familiales, les employés du Québec doivent avoir pris toutes les mesures raisonnables à leur disposition pour assumer autrement leurs obligations et pour limiter la durée du congé.

¹⁴ La ministre du Travail de Terre-Neuve et Labrador a annoncé que les modifications à la loi sur les normes d'emploi devraient entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2002.

¹⁵ Pour avoir droit à ce congé, les employés visés par cette disposition doivent avoir été au service du même employeur pour une période ininterrompue d'au moins 30 jours.

Graphique 2.6 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS POUR MALADIE DANS LA FAMILLE

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives aux congés pour maladie dans la famille



En janvier 1998, 35,1 % des principales conventions collectives visant 43,4 % des employés (972 478) prévoyaient des **congés payés pour maladie dans la famille**, selon la répartition suivante :

congé payé : 17,5 % des conventions collectives visant 20,5 % des employés (459 692);

congé non payé : 15,3 % des conventions s'appliquant à 21,1 % des employés (473 329);

non précisé : 2,3 % des conventions touchant 1,8 % des employés (39 457).

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

Régie de l'hydro-électricité du Manitoba et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034 (2000-2003) :

« La Régie reconnaît que les employés doivent concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales et leur accordera à cette fin des congés pour obligations familiales. Elle ne refusera pas une demande de congé sans motif valable. Le syndicat convient que les employés doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour trouver d'autres

solutions afin d'assumer ces responsabilités familiales. » [Traduction]

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2301 (1999-2002) :

« Les deux parties reconnaissent qu'il peut survenir des circonstances imprévues exigeant que l'on élabore des méthodes

CHAPITRE DEUX

particulières visant à aider les employés à composer avec des problèmes personnels complexes ou graves. Les deux parties conviennent de tenir compte des circonstances lorsqu'elles élaborent des solutions à des situations individuelles. » [Traduction]

Dans certaines conventions, les travailleurs ont la possibilité de faire prélever leurs congés pour obligations familiales sur leurs crédits de congé de maladie. De telles dispositions offrent une certaine souplesse à l'employé, mais l'utilisation des congés de maladie à d'autres fins peut ne pas répondre aux besoins des travailleurs âgés qui doivent se servir de ces congés pour des raisons médicales. Néanmoins, cette mesure est peut-être un indice de l'évolution de la situation, c'est-à-dire du fait qu'on reconnaît de plus en plus que les responsabilités liées à la famille sont aussi importantes que les besoins en matière de santé.

SaskEnergy et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 649 (1998-2001) :

« Les congés pour obligations familiales accordés en vertu de la présente clause doivent être déduits des congés de maladie accumulés de l'employé. Ces congés sont offerts pour prendre soin d'un membre de la famille immédiate, à savoir : a. conjoint, b. enfants à charge, c. parents, ou d. tout autre parent habitant chez l'employé. L'employé aura droit de s'absenter pour la

durée requise, (pas plus d'une demi-journée) pour les rendez-vous de membres de sa famille (...). L'employé peut obtenir un congé (pas plus d'une (1) journée) pour prendre soin d'un membre de sa famille qui est malade. » [Traduction]

Gouvernement du Manitoba et Manitoba Government Employees' Union (2000-2003) :

« Au cours de chaque année financière, un employé peut prendre jusqu'à cinq (5) jours de congé payés pour obligations familiales, selon l'avis du gestionnaire, en ayant recours à ses congés de maladie et ce pour s'acquitter de responsabilités familiales réelles, immédiates et inévitables, et qui nécessitent que l'employé s'absente du travail (...). » [Traduction]

À cause du vieillissement de la population et de l'accroissement de l'espérance de vie, il est de plus en plus courant de voir des personnes d'âge actif prodiguer des soins à leurs parents, à leur conjoint ou à d'autres membres âgés de leur parenté. Les tâches liées au soin des personnes âgées vont du simple accompagnement occasionnel à un rendez-vous à des soins infirmiers à plein temps. Habituellement, le congé pour soins aux personnes âgées est mentionné dans les dispositions plus générales des conventions qui traitent des congés pour obligations familiales ou des congés de longue durée pour raisons personnelles.

Air Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213 (1999-2002) :

« Les employés ont droit à un maximum de trois (3) jours de congé par année civile pour prendre soin de leur conjoint, de leurs parents ou d'un enfant à leur charge malades ou blessés. Aux fins de la rémunération, le nombre de jours de congé de maladie accumulés sera réduit si l'employé utilise ces trois (3) journées de congé par année. »
[Traduction]

Regional Municipality of Durham et Durham Regional Police Association (1999-2003):

« Sur approbation du chef de police ou de son représentant désigné, les membres de l'Association peuvent utiliser leurs congés de maladie pour prendre soin de leur enfant malade ou de leurs parents âgés. »
[Traduction]

Comme on l'a vu aux paragraphes précédents, les congés pour obligations familiales peuvent être utilisés pour s'acquitter de certaines obligations liées au soin des personnes âgées. Cependant, l'application de ces congés ne se limite pas à cette catégorie de personnes; elles ont une application plus vaste, c'est-à-dire l'ensemble des membres de la proche famille de l'employé. Toutefois, un parent âgé peut nécessiter des soins à plein temps pendant une période plus longue que celle

qui est prévue pour les congés à caractère personnel ou familial de courte durée. Afin d'aider les employés à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles et comme solution de rechange à l'interruption de la carrière, certaines conventions permettent aux employés de prendre un congé de longue durée pour diverses raisons d'ordre personnel, comme les soins à un membre âgé de la famille.

McMaster University et McMaster University Staff Association (2001-2003) :

« Autres congés non payés. Les congés qui suivent pourront être accordés pour une période d'au plus douze mois à la discrétion et avec l'approbation du surveillant : un congé pour raisons personnelles à des fins diverses, notamment pour prolonger un congé annuel, pour prendre soin d'un enfant ou d'une personne âgée. L'employée peut continuer de contribuer au régime d'avantages sociaux de l'employeur dans la mesure où elle paie d'avance sa part des primes et la part de l'employeur. »
[Traduction]

C. Congés de décès

Les congés de décès sont appelés à devenir de plus en plus pertinents, étant donné le vieillissement de la population. Au Canada, dans la plupart des lois régissant les normes d'emploi, on prévoit un congé en cas de décès d'un membre de la proche famille; malgré tout,

CHAPITRE DEUX

bon nombre de conventions collectives renferment leurs propres dispositions dans ce domaine. Une nouveauté assez récente dans le libellé des conventions qui pourrait intéresser particulièrement les travailleurs âgés est l'inclusion, dans bon nombre de conventions collectives, des petits-enfants et des amis intimes

dans les dispositions traitant des congés de décès. Dans la plupart des cas, on prévoit de trois à cinq jours de congé payé, selon le lien de parenté de l'employé avec la personne décédée.

Dans la plupart des conventions, des facteurs tels que le lien familial déterminent la durée maximale du congé de décès payé. Dans

Tableau 2.5

Le congé de décès dans la législation sur les normes d'emploi¹⁶

Au Canada, dix administrations ont prévu un congé de décès dans leur législation sur les normes d'emploi¹⁷. La durée de ce congé varie selon l'administration, allant d'une journée à une semaine. Seulement trois de ces administrations accordent un congé de décès payé : l'administration fédérale, trois jours; le Québec ainsi que Terre-Neuve et Labrador, une journée¹⁸. Pour avoir droit à un congé payé, un employé doit avoir accumulé une période d'emploi continu de trois mois en ce qui concerne l'administration fédérale, et d'un mois, en ce qui concerne Terre-Neuve et Labrador. En Saskatchewan, une personne doit être employée depuis trois mois pour avoir droit à un congé de décès non payé. Le congé de décès est accordé à l'employé pour les funérailles ou le décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère ou de sa sœur. Dans quelques administrations, ce congé est également accordé à l'employé pour les funérailles ou le décès de ses grands-parents, d'un proche parent de son conjoint, et de plusieurs autres personnes, telles que les tuteurs ou les enfants en tutelle.

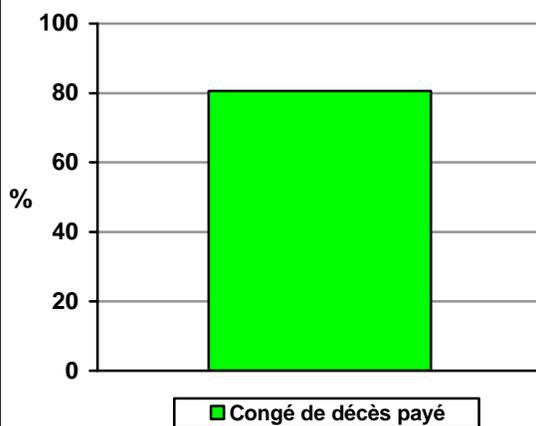
¹⁶ Document rédigé par *Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC)*. Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002. Pour plus de renseignements sur le congé de décès, consultez le document intitulé « Les congés pour obligations familiales et autres congés » diffusé dans Internet à l'adresse suivante : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/pdf/pdf_f/family_f.pdf.

¹⁷ Il s'agit de l'administration fédérale, de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve et Labrador, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec, de la Saskatchewan et du Yukon. Dans une dixième administration, soit l'Ontario, les employés qui sont admissibles peuvent se prévaloir des dispositions sur le congé spécial en cas d'urgence contenues dans la Loi sur les normes d'emploi, 2000, en cas de décès d'un proche.

¹⁸ À Terre-Neuve et Labrador, les employés ont droit à un jour de congé payé et à deux jours de congé non payés. Au Québec, la législation prévoit un jour de congé payé et trois jours de congé non payés en cas de décès d'un proche parent, un jour de congé non payé en cas de décès d'un grand-parent, d'un petit-fils, d'une petite-fille ou d'un proche parent du conjoint.

Graphique 2.7 : DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ DE DÉCÈS

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives au congé de décès



En janvier 1998, 80,6 % des principales conventions collectives touchant 82,4 % des employés (1 849 740) prévoyaient un **congé de décès payé**.

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

certaines conventions, on prévoit un congé de cinq jours, mais on limite son utilisation au décès d'un proche parent. Dans d'autres conventions, le congé de décès est accordé pour des membres de la famille éloignée, mais la durée du congé est alors réduite.

Dans la convention mentionnée ci-après, le congé de décès payé de cinq jours est autorisé à l'occasion du décès d'un membre de la famille élargie, y compris les petits-enfants et les parents par alliance.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253 (1998-2001) :

« Il faut accorder à un employé comptant de l'ancienneté, dans le cas du décès de sa mère, son père, son épouse, son mari, son époux ou épouse de fait, un fils, une fille, un frère, une sœur, sa belle-mère, son beau-père, un grand-parent, un petit-enfant, une belle-sœur, un beau-frère, un gendre ou une

CHAPITRE DEUX

belle-fille, un congé de deuil sans perte de traitement de cinq jours civils consécutifs prenant fin au plus tard deux (2) jours civils après les funérailles. »

Dans la convention qui suit, l'employeur accorde un congé de cinq jours à l'occasion du décès d'un membre de la proche famille de l'employé et trois jours lorsqu'il s'agit d'un autre membre de la famille.

Air Transat et le Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien (1999-2001) :

« La compagnie doit accorder à un PNC [personnel navigant commercial] un congé, sans perte de salaire (...) dans le cas du décès d'un membre de la famille selon les éventualités décrites ci-dessous. Conjoint, conjoint de fait, enfant, père, mère, frère, sœur, gardien légal, parents adoptifs : 5 jours consécutifs. Beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, ainsi que tout parent qui demeure en permanence au domicile de l'employé ou chez qui ce dernier demeure en permanence : 3 jours consécutifs. Grand-père, grand-mère, grand-père et grand-mère du conjoint : 1 jour. »

Bien qu'elle prévoie un congé prolongé à l'occasion du décès d'un membre de la famille immédiate de l'employé, la convention mentionnée ci-dessous limite le nombre de jours payés.

Air Canada / Lignes aériennes Canadien International et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990 (2000-2004) :

« En cas de décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé, ce dernier a droit à un congé de décès d'au plus sept (7) jours civils, au choix de l'employé, dont trois (3) au maximum seront rémunérés. »
[Traduction]

Dans la convention ci-dessous, on tient compte des besoins de l'employé en lui accordant un congé de décès prolongé avec rémunération lorsqu'il doit se rendre à l'étranger ou s'il doit prendre d'autres dispositions.

Université Concordia et l'Association des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université Concordia (1997-2002) :

« Le membre a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé payé à l'occasion du décès des personnes suivantes : conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère, sœur ou frère. Dans des circonstances exceptionnelles ou à l'occasion du décès à l'étranger de l'un des membres de la famille déjà nommés, le membre a droit à dix (10) jours ouvrables consécutifs de congé payé. » [Traduction]

Dans la convention ci-après, la durée du congé dépend du lien de parenté avec la personne décédée; en outre, on ajoute un autre élément, soit la possibilité de prendre les jours de congé de façon consécutive ou non. On tient aussi compte de la distance, l'employé pouvant alors disposer d'un ou deux jours de congé payé de plus pour se déplacer.

Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) et la Fédération du personnel professionnel des collègues (1998-2002) :

« La professionnelle ou le professionnel bénéficie (...) d'une absence autorisée sans perte de traitement (...) pour le décès de sa conjointe ou son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables; ce congé peut être discontinu; (...). La professionnelle ou le professionnel bénéficie (...) d'une absence autorisée sans perte de traitement (...) pour le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur : trois (3) jours ouvrables; ce congé peut être discontinu (...). La professionnelle ou le professionnel bénéficie d'une (1) journée additionnelle si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres [de sa résidence] et de deux jours de plus si l'événement a lieu plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres. »

Dans bon nombre de conventions, il existe des dispositions selon lesquelles les employés peuvent prendre une journée de congé pour

assister aux funérailles d'un ami intime ou d'un parent éloigné, sans perte de salaire. Les probabilités sont plus grandes que les travailleurs âgés aient des amis ou des parents vieillissants et qu'ils aient par conséquent besoin de congés de ce genre.

Ville de Calgary et le Syndicat uni du transport, section locale 583 (2000-2003) :

« Un congé payé est accordé seulement pour assister aux funérailles des personnes ayant un lien de parenté plus éloigné que les personnes énumérées (...), à la discrétion du gestionnaire. Par parent, on entend le père, la mère, le frère, la sœur, l'épouse, le mari, le conjoint de fait, l'enfant ou l'enfant en famille d'accueil, un petit-fils ou une petite-fille, le tuteur, la mère ou le père du conjoint et les grands-parents de l'employé ou de son conjoint ou encore le frère ou la sœur du conjoint actuel et l'épouse ou époux du frère ou de la sœur de l'employé. » [Traduction]

SaskEnergy et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 649 (1998-2001) :

« L'employé a droit à un congé payé d'une (1) seule journée pour assister aux obsèques d'un ami intime, d'un parent ou d'un collègue. » [Traduction]

CHAPITRE DEUX

Black Gold Regional Division No. 18 et Alberta Teachers' Association (2000-2001) :

« Le Conseil peut accorder un congé payé ne dépassant pas une journée par année scolaire pour assister au service funèbre d'un ami intime (...). » [Traduction]

Régie de l'hydro-électricité du Manitoba et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034 (2000-2003) :

« À l'occasion du décès d'une personne autre que les membres de la famille définis aux présentes (par exemple, un membre de la famille élargie, un collègue ou un ami intime), une demande pour obtenir un congé payé pour assister aux funérailles ne sera pas refusée sans motif valable. » [Traduction]

D. Congés pour événements familiaux malheureux

Même si, dans de nombreuses conventions, le congé pour événements familiaux malheureux est considéré comme un synonyme du congé de décès, il peut avoir un champ d'application plus large, par exemple en cas de maladie grave dans la famille ou dans d'autres situations très stressantes. Les dispositions relatives aux congés pour événements familiaux malheureux ont en général pour objet d'aider les travailleurs qui font face à des événements personnels ou familiaux dramatiques. Comme le montrent les

exemples qui suivent, ce type de congé est en règle générale accordée pour quelques jours, sans perte de salaire, dans des situations graves qui touchent des membres de la famille de l'employé.

Black Gold Regional Division No. 18 et Alberta Teachers' Association (2000-2001) :

« Le Conseil accordera un congé entièrement payé en cas de maladie grave ou de décès des personnes suivantes : conjoint, enfant, enfant du conjoint, parents, conjoint de l'un des parents, tuteur, beaux-parents, grands-parents, gendre, bru, frère, sœur, petits-enfants, beau-frère, belle-sœur, grands-parents du conjoint et autres personnes proches de la famille de l'enseignant. Plus précisément, ce dernier a droit de s'absenter pour un maximum de cinq jours d'enseignement dans le cas d'une maladie grave ou d'un décès. » [Traduction]

Régie de l'hydro-électricité du Manitoba et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034 (2000-2003) :

« La Régie peut accorder à l'employé un maximum de deux (2) jours de congé payés (par incident) afin de lui permettre de prendre les arrangements nécessaires lorsqu'un de ses parents, son conjoint ou son enfant est victime d'une maladie ou d'un accident soudain, grave ou invalidant (...). » [Traduction]

Dans la convention mentionnée ci-après, on prévoit un congé prolongé pour événements familiaux malheureux, sans rémunération, afin de permettre aux employés de régler des situations qui les obligent à s'absenter du travail pendant une longue période.

Weldwood of Canada Limited et Industrial Wood and Allied Workers of Canada, section locale I-424 (2000-2003) :

« La société accordera à un employé un congé sans solde ne dépassant pas six (6) mois pour des motifs de compassion » si celui-ci invoque des raisons valables. Cependant, une disposition interprétative annexée à la convention stipule que « La société ne sera obligée d'accorder un congé prolongé pour événements familiaux malheureux que dans les cas d'urgence comme la maladie ou la mort d'un membre de la famille, ou lorsque l'employé est nommé administrateur d'une succession. » [Traduction]

E. Congé avec salaire différé

Plus répandu dans le secteur de l'éducation et dans la fonction publique que dans tout autre secteur, le congé avec salaire différé, aussi appelé congé autofinancé dans certaines

conventions, a l'avantage de donner aux travailleurs la possibilité de prendre jusqu'à un an de congé tout en échelonnant la perte de revenu sur plusieurs années; cette mesure permet de réduire l'impact financier pour le travailleur. À titre d'exemple, l'employé peut obtenir un tel résultat en travaillant à plein temps pendant quatre ans et en prenant ensuite un congé d'un an tout en étant payé à 80 % de son salaire pendant la période de cinq ans en question. Si le congé est pris au début de la période visée, il est qualifié d'anticipé. S'il tombe à la fin de la période visée, il est appelé différé. Les dispositions relatives au congé avec salaire différé permettent aux employés plus âgés d'obtenir une période d'absence prolongée pour se reposer ou pour atteindre d'autres objectifs, sans être obligés de subir soudainement une baisse de salaire importante¹⁹.

Dans les exemples qui suivent, la convention offre une protection en ce qui concerne le calcul des années décomptées. En outre, l'ancienneté est utilisée pour déterminer et l'admissibilité et la priorité lorsque plusieurs employés présentent une demande de congé avec salaire différé.

Comité patronal de négociation des collègues (CPNC) et la Fédération autonome du collégial (2000-2002) :

« La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq

¹⁹ Les effets du congé avec salaire différé sur les avantages sociaux sont abordés dans le document intitulé Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada, sous la direction de C. P. Rochon, Hull, Québec (Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail), 2000, p. 126-127.

CHAPITRE DEUX

(5) ans. (...). La durée de la période de congé peut être de six (6) mois ou de douze (12) mois. (...). Lorsque le Collège doit choisir parmi les demandes de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé de plusieurs enseignantes ou enseignants, les demandes sont acceptées par ordre d'ancienneté. (...). Pour le calcul de sa pension de retraite, une (1) année de service est reconnue à l'enseignante ou l'enseignant pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé (...). »

Université Concordia et l'Association des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université Concordia (1997-2002) :

« Un professeur permanent à temps partiel en congé avec traitement différé accumulera de l'ancienneté au même titre que s'il n'avait pas pris un tel congé, calculée en fonction de la moyenne de ses trois dernières années d'enseignement (...). » [Traduction]

Des modalités souples en matière de salaire sont prévues dans les conventions mentionnées ci-après; elles permettent d'échelonner la baisse de salaire sur une période plus longue, ce qui limite l'impact financier de cette mesure sur les employés.

British Columbia Ferry Corporation et B.C. Ferry and Marine Workers' Union (1998-2003) :

« Les participants au régime peuvent différer le versement de leur paye mensuelle brute régulière dans une proportion allant d'un minimum de 10 % jusqu'à un maximum de 33,33 %. (...) La période totale de prélèvement ne peut être inférieure à une année, et ne peut dépasser six ans. (...) La période de congé sera d'au moins six mois consécutifs et d'au plus douze mois consécutifs. La période de prélèvement et la période de congé ne peuvent s'étaler sur plus de sept années. Les participants continueront d'accumuler du temps de service et de l'ancienneté par groupe durant la période de congé. (...) Si le congé avec salaire différé n'est pas pris dans les délais susmentionnés, tout l'argent, et l'intérêt couru, seront versés à l'employé sous forme de paiement forfaitaire. » [Traduction]

Dans le cadre de certaines conventions, on permet aux employés de faire différer le versement d'une partie de leur salaire lorsqu'ils comptent prendre un congé de longue durée non rémunéré auquel ils sont admissibles. Cette mesure vise à répartir le salaire sur la période de congé. Elle peut aussi présenter un avantage du point de vue de l'impôt. Cependant, les règles habituelles s'appliquent en ce qui concerne l'impôt.

Insurance Corporation of British Columbia et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 378 (1999-2003) :

« Le régime d'échelonnement du traitement, ci-après appelé RET, permet aux employés de faire différer une partie de leur salaire afin de financer un congé non rémunéré approuvé. (...) Les employés permanents qui ont à leur actif deux années complètes d'emploi continu à la société peuvent participer au RET. Le RET n'est possible que s'il va de pair avec un congé non rémunéré déjà prévu dans la convention collective et auquel l'employé est admissible. » [Traduction]

Gouvernement du Québec et l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (1998-2002) :

« Pour tout congé sans traitement inférieur à douze (12) mois (...), l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé. »

On constate chez certains employeurs le désir de discuter avec les représentants des employés de la possibilité d'établir dans les conventions collectives des dispositions permettant l'échelonnement du salaire.

Société Radio-Canada et la Guilde canadienne des médias (1998-2001) :

« Protocole d'entente — congé avec salaire différé : la Société a convenu que, pendant la période visée par la présente convention, elle entreprendra des négociations de bonne foi avec le syndicat pour discuter de la possibilité de mettre sur pied un régime de congé prépayé. » [Traduction]

F. Protection des droits à la suite d'un congé

Il existe dans certaines conventions collectives des dispositions spécifiques qui garantissent la protection des droits des travailleurs pendant qu'ils sont en congé et à leur retour au travail. Cette protection est un élément clé pour les travailleurs âgés qui comptent sur les dispositions relatives aux congés pour concilier les exigences professionnelles et les responsabilités personnelles et familiales; ils pourraient s'inquiéter pour la stabilité de leur emploi si de telles mesures de protection n'existaient pas.

Confédération des syndicats nationaux et ses organismes affiliés et le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la CSN (1998-2001) :

« Une personne salariée permanente peut obtenir un congé sans traitement pour raisons personnelles en tenant compte des

CHAPITRE DEUX

nécessités du service, selon les modalités suivantes : [a] avec cumul d'ancienneté et droit de retour à son poste pour un congé d'une durée d'au plus un mois par année; ce congé peut être réparti sur plusieurs périodes sans toutefois excéder quatre (4) périodes par année; [b] avec cumul d'ancienneté et droit de retour à son poste pour un congé de plus d'un mois. (...). Dans ce cas, la personne salariée accumule de l'ancienneté jusqu'à concurrence de douze (12) mois. »

Bridgestone / Firestone Canada Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone / Firestone de Joliette (CSN) (1999-2005) :

« L'employeur peut à la demande d'un salarié lui accorder une permission d'absence d'une durée de moins de trente (30) jours et il accumule de l'ancienneté pendant son absence et conserve son poste. »

Conclusion

Dans le milieu de travail actuel, le travail est de plus en plus intensif et les pressions vont en augmentant, et cette tendance deviendra vraisemblablement de plus en plus marquée de différentes façons à cause d'une série de facteurs liés à la technologie et à d'autres changements qui surviennent en milieu de travail.

Tous ces facteurs ajoutent à la charge de travail et au stress qui en découle. Les congés deviennent donc, de plus en plus, un moyen indispensable pour combattre le stress lié au travail ou à d'autres sources. Ces congés procurent aux travailleurs en général et aux travailleurs âgés en particulier, qui sont plus sujets à des problèmes de santé reliés au travail, des périodes temporaires de repos.

L'existence de différentes dispositions sur les congés ne garantissent pas à coup sûr l'élimination des problèmes liés au travail. Toutefois, ces dispositions assurent à l'ensemble des travailleurs, et aux travailleurs âgés en particulier, la période de détente dont ils ont besoin pour contrebalancer le stress croissant dans le milieu de travail. De plus, les congés accordés à des fins précises aident les travailleurs âgés à faire face à une maladie personnelle ou à une maladie dans leur famille, à la mort d'un proche ou à toute autre situation urgente. En outre, les conventions collectives qui prévoient des congés annuels prolongés en fonction de l'âge ou de la durée du service présentent un avantage supplémentaire pour les travailleurs âgés.

En raison du vieillissement de la population, on s'attend à ce que le nombre de travailleurs âgés augmente; il faudra donc prendre des mesures d'adaptation pour répondre à leurs nouveaux besoins. Le vieillissement graduel de la population active peut également nécessiter des mesures de maintien à l'emploi visant à compenser la pénurie possible de main-d'œuvre. Si on veut maintenir en poste les travailleurs âgés

et répondre à leurs besoins — afin de favoriser leur participation accrue à la population active — il faudra peut-être faire certains ajustements et offrir des encouragements. En permettant l'adaptation des milieux de travail aux besoins particuliers des travailleurs âgés, les congés

pourraient favoriser, entre autres, une diminution du nombre de retraites anticipées, ce qui retarderait la perte de compétences et d'expérience qu'entraîne le départ de personnel qualifié.

Formation, recyclage et études

La formation, le recyclage et les études ont une influence déterminante sur la capacité d'un travailleur d'accomplir son travail et de s'adapter aux changements qui surviennent dans son milieu de travail. Parce qu'ils donnent accès à de meilleurs emplois et, par le fait même, à la sécurité d'emploi, la formation, le recyclage et les études sont essentiels au bien-être économique des travailleurs âgés. La formation leur donne également accès à de meilleures conditions de travail, voire à un milieu de travail plus sécuritaire.

Les compétences d'un employé peuvent devenir dépassées à la suite de changements technologiques et organisationnels, et son expérience de travail peut perdre énormément de valeur. La formation et le recyclage sont donc indispensables pour les travailleurs âgés s'ils veulent actualiser leurs compétences, en acquérir de nouvelles et être en mesure de soutenir la concurrence sur le marché du travail.

Le présent chapitre porte sur les dispositions se rattachant à la formation, au recyclage et aux études figurant dans les principales conventions collectives au Canada. Il est divisé en quatre sections, chacune traitant d'un ensemble particulier de dispositions, à savoir :

- I La formation** : Cette section porte sur la formation en milieu de travail, les cours de formation et les programmes d'apprentissage.
- II Le recyclage** : Cette section a pour objet le droit au recyclage dont jouissent les employés, notamment ceux qui sont touchés par des changements technologiques et organisationnels. Certaines dispositions traitent de la notion de polyvalence (flexibilité fonctionnelle) ou de compétences multiples.
- III Le congé d'études** : Cette section porte sur divers types de congé. Pour les besoins de la présente étude, nous nous limiterons au congé d'études lié à l'emploi, au congé d'études général et au congé sabbatique.
- IV Le financement de la formation et des études** : Cette section traite des divers modes de financement auxquels ont recours les syndicats et les entreprises pour composer avec les coûts associés à la formation, au recyclage et aux études.

CHAPITRE TROIS

Statistiques soulignant l'importance de la formation et des études chez les travailleurs âgés¹ :

- Selon Statistique Canada, le taux de chômage en 1997 chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus s'élevait à 9,1 % pour les moins instruits d'entre eux et à 3,1 % pour les titulaires d'un diplôme universitaire de deuxième ou de troisième cycle.
- Le risque de licenciement est beaucoup plus grand pour les travailleurs âgés ayant un faible niveau de scolarité. En 1995 et en 1996, la majorité des travailleurs âgés (56 %) de 55 ans et plus qui ont été licenciés n'avaient pas terminé leurs études secondaires et 27 % n'avaient pas de formation post-secondaire.
- Les travailleurs âgés ayant perdu leur emploi sont moins susceptibles de s'en trouver un autre. Cependant, leur niveau de scolarité augmente sensiblement la probabilité de se replacer. En 1995-1996, un an après avoir été licenciés, plus des deux tiers des travailleurs âgés n'ayant pas fait d'études post-secondaires étaient toujours en chômage, mais environ un tiers seulement des travailleurs âgés ayant un diplôme d'études post-secondaires l'étaient également. Cela explique aussi en partie pourquoi les travailleurs âgés ayant un faible niveau de scolarité quittent en général le marché du travail à un âge assez jeune. [Traduction]

Il est important de noter que nous n'avons trouvé, dans les principales conventions collectives au Canada, aucune disposition sur la formation visant en particulier les travailleurs âgés; toutefois, le libellé de certaines conventions peut aider à protéger les intérêts des employés vieillissants ou même leur donner (à certains d'entre eux) un avantage s'ils cherchent à obtenir une partie des ressources destinées à la formation, au recyclage et aux études. C'est précisément le cas lorsque les dispositions stipulent que l'âge ne peut servir de critère

pour justifier l'exclusion des travailleurs âgés. Mais par-dessus tout, les travailleurs âgés sont avantagés par le recours à l'ancienneté pour déterminer l'admissibilité à la formation ou au recyclage. Ils peuvent également se prévaloir des fonds de formation financés par l'employeur et administrés par le syndicat, dans la mesure où ces fonds sont conçus pour que les ressources soient distribuées équitablement (c.-à-d. sans discrimination fondée sur l'âge ou le nombre d'années précédant la retraite).

¹ Statistique Canada, Le point sur la population active : les travailleurs âgés, printemps 1998, pp. 21-23, 27.

Conditions relatives à la formation, au recyclage et au congé d'études

Presque toutes les conventions collectives renfermant des clauses sur la formation, le recyclage ou les congés d'études stipulent que l'employé désireux de suivre une formation aux frais de l'employeur doit présenter une demande écrite à cette fin et obtenir l'autorisation préalable de ses gestionnaires. Une telle approbation est souvent tributaire des ressources disponibles et sera accordée si l'employeur juge que la formation demandée répond à ses besoins (p. ex. si elle peut contribuer à améliorer le rendement de l'employé).

La sélection des candidats à la formation, au recyclage ou à un congé d'études est habituellement fondée sur l'ancienneté. Outre l'ancienneté, d'autres facteurs sont souvent pris en considération, notamment les titres et qualités, les aptitudes, les connaissances, les études antérieures, un nombre minimal d'années de service et le dossier des employés.

Finalement, un autre facteur souvent pris en compte est le nombre d'employés en congé ou en formation, car celui-ci ne doit pas interférer avec les besoins du service ni nuire à son bon fonctionnement. Toutefois, certains syndicats ont négocié des dispositions prévoyant qu'un employeur sera obligé de dresser une liste suffisamment longue de noms d'employés qualifiés pour remplacer leurs collègues et répondre aux besoins du service lorsque ces derniers sont absents pour des raisons de formation. Certaines conventions permettent également à l'employeur d'engager du personnel

temporaire pour la durée de l'absence de l'employé, à condition que l'employé soit réintégré après la période de formation.

Obligations des employés ayant suivi une formation

Un employé qui a suivi une formation spéciale en vue d'un poste en particulier est parfois « réservé » pendant un certain temps en prévision d'un poste vacant dans cette classification. Il peut aussi être obligé de poser sa candidature à n'importe quel poste vacant pour lequel il a reçu la formation ou être déclaré non admissible pour postuler un autre emploi au sein de l'entreprise.

Dans certains cas, des employés ayant suivi une formation pour un poste particulier pourraient se voir obligés de combler les éventuelles vacances à ce poste, sans égard au lieu d'emploi et au fait qu'il s'agisse d'un poste permanent ou temporaire.

Si l'employeur paie un congé d'études à l'employé, celui-ci doit en général continuer à travailler pour cet employeur pendant un certain temps (p. ex. pour une durée équivalente à celle du congé d'études).

I Formation

La présente section porte sur trois sortes de dispositions relatives à la formation et qui figurent habituellement dans une convention collective : la formation en milieu de travail, les cours de formation et les programmes d'apprentissage.

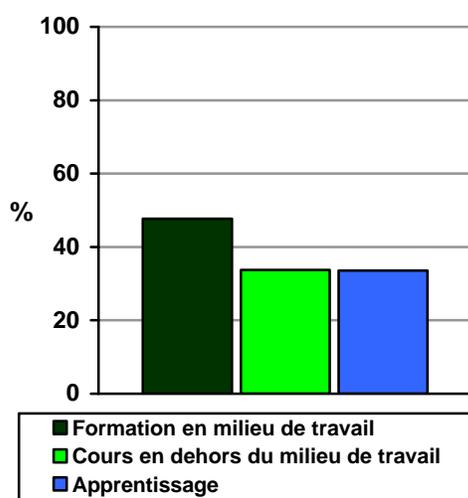
CHAPITRE TROIS

Les questions les plus importantes touchant ces programmes de formation comprennent notamment leur accessibilité, la méthode utilisée pour choisir les candidats à la formation et la répartition des coûts (c.-à-d. à savoir si l'employé remboursera une partie des frais de formation, utilisera son temps libre ou prendra un congé sans solde). Les employés âgés sont avantagés lorsque les conventions prévoient que toutes les dépenses liées à la formation seront payées par l'employeur et que la formation doit être offerte, régulièrement, à tous les employés, ou à tout le

moins être offerte en fonction des années de service. Habituellement cependant, des facteurs additionnels sont également pris en compte, notamment les titres de compétence, les aptitudes, les études antérieures et les dossiers des employés. Ces facteurs pourraient constituer un obstacle pour les travailleurs âgés, selon la façon dont l'employeur applique ces critères de sélection — et en fonction de la possibilité qu'un grief soit déposé à la suite d'une évaluation jugée injuste.

Graphique 3.1 : DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions sur la formation



En janvier 1998, 47,7 % des principales conventions collectives, touchant 54,2 % des employés (1 216 440 employés), comportaient des dispositions prévoyant de la **formation en milieu de travail**. En outre, 33,7 % des conventions comportent des dispositions relatives à des **cours en dehors du milieu de travail** visant 42,4 % des employés (950 566 employés). Par ailleurs, 33,6 % des conventions, représentant 33,9 % des employés (760 359 employés), renfermaient des dispositions relatives à la formation en **apprentissage**.

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

A. Formation en milieu de travail

La formation en milieu de travail est offerte au nouvel employé, à l'employé muté ou auquel on assigne des tâches qui requièrent de nouvelles connaissances, ou encore à l'employé qui passe d'une catégorie d'emploi à une autre (qui obtient une promotion). Dans les clauses portant sur la formation en milieu de travail, on fait généralement référence aux possibilités de formation, à la préférence accordée en fonction des années de service, et on donne des précisions sur le moment des cours ainsi que sur le taux de traitement des travailleurs en formation et des formateurs lorsque ces derniers sont des employés de l'entreprise ayant de l'ancienneté.

Nombre de conventions collectives reconnaissent expressément l'importance d'offrir des possibilités de formation aux employés, pour assurer une main-d'œuvre qualifiée, améliorer les compétences et faciliter l'acquisition de nouvelles compétences.

Fording Coal Limited et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7884 (1996-2001) :

« L'entreprise et le syndicat reconnaissent l'importance d'aider les employés à améliorer leurs connaissances et leurs compétences de sorte que chacun d'entre eux pourra se voir confier des responsabilités accrues et se prévaloir d'un meilleur salaire. » [Traduction]

Une mesure concrète à cet effet est la création d'un comité mixte chargé de la formation et du perfectionnement.

Insurance Corporation of British Columbia et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 378 (1999-2003) :

« La compagnie et le syndicat reconnaissent les avantages découlant de la formation et du perfectionnement des employés. Le but de la formation est de permettre à l'employé d'améliorer ses connaissances, ses compétences et ses capacités afin d'être en mesure de répondre aux exigences de son poste actuel, ou de se perfectionner en vue d'éventuels changements professionnels. » [Traduction]

Pratt & Whitney Canada Inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 510 (TCA-Canada) (1999-2002) :

« (...) la formation des salariés doit faire partie intégrante d'une saine gestion de nos usines afin de faciliter et accélérer l'atteinte de nos objectifs qui comprennent entre autres l'amélioration continue de nos employés et en contrepartie de nos opérations. La Direction, comme par le passé, continuera à investir des sommes importantes à la formation continue de ses salariés. »

CHAPITRE TROIS

Corporation de gestion de la voie maritime du Saint-Laurent et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 4320 (TCA-Canada) (2001-2003) :

« Les employés seront encouragés à apprendre les fonctions d'autres postes et toute occasion possible d'apprendre le travail de ces autres postes leur sera fournie pendant leur temps personnel, ou au cours de leurs heures de travail quand cela ne nuit pas indûment à l'accomplissement de leurs propres fonctions. La Corporation n'empêchera pas, sans raison valable, un employé de profiter d'une occasion de formation, s'il a manifesté le désir d'apprendre le travail d'autres postes. À cette fin, les candidats pour la formation en vue de l'avancement seront choisis par ordre d'ancienneté, sauf si la Corporation et le Syndicat en conviennent autrement. »

Comme il est indiqué dans l'exemple précédent, plusieurs conventions collectives stipulent que les possibilités de formation devront être imparties en fonction de l'ancienneté, et que les employés ayant de l'ancienneté qui postulent un poste supérieur vacant ont droit à une période d'essai et de formation. De telles dispositions avantagent les travailleurs âgés, car ils ont en général plus d'années de service que les jeunes travailleurs.

Ville d'Edmonton et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 30 (2001-2002) :

« Les possibilités de formation seront offertes, par ordre d'ancienneté, aux employés dont le nom figure sur la liste. »
[Traduction]

Gouvernement du Nouveau Brunswick et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253 (1998-2001) :

« Dans les cas d'affectations à des postes nouveaux, d'avancements, de reclassifications et de mutations, le poste doit être comblé par l'employé qui compte le plus d'ancienneté dans un délai de quarante (40) jours ouvrables de l'ouverture du poste, pourvu que cet employé soit capable d'effectuer le travail. (...) Le candidat comptant le plus d'ancienneté qui ne possède pas les qualités requises mais qui travaille en vue de les obtenir avant de remplir le poste vacant sera considéré pour l'avancement. À la discrétion de l'Employeur, cet employé peut être soumis à une période d'essai pour se qualifier dans un délai raisonnable et retournera à son ancien poste s'il ne répond pas aux exigences dans ce délai. »

Le temps que les employés consacrent à la formation est habituellement du temps que l'entreprise leur accorde durant les heures normales de travail et pour lequel ils sont payés au taux habituel selon leur catégorie d'emploi.

Imperial Tobacco Canada Limitée et le Syndicat international des travailleurs et des travailleuses de la boulangerie, de la confiserie, du tabac et de la meunerie, section locale 323T (2000-2004) :

« Lorsqu'un employé reçoit, pendant une durée ininterrompue d'une (1) heure ou plus, une formation pour un poste dont le taux de rémunération est plus élevé que le sien, il sera payé au taux qui précède immédiatement le taux du poste pour lequel il reçoit la formation, et ce, pendant toute la période de formation. Un employé rétrogradé ou muté à un poste de même catégorie que le sien sera payé au même taux que celui de son ancien poste jusqu'à ce que la formation soit terminée. Il recevra par la suite le salaire correspondant à ses nouvelles fonctions. » [Traduction]

Lorsque la formation est offerte pendant un jour de congé ou que les employés doivent faire des heures supplémentaires pour recevoir de la formation, de nombreuses entreprises versent à leurs employés qui sont dans cette situation un taux majoré de moitié.

Spruce Falls Inc. et Joint Union Coalition Agreement² (1999-2005) :

« Tout employé en formation pour un poste doit être payé un taux majoré de moitié s'il est obligé de faire des heures supplémentaires pour suivre cette formation. »

Son salaire ne sera modifié que lorsqu'il aura acquis la compétence lui permettant d'exécuter seul les fonctions de son nouveau poste. Cependant, si on lui demande de se présenter au travail pendant un jour de congé pour recevoir cette formation, on lui versera un taux majoré de moitié pour ces heures de formation. a) Tout sera fait pour que les séances de formation ne tombent pas un jour de congé. b) Le taux de rémunération versé pendant une formation sera le même que celui du poste qu'aurait occupé l'employé s'il n'avait pas été en formation. » [Traduction]

De nombreux employeurs versent des primes de formation, qui s'ajoutent au salaire de base, aux employés à qui on demande de former d'autres employés. Ce genre de disposition est particulièrement avantageux pour les travailleurs âgés, car on fait souvent appel à eux pour former leurs collègues en raison de leurs vastes connaissances et expérience.

Société Radio-Canada et la Guilde canadienne des médias (1998-2001) :

« Lorsqu'un employé est désigné pour donner de la formation (...), il a droit à une prime de dix-neuf dollars et cinquante (19,50 \$) par jour, en plus de son salaire régulier. »

² Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, sections locales 89 et 256; Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 166; Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1149; Industrial Wood and Allied Workers of Canada, section locale 2995.

CHAPITRE TROIS

Legacy Hotels Corporation et l'Union internationale des employés d'hôtels et de restaurants, section locale 75 (1999-2002) :

« Un employé accrédité (par la compagnie) à qui la compagnie demande d'agir comme formateur recevra une prime de cinquante (50 ¢) cents, qui s'ajoutera au taux horaire habituel qui lui est versé, pour toutes les heures pour lesquelles on lui aura demandé de donner de la formation à d'autres employés. » [Traduction]

Les principales conventions collectives renferment également des clauses relatives à des programmes officiels d'encadrement.

Association des hôpitaux de l'Ontario et Ontario Nurses' Association (1998-2001) :

« Une infirmière peut, de temps à autre, se voir confier en bonne et due forme un rôle d'encadrement auprès d'une autre infirmière. (...) L'hôpital versera à l'infirmière à qui on a confié cette responsabilité additionnelle une prime de soixante (60 ¢) cents de l'heure, qui s'ajoutera à son salaire de base et à toute indemnité à laquelle elle a droit. » [Traduction]

La participation des travailleurs âgés aux activités de formation constitue une reconnaissance et une confirmation officielles de leurs connaissances et de leur expérience et fait en

sorte que la précieuse mémoire de l'organisation soit préservée. En outre, de tels programmes peuvent permettre de conserver les ressources inestimables que constituent les employés âgés.

B. Cours de formation

Un grand nombre de conventions collectives offrent aux employés la possibilité d'améliorer leurs compétences par l'entremise de cours de formation, de colloques, de conférences, de congrès et d'ateliers qui se donnent sur les lieux de travail ou ailleurs.

Les dispositions portant sur les cours de formation peuvent prévoir le remboursement des frais de scolarité, des frais d'inscription, du prix des livres et du matériel nécessaire, des frais de logement ou toute autre forme d'aide financière nécessaire. Les détails concernant les demandes et la sélection des candidats pour les cours de formation peuvent également figurer dans la convention. Par ailleurs, certaines conventions accordent la priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté; d'autres précisent que les employés qui suivent des cours de formation ne subiront pas de perte de revenus. Finalement, certaines conventions prévoient des incitatifs pécuniaires pour motiver les employés à s'inscrire à des cours de formation.

En 1998, près du tiers des principales conventions collectives au Canada renfermaient des clauses portant sur les cours de formation.

Dans presque 90 % des cas, elles stipulaient que l'employeur paierait la totalité des frais de scolarité et des autres dépenses.

Bravo! Canada, City-TV, MuchMusic Network et d'autres divisions de Chum Productions Limited et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (2000-2003) :

« Si l'entreprise demande à un employé de suivre un cours particulier, d'assister à un colloque ou de s'inscrire à un programme d'éducation permanente, et qu'il accepte, l'entreprise paiera la totalité (100 %) des frais. » [Traduction]

Insurance Corporation of British Columbia et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 378 (1999-2003) :

« La compagnie remboursera la totalité du prix des livres et des frais de scolarité, et toute autre dépense qu'elle aura approuvée pour tout cours dont le contenu est directement lié au travail de l'employé. Dans le cas d'un cours qui dure plus d'un (1) an, la compagnie remboursera intégralement l'employé à la fin de chacune des sessions d'études qu'il aura terminée avec succès. » [Traduction]

A.G. Simpson Company Limited et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1998-2001) :

« Les programmes approuvés seront remboursés par l'entreprise, notamment tous les livres nécessaires et les frais de scolarité, lorsque l'employé aura terminé avec succès les cours qu'il aura suivis. » [Traduction]

Société des Casinos du Québec Inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939 (1998-2002) :

« Les frais d'inscription et de scolarité, les livres et le matériel didactique nécessaire ainsi que les frais de transport et de repas pris en dehors de la région sont entièrement remboursés par l'employeur, conformément aux politiques et budgets établis, le tout, sur présentation de pièces justificatives. »

Le fait que l'employeur ait demandé à un employé de suivre un cours et que ce cours soit directement lié au travail de l'employé ou qu'il offre un quelconque avantage à l'entreprise sont les facteurs les plus souvent pris en compte pour déterminer la somme qui sera payée par l'employeur. L'employé doit normalement obtenir l'autorisation préalable de son employeur et fournir la preuve qu'il a terminé le cours avec succès. La disposition qui suit renferme des précisions à ce sujet.

CHAPITRE TROIS

BC Gas Utility Limited et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 378 (2000-2002) :

« Le coût total de la formation (frais de scolarité, manuels requis et autres dépenses approuvées par la société) sera remboursé à l'employé en poste lorsqu'il aura terminé avec succès la formation ou le cours, sous réserve des conditions suivantes : 1. L'obtention de l'autorisation écrite de son employeur avant le début de la formation ou du cours; 2. La reconnaissance par la société que cette formation additionnelle est directement liée au poste qu'occupe actuellement l'employé ou à son avancement au sein de la société.

La moitié du coût de la formation (frais de scolarité, manuels requis et autres dépenses approuvées par la société) sera remboursée à l'employé en poste lorsqu'il aura terminé avec succès la formation ou le cours, sous réserve des conditions suivantes : 1. L'obtention de l'autorisation écrite de son employeur avant le début de la formation ou du cours; 2. La reconnaissance par la société que cette formation additionnelle contribuera à élargir les capacités professionnelles de l'employé ou pourra éventuellement lui servir dans le cadre de son travail au sein de la société. » [Traduction]

La sélection des candidats à la formation est souvent fondée sur l'ancienneté.

Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador et Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (2001-2004) :

« La sélection des candidats parmi les membres de l'unité de négociation sera fondée sur l'ancienneté, pourvu que l'employé ayant le plus d'ancienneté possède les titres et qualités requis pour suivre le cours. » [Traduction]

Certaines conventions renferment des dispositions qui garantissent aux employés qu'ils ne subiront aucune perte au chapitre du revenu, des avantages sociaux ou de l'ancienneté lorsqu'ils suivent un cours de formation donné pendant les heures normales de travail et autorisé par l'employeur.

Regional Health Authorities of Prince Edward Island et International Union of Operating Engineers, section locale 942 (2000-2003) :

« Lorsque l'employeur demande à un employé d'actualiser ses compétences, ou l'oblige à le faire, en suivant des cours de formation approuvés par l'employeur, l'employé ne subira aucune perte au chapitre du revenu ou des avantages sociaux pendant la durée de la formation. » [Traduction]

Board of School Trustees of School District No. 36 (Surrey, C.-B.) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 728 (1999-2001) :

« Lorsque le Conseil autorise un employé à suivre un ou des cours de formation, l'employé en question ne subira aucune perte au chapitre du revenu, des avantages sociaux ou de l'ancienneté. » [Traduction]

Highland Valley Copper et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7619 (1998-2003) :

« La société accepte, lorsque l'employeur est d'avis qu'un employé doit prendre un cours pour pouvoir continuer à occuper un poste de la même catégorie que celui qu'il occupe actuellement et que ce cours n'est offert que pendant les heures normales de travail de l'employé, de prendre les mesures suivantes : i) lorsque cela est possible, offrir à l'employé un horaire de travail lui permettant d'assister au cours sans perdre des heures de travail — ou si cela est impossible, — ii) lui payer les heures de travail perdues pendant la durée du cours. » [Traduction]

Finalement, certaines conventions comportent des incitatifs pour encourager les employés à suivre des cours.

Inco Limited et les Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 6200 et 6500 (2000-2003) :

« La société versera à l'employé qui termine avec succès un tel cours une somme égale au salaire de base de l'employé pour la moitié (1/2) des heures normales qu'il aura consacrées à ce cours. » [Traduction]

C. Programmes d'apprentissage

De nombreux employeurs offrent à leurs employés des programmes d'apprentissage. Normalement conçus pour former des étudiants et d'éventuels futurs employés, ces programmes peuvent également permettre à des employés non qualifiés d'acquérir une formation professionnelle.

Comme pour la formation en milieu de travail et les cours de formation, l'employeur paie presque tous les coûts liés aux programmes d'apprentissage.

Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (2000-2003) :

« La Société assume le coût intégral de tout programme d'apprentissage formel organisé qu'une employée ou un employé suit à la

CHAPITRE TROIS

demande de la Société et en outre, elle prendra à sa charge tous les frais réels et raisonnables de subsistance que l'employée ou l'employé engage pendant qu'elle ou il est tenu de vivre hors de son foyer pour la durée de ce programme. »

Fletcher Challenge Canada Limitée et les Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, section locale 2 (1997-2003) :

« La société paiera le coût total (100 %) des manuels demandés par la Direction de l'apprentissage. L'apprenti pourra les conserver, ils lui appartiendront. »
[Traduction]

La plupart des conventions prévoient que le choix des candidats aux programmes d'apprentissage soit fondé sur des critères comme l'ancienneté, la compétence, les aptitudes, les titres et qualités et la capacité d'apprentissage. Cependant, l'importance accordée à chacun de ces critères, notamment aux droits d'ancienneté, varie d'une convention à l'autre. L'incidence sur les travailleurs âgés, qui comptent en général plus d'années de service, varie donc également.

Highland Valley Copper et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7619 (1998-2003) :

« La sélection [des apprentis] est fondée sur l'ancienneté des candidats qualifiés (...) et qui réussissent l'examen d'admission au programme d'apprentissage (...) »

Société canadienne de métaux Reynolds Limitée et le Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau (CSN) (1998-2003) :

« L'Employeur offre les postes vacants permanents d'apprentis dans les métiers aux salariés de la production. (...) L'Employeur choisit les salariés en fonction de leurs aptitudes, scolarité et ancienneté. »

PPG Canada Inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1999-2002) :

« Les candidats choisis seront soumis à une batterie de tests et à une entrevue en vue d'évaluer leurs titres et qualités. La sélection des apprentis sera fondée sur les résultats des tests mentionnés (...) ci-dessus de même que sur la compétence et l'efficacité des candidats, et leur capacité d'exécuter le travail. Ces critères de sélection étant relativement égaux en importance, l'ancienneté aura priorité. » [Traduction]

Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (2000-2003) :

« Les candidates et candidats ayant le plus d'ancienneté qui répondent aux conditions doivent réussir un test d'aptitudes administré par une institution d'enseignement choisie par le comité et reconnue dans les programmes de formation professionnelle. »

Mais avant tout pour les travailleurs âgés, certaines conventions renferment des dispositions relatives à la formation en apprentissage qui précisent que l'âge ne peut être invoqué comme critère pour rejeter la demande d'un candidat. Ainsi, les travailleurs âgés ne peuvent faire l'objet de discrimination s'ils veulent s'inscrire à un programme d'apprentissage, qui leur permettra par la suite de postuler des emplois spécialisés. (Les clauses et pratiques anti-discriminatoires sont étudiées en détail au chapitre 5 de la présente étude.)

Inco Limited et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6166 (1999-2002) :

« Il est entendu que le facteur âge n'empêchera pas à lui seul l'accès au programme de formation des apprentis mineurs. » [Traduction]

Conifer (Council on Northern Interior Forest, B.C.) et Industrial Wood and Allied Workers of Canada (2000-2003) :

« Il n'y aura aucune limite d'âge pour les candidats [qui veulent participer au programme d'apprentissage]. » [Traduction]

II Recyclage

La présente section porte sur trois sortes de dispositions relatives au recyclage : les dispositions reconnaissant le droit des employés au recyclage ou faisant mention du recyclage, les dispositions traitant en particulier du recyclage des employés touchés par des changements technologiques ou organisationnels, et, finalement, les dispositions visant à accroître et à favoriser la polyvalence (flexibilité fonctionnelle) des employés.

Pour les travailleurs âgés, l'accès à la formation et aux ressources éducatives appropriées, notamment le droit de se recycler pour pouvoir occuper un nouveau poste si leur poste actuel devient excédentaire, pourrait être essentiel s'ils veulent s'assurer de pouvoir continuer à travailler. Les travailleurs âgés sont en effet souvent plus vulnérables aux changements technologiques et organisationnels que les jeunes travailleurs, en particulier si l'on considère l'usage de plus en plus répandu des technologies de l'information. Cela est dû en partie au fait que, en général, ils ont moins d'instruction, mais surtout à cause des perceptions stéréotypées que l'on a des travailleurs âgés voulant qu'ils soient « technophobes » et moins aptes à maîtriser les nouvelles technologies et à s'adapter aux nouvelles modalités de travail. Le libellé décrivant le droit d'un employé au recyclage, en particulier s'il renferme le moins de restrictions possible, est donc essentiel au bien-être économique des travailleurs âgés.

CHAPITRE TROIS

A. Dispositions reconnaissant le droit de l'employé au recyclage ou faisant mention du recyclage

L'acquisition de nouvelles compétences peut devenir nécessaire dans des situations relatives à des postes vacants, des mutations ou des promotions. En pareil cas, les clauses étayant l'engagement d'un employeur envers le recyclage ou reconnaissant le droit des employés au recyclage ont pour but principal d'assurer la sécurité d'emploi des employés et la bonne marche des activités. De telles dispositions peuvent préciser qui est admissible au recyclage et à quelle condition. Elles peuvent également stipuler si le recyclage est obligatoire ou non. Finalement, certaines conventions prévoient une indemnité de formation, faisant partie de l'indemnité de cessation d'emploi, pour aider les employés à se recycler. (D'autres modes de financement seront discutés à la section IV).

Comme il a été mentionné ci-dessus, certaines dispositions relatives au recyclage visent à garantir la sécurité d'emploi aux employés établissant de façon implicite que les besoins futurs en matière de ressources humaines seront comblés à l'interne grâce au recyclage des employés actuels.

Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Limitée et les Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 7106 et 8262 (2000-2002) :

« Il est entendu que si de nouvelles compétences s'avèrent nécessaires, la compagnie prendra des mesures pour offrir de la formation aux employés de sorte que, tout compte fait, les besoins en matière de compétences nouvelles soient comblés par l'effectif actuel. » [Traduction]

Régie de l'hydro-électricité du Manitoba et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034 (2000-2003) :

« Lorsque cela est possible et faisable, les employés admissibles auront la possibilité d'entreprendre un programme de recyclage visant à pourvoir certains postes vacants ciblés et à assurer la continuité de l'emploi. » [Traduction]

Certaines conventions précisent à qui le programme de recyclage est destiné (p. ex. aux employés déplacés) et qui peut y participer (p. ex. les employés à plein temps).

Harmac Pacific Incorporated et les Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, section locale 8 (1997-2003) :

« La société accepte de participer à un programme de formation ou de recyclage à l'intention des employés qui sont déplacés en raison des circonstances mentionnées aux présentes [fermeture permanente d'une usine, abolition de postes, etc.], afin que ces derniers soient en mesure d'occuper un autre poste au sein de l'entreprise. » [Traduction]

Comité patronal de négociation des collèges et la Fédération du personnel professionnel des collèges (1998-2002) :

« Dans le cas où une mutation entraîne un changement de corps d'emploi, le Collège soumet, si nécessaire, un projet de recyclage afin de faciliter l'intégration de la professionnelle ou du professionnel dans ses nouvelles fonctions. Les conditions du recyclage sont convenues entre le Collège et la professionnelle ou le professionnel. »

Régie de l'hydro-électricité du Manitoba et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034 (2000-2003) :

« Le plan de développement du recyclage peut comprendre le recours aux possibilités de formation déjà offertes, comme la formation en apprentissage, la formation interne, le programme de remboursement des frais de cours, les cours à l'externe et des colloques. Seuls les employés permanents à

plein temps, dont les postes ont été déclarés excédentaires ou qui ont été déplacés par des employés excédentaires et qui ont les capacités et l'intérêt requis pour se recycler, peuvent profiter de ce programme. » [Traduction]

Le recyclage peut être imposé, ou ne pas l'être, aux employés touchés. Refuser de se recycler pourrait toutefois comporter certains risques.

Inco Limited et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6166 (1999-2002) :

« (...) la compagnie peut en tout temps demander à un employé d'accepter de suivre une formation pour un poste, quelle que soit sa classification, que lui offre la compagnie (...) »

Guilde des manufacturiers de vêtements de mode du Québec et le Conseil conjoint québécois du Syndicat du vêtement, textile et autres industries (1998-2002) :

« Toute salariée qui ne peut ou qui ne veut suivre un cours de formation ou de recyclage conservera sa classification ou l'équivalent, dans l'unité de négociation. Si aucun métier alternatif n'est disponible, une discussion suivra entre les parties afin de résoudre ce problème. »

Le recyclage peut également faire partie de l'indemnité de départ, pour aider les employés touchés à trouver un nouvel emploi. Dans le cas d'un licenciement, une clause de ce genre peut

CHAPITRE TROIS

être bénéfique pour les travailleurs âgés qui auront peut-être besoin d'actualiser leurs compétences pour se replacer.

Société Radio-Canada et la Guilde canadienne des médias (1998-2001) :

« Un employé dont la période de probation est révolue qui est embauché par l'entrepreneur sera licencié sans droit de rappel. (...) En outre, l'employé recevra sur-le-champ une indemnité de formation équivalente à une semaine de salaire pour chaque année de service complète ou pratiquement achevée au sein de la Société. »

B. Changements technologiques

Plusieurs conventions collectives prévoient des mesures destinées à atténuer les effets des changements technologiques. Une de ces mesures consiste à offrir des possibilités de recyclage pour aider les employés à acquérir les compétences requises pour utiliser de façon appropriée les nouvelles technologies mises en place dans leur milieu de travail. Parmi les nombreuses dispositions relatives aux changements technologiques figurant dans les conventions collectives, celles qui traitent des questions suivantes sont d'une importance capitale pour les travailleurs âgés : reconnaissance de la part de l'employeur de la

nécessité de minimiser les effets négatifs, obligation de la part de l'employeur d'offrir des possibilités de formation, et précisions relatives à la durée des périodes de formation et au moment où elles prendront place, de même que sur leur incidence sur le salaire, les avantages sociaux et l'ancienneté.

Dans le *Code canadien du travail*, « changement technologique » signifie : « (a) l'adoption par l'employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériels différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux qu'il y utilisait antérieurement; (b) tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption³. »

De nombreuses dispositions traitant de ces changements engagent les deux parties à minimiser leurs effets négatifs sur le milieu de travail et sur l'effectif. Certaines conventions mentionnent en particulier la nécessité de minimiser leur incidence sur les employés ayant le plus d'ancienneté.

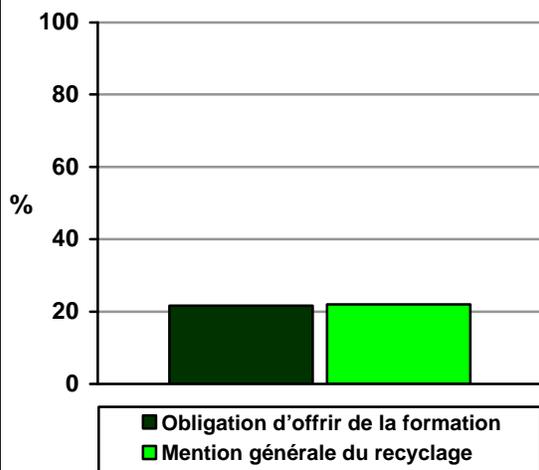
Fording Coal Limited et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7884 (1996-2001) :

« (...) les deux parties reconnaissent également l'importance d'atténuer, dans la mesure du possible, les effets des changements technologiques sur la sécurité et le revenu des employés, en particulier de

³ Code canadien du travail L.R. (1985), ch. L-2, art. 51(1); 1999, ch. 31, art. 162d)

Graphique 3.2 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions sur la formation et le recyclage



En janvier 1998, dans 21,6 % des principales conventions collectives, visant 22,3 % des employés (501,451 employés), il est précisé que l'employeur est **obligé** d'offrir de la formation aux employés touchés par la mise en place de **changements technologiques**; dans 22,0 % des conventions, visant 23,1 % des employés (518 690 employés), le **recyclage** dans de telles conditions est **mentionné** de façon générale.

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
 Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

ceux qui comptent le plus grand nombre d'années de service, qui pourraient être déplacés à la suite de la mise en place de changements technologiques. » [Traduction]

Voici quelques exemples de dispositions obligeant l'employeur à offrir de la formation aux employés touchés par la mise en place de changements technologiques.

Aéroports de Montréal et le Syndicat des employé(e)s des aéroports de Montréal (CSD) (1998-2001) :

« Si l'introduction d'un changement technologique a pour effet de rendre un employé incapable d'accomplir ses tâches, l'Employeur doit lui fournir un recyclage à l'intérieur de sa fonction en autant que l'employé possède des connaissances et le potentiel nécessaires pour entreprendre le recyclage. »

CHAPITRE TROIS

Banque Laurentienne du Canada et Trust La Laurentienne du Canada et le Syndicat international des employés professionnels, section locale 434 (2000-2001) :

« La Banque convient de fournir l'entraînement et la formation nécessaires afin de permettre aux employés-es de continuer à occuper le même poste ou un autre poste de classe égale. »

Certaines conventions reconnaissent les besoins particuliers des travailleurs âgés en matière de formation alors que d'autres conventions stipulent qu'on leur offrira la formation nécessaire.

Saskatchewan Telecommunications et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (2001-2004) :

« Il pourrait s'avérer nécessaire de faire suffisamment de recyclage pour aider les employés ayant le plus d'ancienneté à acquérir les compétences nécessaires pour utiliser certaines des nouvelles technologies. » [Traduction]

MTT et Atlantic Communication and Technical Workers' Union, sections locales 201, 202 et 203 (1999-2002) :

Les employés ayant le plus d'ancienneté⁴ dans le groupe touché par le changement, qui ont la capacité d'apprendre et sont prêts à suivre la formation nécessaire, recevront

la formation leur permettant d'assurer la maintenance du nouvel équipement. » [Traduction]

De nombreuses conventions abordent d'autres questions importantes pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs âgés, comme le moment et la durée de la formation, et son incidence sur la rémunération, les avantages sociaux et l'ancienneté.

Halifax Regional Municipality et Halifax Civic Workers' Union (CUPE), section locale 108 (2000-2004) :

« Lorsque les employés touchés doivent acquérir de nouvelles compétences ou des compétences plus étendues que celles qu'ils possèdent déjà et qui leur permettent de fonctionner selon les méthodes de travail actuelles, ces employés auront droit, aux frais de l'employeur, à une période maximale de neuf (9) mois, au cours de laquelle ils pourront perfectionner ou acquérir les compétences requises par les nouvelles méthodes de travail. L'employé ne subira aucune diminution de salaire ou du taux de rémunération au cours de la période de formation ou lorsqu'il occupera un poste reclassifié. Si la mise en place de nouvelles méthodes de travail crée un besoin en perfectionnement ou en compétences nécessitant une période de formation de plus de neuf mois, le temps de formation additionnel sera accordé à moins que l'employeur puisse prouver que cela n'est

⁴ Le terme « employés ayant le plus d'ancienneté » n'est pas défini dans la convention collective.

pas raisonnable ou est économiquement prohibitif. Dans la mesure du possible, la formation offerte dans le présent article sera donnée pendant les heures de travail. Toute période de temps consacrée à la formation découlant d'un changement technologique sera considérée comme du temps de travail effectif. Les employés qui suivent une formation en dehors des heures normales de travail, auront droit à un congé en échange, payé au taux ordinaire, à un moment dont conviendront l'employé et le superviseur. » [Traduction]

Gouvernement du Nouveau-Brunswick et l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (1997-2002) :

« Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur a besoin qu'un employé subisse une formation supplémentaire, cette formation sera fournie à l'employé, et ce, pendant les heures de travail, lorsque c'est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'employeur, sans perte de traitement pour l'employé. »

Board of School Trustees of School District No. 61 (Greater Victoria, C.-B.) et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 947 (2000-2003) :

« Lorsque l'introduction d'un changement technologique modifie considérablement les méthodes de travail d'un employé ou son poste, ou encore fait en sorte qu'il doive

acquérir de nouvelles compétences et capacités, le Conseil lui offrira la formation et le matériel nécessaires pendant une période maximale de trois (3) mois, au cours de laquelle l'employé en question ne subira aucune perte de salaire, d'avantages sociaux ou d'ancienneté. » [Traduction]

C. Polyvalence (flexibilité fonctionnelle) ou compétences multiples

La polyvalence désigne la capacité d'un employé d'accomplir diverses tâches. L'accès à une main-d'œuvre polyvalente peut aider les entreprises à mieux atteindre leurs objectifs de production, ce qui leur permet de soutenir la concurrence et d'améliorer la productivité. Toutefois, ces objectifs ne seront atteints que si les travailleurs souhaitent acquérir de nouvelles compétences et qu'on leur en donne l'occasion.

Le fait d'offrir aux travailleurs âgés la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences qui ne sont pas nécessairement liées à leurs tâches actuelles accroît leur polyvalence et par le fait même leur sécurité d'emploi. De plus en plus, les conventions collectives comportent des dispositions prévoyant la formation polyvalente du personnel, et les entreprises disposent ainsi des qualifications et des compétences nécessaires. Les dispositions citées ci-dessous traitent de la question de la polyvalence ou des compétences multiples.

CHAPITRE TROIS

Le premier exemple, extrait d'une lettre d'entente, porte sur la flexibilité en milieu de travail et la formation requise pour assurer le succès de sa mise en œuvre et de sa réalisation.

Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Limitée et les Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 7106 et 8262 (2000-2002) :

Dans la présente convention, les deux parties reconnaissent qu'il existe un lien entre

« la sécurité d'emploi, l'habilitation des employés et l'utilisation flexible des compétences des employés »

dans le but d'atteindre les objectifs de production et de réduction des coûts, et d'assurer la rentabilité permanente de l'entreprise. Cela permettrait à tous les employés d'exécuter n'importe quel travail, pourvu qu'ils possèdent les connaissances et compétences nécessaires pour le faire de façon sécuritaire. La lettre d'entente indique de plus que l'on établira un sous-comité chargé d'examiner les programmes de formation visant à doter les employés des connaissances et des compétences nécessaires pour accomplir en toute sécurité des tâches additionnelles. À cette fin, une formation en cours d'emploi et de l'information relative aux méthodes de travail et aux activités de l'entreprise en général seront offertes, et le perfectionnement individuel sera encouragé. Plus précisément, on offrira aux employés les possibilités et les ressources leur permettant de donner leur pleine mesure au sein de l'entreprise.

Le deuxième exemple illustre un mécanisme d'incitation qui récompense les employés qui terminent avec succès un programme de formation spécial et mettent en application les compétences qu'ils ont acquises grâce à ce programme destiné à accroître leur polyvalence.

Weyerhaeuser Saskatchewan Limited et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1120 (1997-2003)

ont instauré une prime de flexibilité en vertu de laquelle, à partir du 1^{er} juin 1999,

« les pratiques de travail flexibles seront récompensées comme suit : préposés à l'entretien — 95 ¢ de l'heure, et personnel d'exploitation et autres employés — 40 ¢ de l'heure. Cette mesure sera mise en place comme suit : lorsque la convention sera ratifiée, les préposés à l'entretien, le personnel d'exploitation et autres employés qui utiliseront immédiatement des compétences inutilisées jusqu'à maintenant en raison de pratiques de travail restrictives recevront respectivement 45 ¢ et 20 ¢ de l'heure. Les préposés à l'entretien et le personnel d'exploitation et autres employés qui aideront d'autres employés, peu importe leurs postes respectifs, recevront respectivement 25 ¢ et 20 ¢ de l'heure, après avoir terminé avec succès chacun des programmes de formation par module et utilisé les compétences ainsi acquises. Il y aura deux modules de formation pour les

préposés à l'entretien et un module pour le personnel d'exploitation et les autres employés. » [Traduction]

En outre, l'employeur et les syndicats se réuniront pour discuter d'un programme de formation par module visant à accroître les compétences actuelles des employés. L'employeur concevra et offrira également de nouveaux programmes de formation pour faciliter la mise en œuvre et l'évolution de pratiques de travail flexibles.

Les deux exemples ci-après sont des dispositions qui offrent à certains employés la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences au moyen de la formation polyvalente et de la formation par rotation de postes.

Canada Safeway Limited et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 2000 (1997-2003) :

« L'employeur offrira à tous les employés qualifiés, par ordre d'ancienneté, l'accès à la formation polyvalente dans les services des aliments de choix, des fruits de mer et de l'emballage des viandes, et ce, lorsque des heures seront (ou deviendront) disponibles. Ce programme sera conçu et mis en œuvre de manière à assurer à tous les employés une chance égale d'y participer. » [Traduction]

British Columbia Hydro and Power Authority et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 378 (1997-2002) :

« La rotation d'emploi sera offerte uniquement aux employés dont le rendement au travail et les aptitudes justifient une telle offre. La rotation d'emploi a pour but de permettre aux employés choisis d'élargir leur expérience et d'accroître leurs connaissances, dans l'intérêt conjoint de l'employé et de l'employeur. (...) Il incombe aux gestionnaires de division de choisir les candidats à la rotation d'emploi, mais les employés peuvent présenter une demande pour avoir droit à cette formation. Les employés choisis ne sont toutefois pas obligés d'accepter de participer à la rotation d'emploi. » [Traduction]

Finalement, bon nombre d'universités accordent aux membres de leur personnel enseignant un congé d'études afin de leur permettre d'acquérir des connaissances dans une autre discipline, ce qui accroît leur polyvalence.

Université de la Saskatchewan et l'Association des professeurs de l'Université de la Saskatchewan (1998-2001) :

« Les congés d'études ont pour but d'aider les employés à terminer des travaux de recherche ou à suivre des cours visant à

CHAPITRE TROIS

accroître leur polyvalence ou leur capacité d'exécuter leurs fonctions, ou à les rendre aptes à postuler d'autres postes au sein de l'Université. » [Traduction]

Bureau des gouverneurs du Dalhousie College et Dalhousie Faculty Association (1998-2001) :

« Avec l'accord du Département ou des autres services touchés, et du Bureau, un membre du corps enseignant peut se recycler en vue d'occuper de nouvelles fonctions. S'il doit prendre une période de congé, on continuera à lui verser son salaire et à lui accorder les avantages sociaux auxquels il a droit, et il n'aura pas à assumer les coûts du recyclage. Pendant et après la période de recyclage, le professeur en question conservera son rang, sa permanence et ses années de service lors d'un congé sabbatique ou d'un congé spécial. » [Traduction]

III Congé d'études

Dans les conventions collectives, différents termes sont utilisés pour désigner le congé d'études : congé de perfectionnement, congé de perfectionnement professionnel, congé de perfectionnement du personnel, congé personnel de perfectionnement professionnel, congé de promotion professionnel et congé d'études.

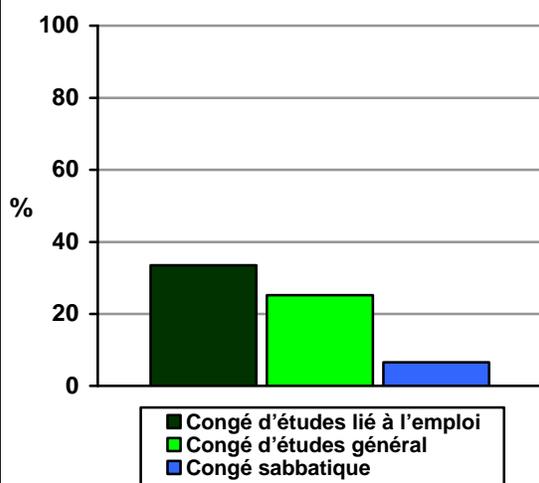
Quel que soit le terme utilisé, on peut regrouper les congés d'études en trois principales catégories : congé d'études lié à l'emploi, congé d'études général et congé sabbatique. La présente section porte sur ces trois types de congé et leur éventuelle incidence sur les travailleurs âgés.

Le congé d'études et le congé sabbatique donnent aux employés la possibilité de s'absenter du travail pour poursuivre leurs études — habituellement dans un établissement d'enseignement reconnu — ou d'entreprendre des activités liées à la formation et au « développement personnel ». La durée de ces congés, leur incidence sur les avantages sociaux et l'ancienneté, et le fait qu'ils soient rémunérés ou non varient d'une convention à l'autre. Naturellement, un congé d'études payé, avec droit à tous les avantages sociaux et à l'accumulation du temps d'ancienneté, constitue la situation idéale pour tous les employés, en particulier les travailleurs âgés, qui peuvent avoir des obligations financières importantes ou qui ont besoin dans une plus large mesure des avantages médicaux.

En règle générale, les dispositions sur les congés d'études portent sur les questions suivantes : les exigences (p. ex. demande officielle écrite, approbation de la direction, preuve d'assiduité au cours, cours terminé avec succès), l'horaire (c.-à-d. pendant les heures normales de travail ou en dehors de ces heures) et la durée du congé, de même que l'incidence sur les droits d'ancienneté (c.-à-d. accumulation ou non du temps d'ancienneté) et les autres

Graphique 3.3 : DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ D'ÉTUDES

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives au congé d'études



En janvier 1998, les dispositions **relatives au congé d'études lié à l'emploi**, que le congé soit payé ou non par l'employeur, étaient celles qui revenaient le plus souvent dans les principales conventions collectives, soit dans 33,5 % d'entre elles, touchant 48,5 % des employés (1 089 960 employés), tandis qu'on retrouvait des dispositions portant sur le **congé d'études général** dans 25,2 % des conventions, touchant 33,5 % des employés (753 616 employés), et des dispositions traitant du **congé sabbatique**, dans 6,5 % des conventions, touchant 6,9 % des employés (155 557 employés).

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

avantages sociaux (p. ex. congés de maladie accumulés). Finalement, les dispositions traitant des congés d'études liés à l'emploi portent en particulier sur la question de la responsabilité, en ce qui concerne l'employeur et les employés.

Les questions relatives aux années de service sont probablement celles qui touchent le plus les travailleurs âgés. D'une part, la plupart des conventions précisent le nombre minimal d'années de service requis pour obtenir un congé. D'autre part, l'approbation de ces congés est parfois fonction de l'ancienneté, en particulier

lorsque le nombre de places disponibles est limité ou lorsque les demandes arrivent en même temps. Dans les deux cas, les travailleurs âgés sont habituellement avantagés comparativement aux nouveaux ou aux jeunes employés.

En dernier lieu, la question de la rémunération est très importante. Certaines conventions prévoient des congés payés en totalité ou en partie, tandis que d'autres accordent des congés sans solde ou permettent aux employés de profiter d'un régime de congés avec salaire différé.

CHAPITRE TROIS

A. Congé d'études lié à l'emploi

L'employeur accorde ce genre de congé à un employé lorsqu'il considère que ces études favoriseront l'avancement de l'employé et contribueront à l'atteinte des objectifs de l'organisation. Les études peuvent prendre la forme d'un cours donné par l'employeur ou d'un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu. Elles peuvent également comprendre des réunions liées au travail, des ateliers, des colloques, des conférences, des congrès et des sessions d'études, de même que de la recherche et des travaux d'érudition.

Voici quelques exemples de dispositions relatives à un congé d'études payé lié à l'emploi.

Emergency Health Services Commission et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 873 (2000-2005) :

« On accordera à un employé un congé payé pour suivre des cours à la demande de l'employeur. » [Traduction]

Administration de l'aéroport international de Vancouver et l'Alliance de la fonction publique du Canada (2001-2004) :

« L'employeur accordera à un employé un congé payé pour suivre des cours, assister à un colloque ou suivre une formation, pendant ses heures normales de travail et à la demande de l'employeur. L'employeur (...) paiera les frais d'inscription aux cours et les frais de scolarité. » [Traduction]

Regional Health Authorities of Prince Edward Island et Prince Edward Island Nurses' Union (1999-2002) :

« Les employés que l'employeur a autorisés à assister à des réunions et des ateliers provinciaux professionnels ou techniques auront droit à un congé payé. Les parties aux présentes ont en commun le désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés, quand l'occasion se présente, la possibilité de participer à des colloques, des ateliers, des cours universitaires, des cours abrégés ou autres programmes semblables offerts en dehors du lieu de travail, afin de leur permettre de tenir à jour leurs connaissances et compétences dans leurs domaines respectifs. » [Traduction]

L'exemple suivant illustre les conditions habituellement associées au congé payé.

Ottawa-Carleton District School Board et la Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (2000-2001) :

« Les congés payés prévus au présent article seront accordés aux conditions suivantes : a) maintien du salaire et des avantages sociaux; b) aucune réduction des congés de maladie accumulés; c) aucune interruption dans l'accumulation de temps d'ancienneté ou d'expérience; d) un enseignant absent pour un congé quelconque n'est pas admissible à tout autre genre de congé avant la fin de la première période de congé; e) à

la demande du surintendant ou de son représentant, l'enseignant fournira une preuve valable justifiant son absence. » [Traduction]

Par ailleurs, certaines conventions offrent un congé d'études payé pour permettre aux employés de s'adapter à un changement technologique.

Hydro-Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique (1999-2003) :

« La Direction convient d'accorder une absence avec solde pour tout travail nécessité par l'application de cet article [Changements Techniques ou Technologiques], jusqu'à l'épuisement d'une banque cumulative de cent vingt-cinq (125) jours/personne par année civile. »

Vidéotron Limitée et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815 (1999-2001) :

« Lorsqu'un changement technologique exige des qualifications nouvelles ou supérieures à celles que possèdent déjà les employés affectés en vertu des méthodes actuelles de travail, lesdits employés peuvent, aux frais de la Compagnie, bénéficier d'une période raisonnable au cours de laquelle ils peuvent se perfectionner ou acquérir des qualifications rendues nécessaires par la nouvelles méthode de travail. (...) Il ne doit y avoir

aucune réduction du taux de salaire au cours de la période de recyclage desdits employés, ou à l'occasion du reclassement dans le nouveau poste. » [translation]

Cependant, les congés d'études liés à l'emploi ne sont pas tous payés. Certaines conventions prévoient des congés d'études sans solde liés à l'emploi. Cette situation n'est certes pas idéale, mais elle peut tout de même être bénéfique aux travailleurs âgés qui veulent actualiser leurs connaissances et compétences.

PPG Canada Inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1999-2002) :

« Un employé ayant une année d'ancienneté ou plus peut présenter une demande de congé [sans solde] par écrit dans le but de fréquenter à plein temps un établissement reconnu, de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire, ou une école de métiers. L'employeur lui accordera ce congé à condition que le cours en question soit lié aux possibilités d'emploi de l'employé au sein de la compagnie. (...) Le congé ne dure pas plus d'un (1) an, mais peut être prolongé si une demande est présentée en ce sens. Le temps d'ancienneté continue de s'accumuler pendant ce genre de congé. » [Traduction]

Les dispositions relatives à un congé d'études lié à l'emploi prévoient également un congé pour passer un examen ou un congé pour assister

CHAPITRE TROIS

à une cérémonie de remise des diplômes⁵. Ce type de congé est accordé à un employé pour lui permettre de se présenter à un examen, de défendre sa thèse de maîtrise ou de doctorat, ou d'assister à une cérémonie de remise des diplômes qui a lieu pendant ses heures normales de travail.

British Columbia Ferry Corporation et B.C. Ferry and Marine Workers' Union (1998-2003) :

« On peut accorder à un employé un congé payé au salaire de base, pour passer un examen en vue d'obtenir une attestation ou un autre titre de compétence, pour un maximum de cinq jours ouvrables. »
[Traduction]

Thames Valley District School Board et la Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles élémentaires de l'Ontario, section locale de Thames Valley (2001-2002) :

« L'enseignant aura droit à un maximum d'une (1) journée par année scolaire pour assister à la collation des grades à laquelle il est convoqué ou à celle à laquelle son enfant ou son conjoint est convoqué. »
[Traduction]

Gouvernement du Nouveau-Brunswick et l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (1997-2002) :

« Lorsqu'un employé suit des cours ou un programme de formation, l'Employeur peut autoriser en faveur de cet employé; a) un congé payé pour qu'il se présente à des examens; b) le paiement des dépenses pour se présenter à des examens; et c) le paiement des dépenses de voyage conformément aux Règlements sur les voyages. »

B. Congé d'études général

Le congé d'études général est accordé, à la demande de l'employeur ou de l'employé, afin de permettre aux employés d'actualiser leurs connaissances et leurs compétences grâce à divers programmes d'enseignement. Ce congé n'est pas nécessairement directement lié à l'emploi de l'employé. Par conséquent, la plupart des dispositions relatives au congé d'études général ne prévoient pas qu'il soit payé par l'employeur. Dans certains cas toutefois, il est payé en partie par l'employeur, comme nous le verrons dans l'exemple qui suit.

⁵ Nota : Le congé pour passer un examen et le congé pour assister à une cérémonie de remise des diplômes ne sont pas nécessairement limités aux cours liés à l'emploi.

Emergency Health Services Commission et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 873 (2000-2005) :

« On accordera à l'employé un congé sans solde, ou un congé payé en partie, pour suivre des cours auxquels il désire s'inscrire. » [Traduction]

Bon nombre de conventions renferment des clauses garantissant que les droits d'ancienneté continuent de s'accumuler pendant un tel congé.

General Motors du Canada Limitée et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, (TCA-Canada) (1999-2002) :

« (...) les employés qui ont une (1) année d'ancienneté ou plus et qui veulent poursuivre leurs études peuvent présenter une demande de congé à cette fin. Le congé d'études continu accordé à un employé admissible ne peut excéder douze (12) mois. Des congés additionnels pourront être accordés, à la discrétion de la direction locale. Sauf disposition contraire (...) l'ancienneté continue de s'accumuler pendant un tel congé. » [Traduction]

D'autres dispositions garantissent simplement que les droits d'ancienneté ne seront touchés d'aucune façon (c.-à-d. ni gain ni perte).

Shoppers Drug Mart Store et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1518 (1997-2001) :

« Les employés comptant quatre (4) années ou plus de service ininterrompu auprès de l'employeur auront droit à un congé d'études pouvant durer jusqu'à un (1) an, sans gain ou perte d'ancienneté à partir du moment où le congé débute. (...) L'ancienneté constitue un facteur déterminant dans l'établissement de l'ordre de départ en congé. » [Traduction]

Certaines conventions vont plus loin et, en plus de garantir les droits d'ancienneté, offrent la protection d'emploi, pour une période de temps limitée toutefois.

Bristol Aerospace Limited et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 3005 (TCA-Canada) (1999-2002) :

« À la demande d'un employé, un congé d'études sans solde lui sera accordé pour une durée maximale de trois (3) ans. L'employé ne perdra pas ses droits d'ancienneté durant un congé pour des raisons personnelles qui n'excède pas douze (12) mois consécutifs, mais continuera d'accumuler de l'ancienneté

CHAPITRE TROIS

pendant cette période. L'employé dont le congé se prolonge au-delà de douze (12) mois conservera l'ancienneté accumulée au moment où la limite susmentionnée est atteinte, mais celle-ci cessera alors de s'accumuler jusqu'à ce que l'employé reprenne le travail. Le retour au travail d'un employé après un congé pour des raisons personnelles de plus de trois (3) mois sera conditionnel à l'existence d'un poste vacant, de même catégorie ou dont l'employé est en mesure d'accomplir les tâches, au moment où il revient travailler. » [Traduction]

Le dernier exemple illustre les conditions habituellement associées aux congés d'études généraux.

Weyerhaeuser Saskatchewan Limited et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1120 (1997-2003) :

« Les conditions requises pour un tel congé sont les suivantes : a) la demande doit être présentée au moins trente (30) jours civils avant le début prévu du congé; b) les congés n'excéderont pas un total de vingt-quatre (24) mois pendant toutes les années de service; c) les congés d'études seront limités à une (1) personne par équipe, et accordés selon le principe du premier arrivé, premier servi, et dans le cas de demandes présentées en même temps, l'admissibilité sera fonction de l'ancienneté

à l'usine; d) tous les congés accumulés doivent être pris avant le début de la période de congé d'études; e) pour les six premiers (6) mois du congé de deux (2) ans, tous les avantages sociaux (exception faite de l'indemnité hebdomadaire et de l'I.L.D.⁶) seront maintenus. L'ancienneté dans l'entreprise, dans le département et dans l'emploi continuera également à s'accumuler; f) pour toute période de temps excédant les six (6) mois susmentionnés, l'accumulation d'ancienneté et les avantages sociaux seront suspendus jusqu'à ce que l'employé reprenne effectivement le travail. Les employés ont droit de participer (à leurs propres frais) aux régimes d'assurance-maladie complémentaire et d'assurance-soins dentaires. Ils ne sont admissibles à l'assurance-vie (à leurs propres frais) que pour une période allant jusqu'à douze (12) mois durant tout congé non fractionné. Pendant cette période, on interrompra le compte des années de service validées ouvrant droit à pension. » [Traduction]

C. Congé sabbatique

Le congé sabbatique est accordé à un employé pour lui permettre de faire des études, de la recherche ou de mener d'autres activités liées à son travail. Un tel congé peut être particulièrement profitable aux travailleurs âgés

⁶ I.L.D. : invalidité de longue durée

en tant que moyen leur permettant de rester apte à soutenir la concurrence au milieu ou vers la fin de leur vie active.

Comme le démontrent les exemples qui suivent, les congés sabbatiques sont plus courants dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. L'immense majorité des dispositions relatives aux congés sabbatiques (payés en partie ou en totalité, ou non payés) figurant dans les principales conventions collectives au Canada relèvent de ces secteurs.

La disposition ci-après illustre fort bien les conditions entourant l'octroi d'un congé sabbatique.

Université York et l'Association des professeurs de l'Université York (1999-2001) :

« Le but du congé sabbatique est de concourir aux objectifs de l'Université en offrant aux employés, régulièrement, la possibilité d'accroître leurs connaissances et leurs compétences professionnelles en étant libérés de leurs obligations habituelles d'enseignement ou de service professionnel. Le congé sabbatique vise à aider les employés à réaliser des travaux de recherche et à mener des activités professionnelles de haut niveau au cours de périodes non interrompues et intensives d'études, de réflexion et de travail de création, et de leur permettre d'élargir leur réseau de contacts, de travailler dans d'autres milieux, de diversifier leur expérience et d'explorer des idées nouvelles. (...) Les professeurs

syndiqués permanents qui poursuivent leur cheminement professionnel ou une autre voie ont droit à un congé sabbatique d'une (1) année complète après six (6) années de service, (...) Normalement, un professeur syndiqué prend un congé sabbatique tous les sept (7) ans. » [Traduction]

Les exemples suivants décrivent les critères généraux d'admissibilité, la durée des congés ainsi que le taux de rémunération.

Université Laval et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (1999-2004) :

Après avoir acquis au moins six (6) années d'ancienneté

« Le ou la professeur/e reçoit pendant la durée de son année sabbatique une rémunération égale à 90 % de son traitement. Toutefois, sa contribution et celle de l'Employeur aux régimes de prévoyance collective et au régime de rentes sont maintenues au niveau correspondant à 100% de son traitement. »

Université de Montréal et le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal (2000-2003) :

« Le professeur en année sabbatique d'une durée de douze (12) mois ou de deux fois six (6) mois dans une période de six (6) années reçoit un montant égal à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement plus le montant des bourses et du

CHAPITRE TROIS

financement extérieur qu'il obtient. Le professeur en année sabbatique d'une durée de six (6) mois reçoit cent pour cent (100 %) de son traitement plus le montant des bourses et du financement extérieur qu'il obtient. »

Université du Nouveau-Brunswick et Association of University of New Brunswick Teachers (1998-2001) :

« Les professeurs syndiqués permanents qui présentent une demande de congé sabbatique à l'Université du Nouveau-Brunswick peuvent obtenir un congé aux conditions suivantes : a) après six années de service à plein temps auprès de l'Université du Nouveau-Brunswick, une année sabbatique et une rémunération équivalente à 85 % de leur traitement; ou b) après six années de service à plein temps auprès de l'Université du Nouveau-Brunswick, un congé de six mois et une rémunération équivalente à 100 % de leur traitement; ou c) après trois années de service à plein temps auprès de l'Université du Nouveau-Brunswick, un congé de six mois et une rémunération équivalente à 85 % de leur traitement. » [Traduction]

Halton Catholic District School Board et Ontario English Catholic Teacher's Association (2000-2002) :

« Afin d'être admissible à un congé sabbatique, un enseignant doit compter sept (7) années de service auprès du Conseil des écoles catholiques de Halton

et avoir accumulé au moins quatre-vingt (80) journées de congés de maladie cumulatifs. (...) La rémunération versée à l'enseignant en congé sabbatique doit représenter au moins 70 % du salaire qu'il recevrait s'il enseignait pendant cette année pour le Conseil. Pour chaque année d'expérience additionnelle, il a droit à 10 % de plus, jusqu'à concurrence de 100 % de son salaire, après 10 années de service. » [Traduction]

Voici un des rares exemples provenant d'un secteur autre que l'éducation, la santé ou les services sociaux.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick et l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (1997-2002) :

« Un congé sabbatique peut être accordé à un employé pour des périodes variables jusqu'à concurrence d'une année en vue de faire des études ou des voyages approuvés ou un stage dans une industrie qui se rattache directement au domaine d'activité de l'employé. Les employés visés par la présente convention deviennent admissibles à un congé sabbatique à la fin de sept (7) années de service dans des ministères et organismes visés par la présente convention et doivent recevoir des allocations tenant lieu de traitement égales à un maximum de soixante-quinze pour cent (75 %) du traitement de base de l'employé. »

IV Financement de la formation et des études

Exception faite des entreprises situées au Québec, aucune loi n'oblige les entreprises canadiennes à investir dans la formation.

Cependant, les entreprises et les syndicats ont négocié un grand nombre de modes de financement de la formation et des études, diversité dont témoignent les principales conventions collectives.

Les conventions qui renferment des dispositions sur le financement prévoient habituellement que l'employeur finance en totalité ou en partie un fonds quelconque de formation et d'études. Le financement peut constituer une somme déterminée (p. ex. 25 000 \$ par année) ou une somme proportionnelle au nombre d'heures travaillées par les membres du syndicat (p. ex. 1 ¢ de l'heure). Administré par l'employeur, par le syndicat ou conjointement, ce fonds peut être d'une grande utilité pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs âgés, qui veulent actualiser leurs compétences, améliorer leurs habiletés en lecture, en écriture et en calcul, ou simplement poursuivre leur perfectionnement professionnel, quelle que soit la voie qu'ils empruntent.

Voici quelques exemples de modes de financement de la formation et des études négociés récemment.

General Motors du Canada Limitée et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1999-2002)

ont créé un fonds de formation de 1 000 000 \$ pour financer les programmes de formation et de perfectionnement. Au cours de la deuxième et de la troisième année de la convention, la compagnie versera au fonds un total de 16 heures par travailleur, et les employés auront droit à l'équivalent de 8 heures de formation pendant les heures de travail. Le Comité de révision de la formation, en collaboration avec les comités locaux de formation, déterminera quels programmes de formation seront offerts. L'employeur contribue également à d'autres fonds liés à la formation et aux études : il verse 5 ¢ par heure travaillée à un régime de congés d'études (l'Union Education Fund) administré par le syndicat et 3 ¢ par heure travaillée au fonds de formation en sécurité et en hygiène (Health and Safety Training Fund).

Legacy Hotels Corporation et l'Union internationale des employés d'hôtels et de restaurants, section locale 75 (1999-2002) :

La présente convention offre un fonds de formation continue auquel l'employeur contribuera à raison de 1 ¢ de l'heure travaillée par employé membre de l'unité de négociation. Dans la mesure où la compagnie et le syndicat

CHAPITRE TROIS

Tableau 3.1

Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Québec)⁷

Adoptée par l'Assemblée nationale du Québec en 1995, la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* vise à développer les qualifications, les compétences et la performance des travailleuses et des travailleurs par la formation continue.

Cette loi oblige tout employeur dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède 250 000 \$ à investir un montant représentant au moins 1 % de cette masse salariale pour la formation de ses employés, y compris les apprentis. Ce montant peut également être utilisé pour accueillir des stagiaires et des enseignants stagiaires en entreprise. Les dépenses de formation admissibles peuvent entre autres prendre la forme de soutien à la formation (p. ex. en réglant directement ou en remboursant les frais liés à une formation), de fourniture de personnel, de locaux ou d'équipement, d'octroi de congés de formation payés, ou de contributions à un organisme collecteur ou au Fonds de formation de la construction. Par ailleurs, sont admissibles toutes les dépenses relatives à un plan de formation qui fait l'objet d'une entente entre un employeur et un syndicat accrédité en vertu d'une loi pour représenter des salariés. Une telle entente peut faire partie ou non d'une convention collective.

Un employeur dont le total des dépenses de formation admissibles est inférieur au seuil requis est tenu de verser au Fonds national de formation de la main-d'œuvre une cotisation égale au solde du montant minimum exigé (donc, un montant équivalent à 1 % de la masse salariale moins les dépenses de formation admissibles effectuées pour une année). Un employeur dont les dépenses de formation admissibles dépassent le montant minimum requis par la Loi peut reporter l'excédent à l'année suivante.

⁷ Document rédigé par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationale du travail, Programme du travail (DRHC). Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

reconnaissent que l'éducation est un processus continu et croient qu'il est important d'aider les employés actuels à améliorer leurs compétences, le fonds servira uniquement à actualiser les compétences et les connaissances liées au travail, et à aider les employés à surmonter les difficultés quotidiennes en milieu de travail.

Ville de Winnipeg et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500 (1999-2002) :

La convention prévoit la création d'un fonds de développement des ressources humaines de 3 millions de dollars ayant pour but la formation et le perfectionnement du personnel. Un comité mixte discutera et mettra en œuvre des mesures relatives aux exigences en matière d'études, de formation et de perfectionnement des employés, à la suite du déploiement des membres du SCFP touchés par une restructuration organisationnelle, ou des mesures relatives à tout nouveau programme de formation ou programme enrichi qui pourrait être profitable à la fois au personnel et à la Ville. Le comité mettra également en place des méthodes de sélection des candidats à la formation.

Westfair Foods Limited et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 777 (1997-2003)

ont négocié un fonds d'études et de formation auquel l'employeur verse 10 ¢ pour chaque heure travaillée par les membres de l'unité de négociation.

Conclusion

Le fait d'offrir aux employés de la formation continue et la possibilité de faire des études présente pour les employeurs et les employés des avantages indéniables. Cependant, comme nous l'avons mentionné en introduction, nous n'avons trouvé aucune disposition sur la formation visant en particulier les travailleurs âgés dans les principales conventions collectives au Canada. Néanmoins, l'incidence sur les travailleurs âgés des dispositions relatives à la formation, au recyclage et aux études n'est pas négligeable. En fait, étant donné que l'accès aux possibilités de formation est presque toujours fondé sur l'ancienneté, un grand nombre de dispositions les avantagent nettement. Par ailleurs, de nombreuses dispositions portant sur la formation et les études font précisément mention des travailleurs âgés, reconnaissant ainsi que leurs besoins peuvent être différents de ceux des autres travailleurs. Par contre, la portée, l'importance et la fréquence de la formation, de même que les ressources qui y sont consacrées, varient énormément d'un secteur ou d'une entreprise à l'autre.

Sécurité économique

Les travailleurs âgés font souvent face à de principales difficultés lorsqu'ils cherchent un nouvel emploi. Bien que le taux de chômage actuel de ce groupe de travailleurs soit proportionnellement moins élevé que celui de la plupart des autres groupes d'âge, les travailleurs âgés sont habituellement sans emploi plus longtemps que les jeunes travailleurs et sont plus susceptibles que ces derniers de quitter pour toujours le marché du travail à la suite d'une cessation d'emploi. En effet, selon une étude datant de 1996, un an après une mise à pied, le nombre de travailleurs âgés qui n'avaient pas trouvé un autre emploi était plus de deux fois supérieur (63 % comparativement à 30 %) à celui des travailleurs d'âge moyen dans la même situation¹. Du fait de cette vulnérabilité, les dispositions relatives à la sécurité d'emploi sont d'une très grande importance pour les travailleurs âgés.

Il convient de mentionner que les travailleuses âgées peuvent avoir à surmonter des difficultés plus principales encore que leurs homologues de sexe masculin, car, comparativement à ces derniers, elles occupent bien souvent des emplois moins bien rémunérés et plus précaires. Comme elles sont plus susceptibles de quitter le marché du travail pendant une longue période pour élever leurs enfants ou prendre soin d'un proche, elles accumulent moins d'ancienneté et d'années de service ouvrant droit à pension. Parfois, à la suite de la perte de leur conjoint (en raison d'un décès ou d'un divorce), des femmes qui, pour la plupart, possèdent très peu d'expérience de travail ou qui n'en possèdent pas du tout doivent trouver un emploi à un âge avancé. Naturellement, elles sont alors désavantagées pour trouver et conserver un emploi convenable. De plus, en raison de leur situation, elles peuvent difficilement se prévaloir des mesures de protection (c.-à-d. celles qui concernent la stabilité d'emploi et la sécurité du revenu) figurant dans les conventions collectives et qui visent en particulier les travailleurs ayant de longues années de service.

¹ *Statistique Canada, Le point sur la population active : les travailleurs âgés, printemps 1998, pp. 21-22. Pour Statistique Canada, un « travailleur âgé » est un travailleur âgé de 55 ans ou plus (Cette définition est plus restreinte que celle utilisée par d'autres organismes, pour qui un travailleur âgé est bien souvent un employé âgé d'au moins 45 ans.), et un « travailleur d'âge moyen », un travailleur âgé de 24 à 54 ans.*

CHAPITRE QUATRE

Qu'il s'agisse de mises à pied, de rappels au travail ou de promotions, le recours à l'ancienneté est le mécanisme le plus souvent utilisé pour protéger les employés. En règle générale — bien que ce ne soit pas toujours le cas —, les travailleurs âgés détiennent plus d'ancienneté que leurs jeunes collègues. Cependant, à une époque où les employés canadiens peuvent s'attendre à changer d'emploi et d'employeur quelquefois au cours de leur vie active, et où une industrie peut connaître des pertes d'emploi massives (à la suite de la fermeture ou du déménagement d'une usine), les dispositions habituelles concernant l'ancienneté peuvent s'avérer insuffisantes pour garantir un emploi continu aux travailleurs âgés, même à ceux qui comptent de nombreuses années de service. C'est pourquoi les syndicats négocient parfois des clauses additionnelles en vue de protéger davantage les emplois et le revenu de leurs membres.

Le présent chapitre traite de diverses clauses sur la sécurité économique des travailleurs âgés figurant dans les principales conventions collectives négociées récemment au Canada. Il est divisé en trois sections principales :

- I Dispositions relatives à l'ancienneté :** Cette section traite de la portée de l'unité d'ancienneté, de son application et des diverses façons de calculer l'ancienneté.
- II Dispositions relatives à la sécurité d'emploi :** Ces dispositions prévoient notamment la mutation à un poste plus simple ou moins exigeant, comprennent des mesures visant à faciliter le retour au travail de même que des

dispositions traitant des changements organisationnels et technologiques, et des déménagements.

- III Dispositions relatives au revenu :** Cette section porte sur les dispositions relatives au revenu, notamment du maintien du salaire, de la prime d'ancienneté, des indemnités de départ et de cessation d'emploi, des forfaits de retraite anticipée et des indemnités de retraite.

I Dispositions relatives à l'ancienneté

L'ancienneté est l'un des principaux critères utilisé pour évaluer la protection des emplois et du salaire dont bénéficient les membres d'un syndicat ayant de longs états de service. Les clauses relatives à l'ancienneté sont régies par le principe voulant que l'établissement de l'ordre des promotions, des mises à pied et des rappels au travail, et d'autres questions comme le choix des dates de congé annuel et l'admissibilité aux possibilités de formation, soient fonction des états de service des employés. Depuis toujours, la plupart des syndicats considèrent l'ancienneté comme un critère relativement équitable et sans équivoque permettant de restreindre les pratiques de gestion arbitraires et discriminatoires.

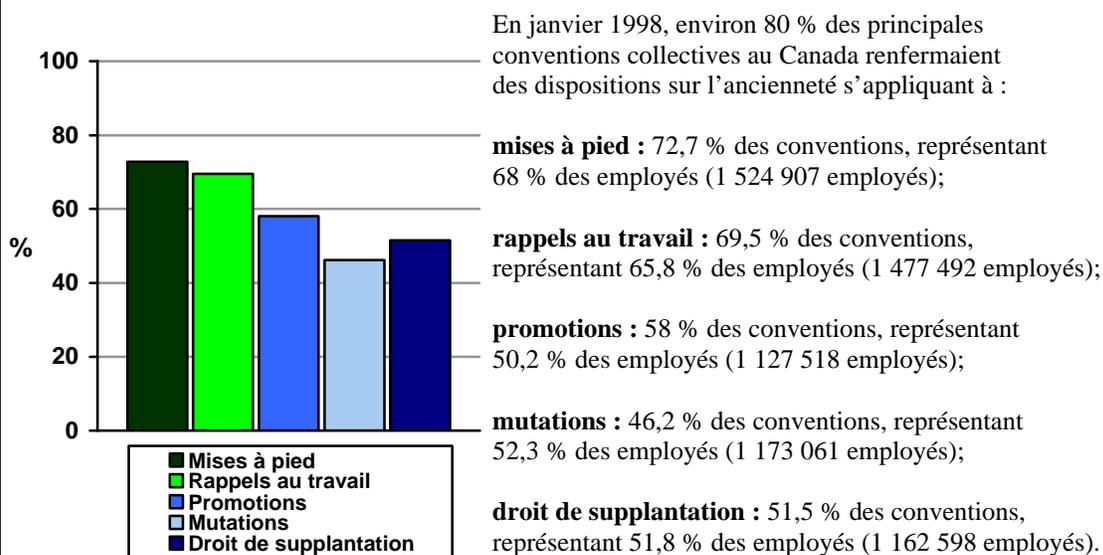
Comme les états de services s'allongent avec le temps, les travailleurs âgés sont les premiers bénéficiaires des dispositions relatives à

l'ancienneté. Cependant, dans certains cas les employés âgés ont relativement peu d'ancienneté et se trouvent donc dans une position désavantageuse pour ce qui est de la sécurité d'emploi. C'est notamment le cas s'ils ont commencé à travailler à un âge avancé, s'ils ont changé d'emploi ou d'employeur, s'ils ont obtenu une promotion ou une mutation dans une autre unité d'ancienneté, ou ont vu leur ancienneté bloquée ou supprimée après avoir été mis à pied

pendant une longue période. Les travailleurs — des travailleuses dans la grande majorité des cas — qui ont interrompu leur service pendant un certain nombre d'années pour élever leurs enfants² ou prendre soin d'un membre de leur famille perdent habituellement l'ancienneté qu'ils ont accumulée, à moins que des dispositions « transitoires » n'aient été incluses dans une des clauses sur l'ancienneté. Par ailleurs, dans des industries dont l'effectif est vieillissant et dont

Graphique 4.1 : DISPOSITIONS SUR L'ANCIENNETÉ ET AUTRES QUESTIONS CONNEXES

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions sur l'ancienneté et autres questions connexes

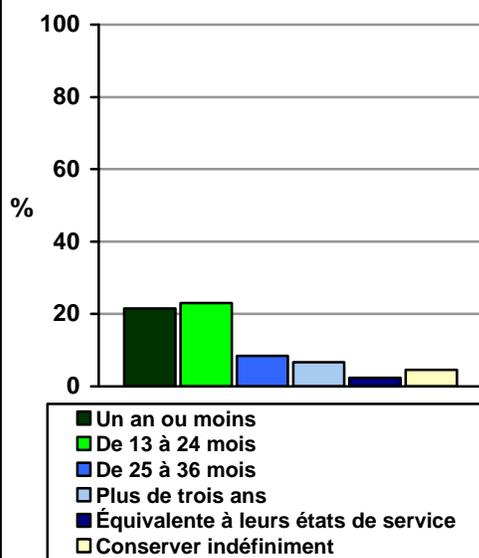


Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

² Cependant, dans tous les territoires et provinces du Canada, les lois sur les normes du travail accordent aux femmes en congé de maternité le droit de conserver leur ancienneté et, parfois, de continuer à l'accumuler.

Graphique 4.2 : DISPOSITIONS RELATIVES AU MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ AU COURS D'UNE PÉRIODE DE MISE À PIED

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives au maintien de l'ancienneté au cours d'une période de mise à pied



En janvier 1998, environ deux tiers des principales conventions collectives au Canada renfermant une clause sur l'ancienneté prévoyaient le **maintien de l'ancienneté au cours d'une période de mise à pied**, habituellement pour une période donnée :

un an ou moins : 21,5 % des conventions, représentant 20,4 % des employés (453 685 employés);

de 13 à 24 mois : 23 % des conventions, représentant 22,8 % des employés (510 565 employés);

de 25 à 36 mois : 8,4 % des conventions, représentant 4,6 % des employés (102 293 employés);

plus de trois ans : 6,7 % des conventions, représentant 6,8 % des employés (154 045 employés);

équivalente à leurs états de service : 2,4 % des conventions, représentant 3,1 % des employés (69 589 employés);

conserver indéfiniment l'ancienneté accumulée : 4,6 % des conventions, représentant 12 % des employés (269 003 employés).

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

les besoins en main-d'œuvre diminuent constamment — par exemple, lorsque pendant de longues périodes on n'embauche plus personne et que l'on réduit graduellement

l'effectif —, un travailleur âgé ayant à son actif de longs états de service peut quand même être l'employé ayant le moins d'ancienneté dans son unité de négociation.

Il convient également de noter que, dans certaines situations, même les clauses les plus complètes sur l'ancienneté n'offrent qu'une protection limitée aux travailleurs âgés. C'est le cas notamment lorsque tout un service ou une usine sont fermés, ou lorsqu'une catégorie d'emploi est éliminée. L'ancienneté ne confère jamais une protection absolue : l'employé doit avoir la capacité (et la volonté) d'exécuter son travail. En outre, à moins que des clauses additionnelles visant à protéger les emplois n'aient été ajoutées à une convention, les états de service, si longs soient-ils, ne garantissent pas un emploi à un travailleur âgé si aucun emploi n'est disponible. L'ancienneté, quoiqu'elle soit très importante, ne constitue donc qu'un « moyen temporaire de défense de première intervention³ » [Traduction] pour assurer la sécurité économique des travailleurs âgés.

La présente section porte sur les droits d'ancienneté et sur les questions liées à la dotation en personnel (c.-à-d. comment s'applique l'ancienneté), de même que sur d'autres questions relatives au calcul de l'ancienneté (c.-à-d. le statut de l'employé, le changement de statut, les mutations au sein ou hors de l'unité de négociation, les dispositions transitoires et le transfert d'ancienneté).

A. Portée de l'unité d'ancienneté

Comme il a été mentionné précédemment, les clauses sur l'ancienneté sont habituellement fondées sur les états de service continu d'un

employé auprès du même employeur. Cependant, l'étendue de la protection conférée par les clauses sur l'ancienneté varie grandement d'une convention collective à l'autre. La protection dépend dans une large mesure de la portée de la disposition (c.-à-d. de l'unité au sein de laquelle s'applique l'ancienneté, qu'il s'agisse d'un service, d'une catégorie d'emploi, d'une usine, d'une région géographique ou, comme c'est souvent le cas, d'une unité de négociation). Une vaste unité d'ancienneté (une usine p. ex.) accroît les possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés, car leurs droits d'ancienneté sont plus largement reconnus et ne se limitent pas à une petite unité, plus restreinte.

Cambridge Memorial Hospital et l'Union internationale des employés de services, section locale 204 (1995-2001) :

« L'ancienneté s'appliquera au sein de l'unité de négociation. » [Traduction]

Kellogg Canada Inc. et le Syndicat international des travailleurs et des travailleuses de la boulangerie, de la confiserie, du tabac et de la meunerie (2000-2003) :

« L'ancienneté s'appliquant à l'ensemble de l'usine comme on l'entend aux présentes signifie la période de service continu accomplie par un employé à l'usine et consignée dans les dossiers d'emploi de la compagnie. » [Traduction]

³ Ewan Clague et coll., *The Aging Workers and the Union*, New York, Praeger, 1971, p. 116.

CHAPITRE QUATRE

Bertrand Faure Components Limited et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8694 (2000-2003) :

« Aux termes de la présente convention, ancienneté signifie la période de service accomplie sans interruption auprès de la Compagnie et s'applique à l'ensemble de la compagnie. » [Traduction]

Parfois, une convention comprend deux ou plusieurs unités d'ancienneté.

Chemin de fer QNS & L et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9344 (1999-2004) :

« Il y a deux (2) catégories d'ancienneté : L'ancienneté de Compagnie qui correspond à la date à laquelle les employés ont commencé leur service continu au sein de la Compagnie. L'ancienneté de classification qui correspond à la date à laquelle l'employé a été affecté à une classification après que ses qualifications ont été établies. »

BC Gas Utility Limited et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 213 (1999-2001) :

« L'ancienneté s'applique à la présente convention et sera désignée comme étant de l'ancienneté syndicale. L'ancienneté s'applique également aux catégories d'emploi et sera alors appelée ancienneté d'emploi. Il existera également trois

unités d'ancienneté au sein de deux régions géographiques. Ces quatre termes, ancienneté syndicale, ancienneté d'emploi, ancienneté régionale et ancienneté d'unité sont définis ci-après. Ancienneté syndicale : établie selon la date d'entrée au service de BC Gas, Inland Natural Gas, Columbia Gas ou toute compagnie remplacée en tant qu'employé permanent et admissible à la FIOE. (...) L'ancienneté régionale est établie pour les employés dans la région où ils travaillent le 28 juillet 1989, tant et aussi longtemps qu'ils continuent de travailler dans cette région, exception faite des employés mutés dans une autre région entre le 28 juillet 1989 et le 2 juin 1991, pour lesquels l'ancienneté dans les deux régions est établie selon la date de la sélection de l'emploi dans chacune de ces régions. Si un employé ayant accumulé de l'ancienneté dans deux régions est muté dans une autre région, il perdra ses droits d'ancienneté accumulés dans la région qu'il quitte. (...) L'ancienneté d'unité est établie selon la date de sélection d'un emploi dans cette unité en particulier, peu importe la catégorie d'emploi. L'ancienneté d'emploi : établie selon la date indiquée dans l'avis officiel de sélection d'une catégorie d'emploi dans une unité d'ancienneté précise. Un employé peut établir son ancienneté d'emploi de la manière décrite ci-dessus dans une des unités ou dans toutes les unités. » [Traduction]

Gouvernement de la Saskatchewan et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 600-3 (2000-2003) :

« Le principe de l'ancienneté s'appliquera en premier lieu selon la catégorie d'emploi (...); deuxièmement, selon l'unité de service (...); troisièmement, selon l'organisme employeur; et quatrièmement, selon la date d'adhésion au syndicat. » [Traduction]

Dans les cas où une convention renferme deux unités d'ancienneté ou plus, chacune d'entre elles comporte son propre ordre d'ancienneté distinct de celui de l'autre unité, qui sert à déterminer divers droits et avantages, selon la convention. Par exemple, *l'ancienneté de service* peut s'appliquer aux mises à pied et aux promotions, et *l'ancienneté d'entreprise* (ou « états de service ») sert à déterminer la durée des congés annuels et l'accès à certains avantages.

Société Radio-Canada et le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (1999-2003) :

« L'ancienneté de service commence à compter de la date d'engagement par la Société et correspond à la durée de service continu. Elle vaut pour l'établissement de l'ordre des licenciements, des intégrations, des départs en congé annuel. (...). L'ancienneté syndicale correspond à la durée de service continu dans l'unité de négociation

régie par la présente convention ou dans l'un des anciens groupements syndicaux qui ont fusionné à la création de cette unité. Elle vaut uniquement pour les promotions et le calcul de la rémunération. »

B. Application de l'ancienneté

Les conditions d'emploi (c.-à-d. de mise à pied et de rappel, d'avancement et de rétrogradation, de même que de mutation, d'assignation du travail par quarts et d'établissement du calendrier des congés) auxquelles s'applique le principe de l'ancienneté varient d'une convention à l'autre, comme en témoignent les exemples qui suivent.

Fenwick Automotive Products, City Wide Automatic Transmission Services et FAPCO Automotive Inc. et les Métallurgistes unis d'Amérique (1998-2002) :

« Les parties reconnaissent que les possibilités et la sécurité d'emploi augmenteront proportionnellement aux états de service. Il est donc entendu que, dans tous les cas relatifs à un poste vacant, une promotion, une mutation, une mise à pied, à la cessation d'emploi et au réembauchage après une mise à pied, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité. » [Traduction]

CHAPITRE QUATRE

New Dominion Stores et Retail Wholesale Canada, Canadian Service Sector Division des Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 414 (1997-2001) :

« L'ancienneté est le principe selon lequel les employés à plein temps ont priorité en ce qui a trait aux promotions, aux rétrogradations occasionnées par une réduction de personnel, aux mises à pied et aux rappels au travail, et ce, en fonction de leurs états de service continu et à condition que l'employé ayant le plus d'ancienneté soit capable de satisfaire avec compétence aux exigences normales de l'emploi. »
[Traduction]

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et la Fédération des employées et employés de services publics inc. (1998-2002) :

« Les salariés peuvent utiliser leur ancienneté dans les cas de mouvement de personnel, tels que mise à pied, rappel au travail, promotion, mutation ou rétrogradation volontaire, en autant qu'ils aient les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales de la fonction concernée; les exigences normales doivent être pertinentes et en relation avec la nature même du travail à être exécuté. »

Halifax Regional Municipality et Halifax Civic Workers' Union (CUPE), section locale 108 (2000-2004) :

« Après que les critères relatifs aux compétences minimales requises par l'employeur ont été satisfaits, l'ancienneté servira à déterminer la préférence ou priorité et s'appliquera notamment aux promotions, mutations, rétrogradations, mises à pied, rappels au travail, réduction permanente de l'effectif, formation, établissement du calendrier des congés annuels, droit aux congés annuels, choix des quarts de travail, comme il est mentionné dans d'autres dispositions de la présente convention collective. L'ancienneté s'applique au sein de l'unité de négociation. »
[Traduction]

C. Calcul de l'ancienneté

En règle générale, les employés accumulent de l'ancienneté d'emploi à compter de la date de leur entrée en service, et de l'ancienneté de service à partir de la date à laquelle ils commencent à occuper un poste d'une catégorie donnée au sein d'un service. Il existe toutefois d'autres facteurs qui viennent modifier le calcul de l'ancienneté, et qui sont liés pour la plupart au statut de l'employé et aux mutations dont il a fait l'objet.

De plus, certaines mesures protègent la sécurité d'emploi dans les cas d'interruption du travail et de changement de poste. La présente section examine ces situations du point de vue de leur incidence sur les travailleurs âgés.

1. Statut de l'employé :

Les travailleurs âgés ne travaillent pas tous à plein temps. En fait, un grand nombre d'entre eux travaillent à temps partiel. Les modalités de la convention collective déterminent si l'expérience antérieure en tant qu'employé occasionnel ou à temps partiel au sein ou hors de l'unité de négociation sera ou non incluse dans le calcul de l'ancienneté. Pour les travailleurs âgés qui occupent des emplois atypiques (à temps partiel, temporaires, saisonniers, etc.), il est important que leur ancienneté soit maintenue que leur service ait été interrompu ou non.

Nombre de conventions renferment des dispositions précisant comment l'ancienneté doit être calculée, non seulement pour les employés permanents à plein temps, mais également pour les employés temporaires et à temps partiel, et pour ceux qui partagent un emploi.

Banque Canadienne Impériale de Commerce et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 2104 (B) (1998-2001) :

« On calculera l'ancienneté des employés qui ne travaillent pas 37 ½ heures par semaine en établissant l'équivalence entre le nombre

de journées travaillées et une année à plein temps, soit 235 journées travaillées, qui représentent une (1) année civile. »
[Traduction]

Workers' Compensation Board of British Columbia et Compensation Employees' Union (1998-2002) :

« L'ancienneté des employés permanents travaillant à temps partiel ou partageant un emploi s'accumulera proportionnellement à un horaire de travail à plein temps. »
[Traduction]

Bureau des gouverneurs de la Ryerson Polytechnic University et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, section locale 596 (1998-2001) :

« L'ancienneté peut s'accumuler pour un poste de durée indéterminée ou pour un poste de durée déterminée, à plein temps, à temps partiel ou qui dure une partie de l'année, ou pour toute combinaison des régimes de travail susmentionnés. L'ancienneté des employés qui occupent un poste de durée déterminée, qui dure une partie de l'année ou à temps partiel est calculée proportionnellement à l'horaire d'un emploi à plein temps. » [Traduction]

CHAPITRE QUATRE

CFCF Inc. et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communication (CTC), section locale 614 (1993-2001) :

« Pour les employés non permanents, l'employeur tiendra un registre dans lequel il consignera chaque période pendant laquelle l'employé aura travaillé. Le service s'accumulera comme suit : une demi-journée (1/2) pour un quart de quatre (4) heures travaillées dans une journée, et une (1) journée complète pour un quart de plus de quatre (4) heures. » [Traduction]

2. Changement de statut :

Pour les travailleurs âgés, en particulier ceux qui veulent réduire leur temps de travail, il est également important de savoir s'il est possible ou non de transférer leur ancienneté d'un poste à plein temps à un poste à temps partiel.

Certaines conventions établissent des barrières rigides entre l'ancienneté accumulée par les employés à temps partiel et l'ancienneté accumulée par les employés à plein temps, ce qui peut avoir pour effet de décourager grandement les travailleurs âgés qui voudraient changer de statut.

Dans d'autres cas toutefois, les dispositions permettent aux employés à plein temps de transférer au moins une partie de leur ancienneté lorsqu'ils prennent un emploi à temps partiel.

Diversicare I Limited Partnership et l'Union internationale des employés de services, section locale 204 (2001-2003) :

« Lorsqu'un employé passe de l'unité de négociation à plein temps à l'unité de négociation à temps partiel, l'ancienneté accumulée sous forme de journées et d'années au sein de l'unité à plein temps est transférée à l'unité à temps partiel et convertie comme suit : une (1) année équivaut à 1 800 heures. » [Traduction]

Visiting Homemakers Association et l'Union internationale des employés de services, Local 204 (1999-2001) :

« Une employée dont le statut passe de plein temps à temps partiel se verra reconnaître toutes les années de service et l'ancienneté qu'elle aura accumulées. » [Traduction]

Canada Safeway Limited et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 175 (1997-2001) :

« Si un employé qui travaillait à plein temps commence à travailler à temps partiel, à la demande ou avec l'approbation de la compagnie, le point de départ de l'ancienneté sera la date à laquelle il a commencé son service continu. » [Traduction]

Banque Canadienne Impériale de Commerce et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 2104 (B) (1998-2001) :

« Si un employé à plein temps devient un employé à temps partiel au sein de l'unité de négociation, l'ancienneté accumulée par l'employé dans le cadre de son travail à plein temps sera convertie en ancienneté à temps partiel. » [Traduction]

3. Mutations (au sein ou hors de l'unité de négociation) :

Certaines conventions collectives permettent aux employés de conserver et, dans de rares cas, de continuer à accumuler de l'ancienneté s'ils sont mutés à un poste hors de leur unité de négociation, mais travaillent toujours pour le même employeur. Une telle clause sert habituellement à protéger les travailleurs âgés à qui on a offert une mutation (dans un poste de direction notamment), car ils ont ainsi le temps de décider s'ils veulent conserver ce nouvel emploi ou s'ils préfèrent retourner à leur ancien emploi, sans être pénalisés. Ce genre de clause peut également être utilisée pour inciter un employé à accepter une promotion.

Chemins de fer QNS & L et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9344 (1999-2004) :

« Dans le cas où un employé couvert par la présente convention collective est nommé à un poste administratif ou de surveillance,

il conservera et accumulera sa ou ses dates d'ancienneté pendant une ou plusieurs périodes cumulatives hors de l'unité de négociation n'excédant pas douze (12) mois, advenant le cas où il réintégrerait l'unité de négociation. »

Société d'assurance publique du Manitoba et Manitoba Government Employees' Union (2000-2002) :

« Un employé temporairement affecté à un poste hors de l'unité de négociation continue à accumuler de l'ancienneté et à payer sa cotisation syndicale. De telles affectations ne peuvent dépasser vingt-quatre (24) mois sans le consentement du syndicat. » [Traduction]

Compagnie minière Québec Cartier et les Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 5778 et 6869 (1996-2001) :

« Un employé qui est permuté à un emploi qui n'est pas régi par la présente convention gardera ses droits d'ancienneté pendant deux (2) ans comme s'il était demeuré dans l'unité de négociation, et continuera à verser la cotisation syndicale pendant deux (2) ans, laquelle sera équivalente au montant de la dernière cotisation payée par l'employé alors qu'il était dans l'unité. Il pourra, après avoir donné un avis d'un mois à la Compagnie, exercer ses droits d'ancienneté et réintégrer son unité dans le poste qu'il occupait au moment de sa permutation. »

CHAPITRE QUATRE

Les clauses relatives aux mutations servent également à protéger les employés mutés à une nouvelle unité de négociation à la suite d'une forme quelconque de réorganisation réalisée par l'employeur.

Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology et Saskatchewan Government and General Employees' Union (2000-2003) :

« Lorsque des unités de négociations sont mutées/dévolues, en totalité ou en partie, à la suite d'une réorganisation réalisée par le gouvernement/l'employeur, les employés mutés conserveront toute l'ancienneté qu'ils auront accumulée dans leur ancienne unité de négociation. » [Traduction]

4. Rattachement des années de service :

Les dispositions relatives à la continuité de service sont conçues pour protéger l'ancienneté accumulée précédemment lorsque le service auprès d'un employeur est interrompu. Ces dispositions permettent de calculer l'ancienneté en fonction des années totales d'emploi plutôt qu'en fonction du service continu. Ces dispositions sont d'une importance particulière pour les femmes, qui assument en général une part disproportionnée des responsabilités familiales — notamment le fait de prendre soin des enfants et des parents âgés — et quittent souvent le marché du travail pendant de longues périodes.

Northern Telecom Canada Limitée et l'Union canadienne des travailleurs en communication (2000-2004) :

« Un employé dont le contrat de travail est rompu, et qui est par la suite réembauché, conserve l'ancienneté qu'il avait accumulée en service continu (...) à condition qu'il ait accompli au moins six (6) mois de service continu ouvrant droit à pension lorsque son contrat a été rompu. » [Traduction]

Le service continu antérieur est validé au moment du réembauchage si la période d'interruption du service ne dépasse pas un mois. Dans les autres cas, le service continu antérieur est validé après que l'employé a accompli une année de service continu ou une période égale à l'interruption de service, la plus courte de ces deux périodes étant choisie.

Société Radio-Canada et le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (1999-2003) :

« Lorsqu'un employé compte un (1) an ou plus d'ancienneté de service et qu'il est licencié, autorisé à s'absenter ou muté à un autre poste de la Société non visé par la présente convention : a) Retour avant un an : la continuité de service aux fins de l'ancienneté de service ou syndicale, est réputée ininterrompue s'il reprend sa qualité d'employé avant un (1) an; b) Retour après plus d'un an : s'il reprend sa qualité d'employé après plus d'un (1) an, son ancienneté, qu'elle soit de service ou

syndicale, à son retour au travail, est celle qu'il avait acquise à la date de son licenciement, de sa mutation ou de son absence autorisée. »

Norouestel Inc. et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1574 (1999-2001) :

« À compter du 1^{er} janvier 1999, les employés à temps partiel et à plein temps pourront conserver leur ancienneté pendant douze (12) mois, pour toute ancienneté acquise en 1999 ou après, s'ils sont réembauchés dans les douze (12) mois suivant la date de leur dernière journée de travail. Si le service est interrompu pendant plus de douze (12) mois, l'ancienneté antérieure ne pourra s'accumuler. » [Traduction]

Manitoba Telecom Services Inc., MTS Communications Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (1998-2001) :

« Un employé permanent pourra accumuler des périodes séparées de service pour une période indéterminée ou de service pour une période déterminée, sous réserve des conditions suivantes : a) L'employé a accompli une période de service à temps partiel ou à plein temps d'au moins six (6) mois avant l'interruption de service. b) L'employé a accompli quatre (4) années de service continu depuis sa dernière interruption de service. c) La ou les périodes

de service en question ne précèdent pas dans le temps une interruption de service qui dépasse quatre (4) ans. » [Traduction]

L'exemple qui suit est digne d'intérêt, car il reconnaît le service antérieur interrompu pour prendre soin d'un proche (y compris d'une personne âgée).

British Columbia Buildings Corporation et B.C. Government and Service Employees' Union (1999-2002) :

« Sur présentation d'une demande écrite, un employé permanent pourra faire valider son ancienneté accumulée au cours d'une période antérieure de service accompli auprès de la société sous réserve des conditions suivantes : a) L'employé a démissionné pour prendre soin d'un ou de plusieurs enfants à sa charge, d'un parent ou de son conjoint. La lettre de démission doit contenir la raison du départ. b) L'employé doit avoir accompli deux (2) années de service à titre d'employé permanent avant la date de sa démission. c) L'employé doit avoir été réembauché dans les six (6) années suivant sa démission et ne doit pas avoir occupé à plein temps un emploi rémunéré pour une période dépassant six (6) mois pendant la période d'interruption, exception faite des périodes de travail auprès de la société en tant qu'employé temporaire. d) Après avoir terminé la période d'essai de (six (6) mois) en tant qu'employé permanent à la suite du réembauchage, l'employé aura droit à tous

CHAPITRE QUATRE

les droits et avantages auxquels il aurait eu droit si l'ensemble de ses périodes de services combinées s'étaient succédé sans interruption. e) Les anciens employés qui satisfont aux conditions susmentionnées seront considérés comme des candidats à l'interne lorsqu'ils présenteront une demande pour se faire réembaucher et on tiendra compte, aux fins du processus de sélection, des années de service qu'ils auront accumulées avant la date d'entrée en vigueur de leur démission. » [Traduction]

5. Transfert de l'ancienneté :

Quoique très peu fréquentes, certaines clauses donnent aux employés qui changent d'employeurs ou qui sont mutés à une autre unité de négociation la possibilité de faire reconnaître une partie de leur service (ou « expérience ») antérieur. Ce genre de clause peut s'avérer important pour certains travailleurs âgés déplacés, car au moins ainsi ils ne se retrouvent pas au bas de l'échelle d'ancienneté.

Nova Scotia Association of Health Organizations (NSAHO) et Nova Scotia Nurses Union (2000-2003) :

« Lorsque l'employeur engage une infirmière pour pourvoir un poste permanent dans les trois (3) mois suivant la fin de l'emploi de l'infirmière auprès d'un des [6] employeurs [membres de la NSAHO] (...), et qu'elle n'a pas été congédiée ou qu'elle n'a pas pris sa retraite en vertu du régime de pension de la NSAHO, l'infirmière verra son service auprès de son employeur précédent reconnu aux

fins des congés annuels, de l'allocation de retraite, de l'échelon salarial et de l'ancienneté. Les congés de maladie accumulés seront également reconnus par le nouvel employeur. » [Traduction]

Zehrs Markets et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1977 (2000-2006) :

« Un nouvel employé à plein temps qui occupait auparavant un emploi comparable à plein temps dans un magasin libre-service ou une épicerie fine sera payé au taux initial de sa catégorie d'emploi dans la grille des salaires pendant la période d'essai. Mais à la fin de cette période de vingt-cinq (25) jours travaillés, on tiendra compte de son expérience antérieure à plein temps comparable pour déterminer son taux de salaire, jusqu'à un niveau maximal de dix-huit (18) mois dans la grille de salaires, et la différence entre le taux ainsi établi et le taux versé pendant la période d'essai sera versée rétroactivement à l'employé à compter de la date de son entrée en service. » [Traduction]

British Columbia Assessment Authority et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1767 (2001-2003) :

« L'ancienneté constitue (...) la période totale de service auprès de l'employeur par qui l'employé a été désigné [sic] plus toute période de service auprès d'employeurs

précédents, à condition que ces périodes aient été des périodes de service ininterrompues à un poste lié à l'évaluation au sein de l'administration d'une municipalité de la Colombie-Britannique ou de la couronne aux droits de la province. »
[Traduction]

Une convention au moins comporte une disposition sur le transfert de l'ancienneté, dans une clause sur les changements technologiques. Cette disposition vise les employés mutés à une autre usine que possède et exploite la même entreprise.

Sidbec-Dosco (ISPAT) Inc. (Complexe de Contrecœur) et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6586 (1997-2003) :

« Les employés déplacés d'une usine à l'autre [en cas de déménagement ou de cessation des opérations] maintiendront leur ancienneté pour fins de pension, vacances, congés et autres avantages sociaux. Ils pourront de plus maintenir leur ancienneté pour d'autres fins que celles mentionnées précédemment si une entente intervient à cet effet entre les parties impliquées. »

II Dispositions relatives à la sécurité d'emploi

Étant donné que les travailleurs âgés mis à pied, en particulier ceux qui sont moins scolarisés, se heurtent souvent à des obstacles lorsqu'ils se cherchent un nouvel emploi, et qu'ils sont plus susceptibles que les jeunes travailleurs de quitter complètement le marché du travail (c.-à-d. de devenir des « travailleurs découragés »), les clauses sur la sécurité d'emploi peuvent revêtir une grande importance pour leur sécurité économique.

Les dispositions relatives à la sécurité d'emploi comportent habituellement des clauses garantissant qu'il n'y aura pas de perte d'emplois, de mises à pied, de réduction des heures de travail ou d'impartition. Bien que le libellé de ces dispositions ne fasse habituellement pas de distinction entre les différentes catégories d'employés autrement que selon leur ancienneté, quelques clauses portent précisément sur les travailleurs âgés.

Université du Québec à Montréal et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (CSN) (2000-2003) :

« (...), l'Université, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied une professeure, un

CHAPITRE QUATRE

professeur permanent. Il en est ainsi dans les cas de fermeture, fusion ou scission de département, centre institutionnel de recherche ou de création ou programme, et de diminution ou d'absence d'effectifs étudiants, le tout provenant de causes internes ou externes à l'Université. (...). Les professeuses, professeurs qui sont âgés de cinquante-cinq (55) ans ou plus auront le choix, (...), d'accepter ou de refuser la réaffectation, avec ou sans recyclage, sans se voir mettre à pied. »

L'exemple qui suit est tiré d'une convention du secteur du déchargement des navires, où les heures de travail sont en général irrégulières. Cette clause garantit aux travailleurs âgés, c.-à-d. ceux qui ont 60 ans ou plus, un nombre minimal d'heures de travail en vue de leur assurer une certaine sécurité d'emploi.

Association des employeurs maritimes et l'Association internationale des débardeurs, section locale 1657 (1995-1997) :

« Régime spécial de sécurité d'emploi destiné aux employés âgés de 60 ans ou plus — (...) L'employeur permettra à un maximum de dix (10) employés d'adhérer à ce régime spécial, selon leur ancienneté. Chaque employé qui participe à ce régime spécial de sécurité d'emploi se verra garantir l'équivalent de huit cents (800) heures pendant une période de vingt (20) semaines à compter du premier dimanche de mai » ainsi que la paye de vacances correspondante. [Traduction]

Outre les deux exemples précédents, de nombreuses conventions contiennent des mesures visant à assurer la sécurité d'emploi des travailleurs âgés en particulier. Celles-ci comprennent notamment la mutation à un emploi allégé ou moins exigeant, des dispositions sur le retour au travail, de même que d'autres dispositions connexes qui traitent de changements organisationnels et technologiques, et de réinstallations.

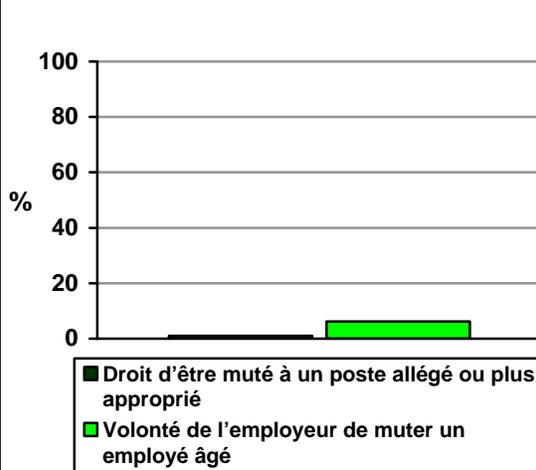
A. Mutation à un poste plus simple ou moins exigeant

Une des méthodes visant à protéger les travailleurs âgés (et/ou handicapés) est le recours aux dispositions sur les mutations. Celles-ci permettent aux employés qui deviennent incapables de répondre aux exigences de leur poste, en raison du déclin de leurs capacités physiques lié à leur âge, d'être mutés volontairement à un poste moins stressant ou moins exigeant sur le plan physique (emploi « allégé »). Ces mesures peuvent être bénéfiques pour assurer un emploi continu aux travailleurs.

Bien qu'un grand nombre des exemples qui suivent portent sur des dispositions relatives à des questions de santé (c.-à-d. maladies, blessures, état physique), ils ont été choisis principalement parce qu'ils font également référence à l'âge.

Graphique 4.3 : DISPOSITIONS FAVORISANT LES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives à la mutation à un poste plus simple ou plus approprié



En janvier 1998, moins de 1 % des principales conventions collectives au Canada, représentant 0,6 % des employés (14 274 employés), accordaient aux travailleurs âgés le **droit d'être muté à un poste allégé ou plus approprié**. Cependant, 6,2 % des principales conventions collectives, représentant 5,2 % des employés (116 310 employés), faisaient état de la **volonté de l'employeur de muter un employé âgé**, si un poste était disponible.

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

Inco Limited et les Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 6200 et 6500 (2000-2003) :

« Si un employé est temporairement ou en permanence incapable d'exécuter son travail habituel en raison de son âge, d'une maladie ou d'une blessure, la compagnie s'efforcera de lui trouver un poste au sein de son service, ou d'un autre service si cela est impossible, qui, de l'avis d'un médecin dûment qualifié, lui convient. Lorsqu'elle accordera cette affectation, la compagnie peut ne pas tenir compte des dispositions sur l'ancienneté de

la présente convention, mais elle ne peut affecter l'employé frappé d'incapacité à un poste qu'occupe à ce moment un autre employé. » [Traduction]

Uniroyal Goodrich Canada Inc. et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 677 (2001-2004) :

« Lorsqu'un employé ne peut accomplir son travail de façon satisfaisante en raison de son âge, de sa santé ou de son état physique, la compagnie le mutera à un autre poste qui

CHAPITRE QUATRE

Graphique 4.4 : DISPOSITIONS FAVORISANT LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions relatives à la mutation à un poste plus simple ou plus approprié



En janvier 1998, les dispositions visant les employés handicapés étaient beaucoup plus courantes que celles visant les travailleurs âgés : 6,7 % des conventions, représentant 4,7 % des employés (104 464 employés), leur accordaient le **droit d'être muté à un poste allégé ou plus approprié** et 29 % des conventions, représentant 36,2 % des employés (813 310 employés), faisaient état de la **volonté de l'employeur de muter un employé handicapé**, si un poste était vacant. Dans certains cas, des travailleurs âgés souffrant d'une déficience permanente ont pu se prévaloir de ces dispositions.

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

lui convient davantage, si un tel poste est disponible. Cet employé ne peut toutefois déplacer un employé ayant plus d'années de services validées que lui. » [Traduction]

Gouvernement du Nouveau-Brunswick et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252 (1999 2003) :

« Lorsqu'un employé est frappé d'incapacité et ne peut remplir ses fonctions normales en raison d'une infirmité ou d'une maladie,

ou par suite de son âge ou d'une incapacité temporaire, l'hôpital doit, sans qu'il soit nécessaire de suivre les directives sur l'affichage (...), faire tous les efforts raisonnables en vue d'affecter cet employé à un poste ou à un emploi compatible avec son infirmité, son incapacité ou son âge. L'hôpital ne doit déplacer nul autre employé, sauf un employé stagiaire, pour effectuer cette réaffectation. »

Manitoba Health Care Facilities et le Syndicat canadien de la fonction publique (1999-2002) :

« Une employée qui, en raison de son âge ou d'une incapacité, ne peut accomplir ses tâches habituelles, se verra accorder la préférence pour une mutation à tout emploi vacant comportant l'exécution d'un travail plus léger qu'elle est en mesure d'accomplir. Elle serait payée au même taux de salaire pour ce nouveau poste que pour son ancien poste. » [Traduction]

En plus de donner le droit d'être muté à un poste comportant du travail moins ardu, certaines conventions prévoient également le maintien du salaire, au moins pendant une certaine période⁴.

Ville de Windsor et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 543 (1999-2001) :

« La Ville étudiera au cas par cas les demandes du syndicat, présentées au nom d'employés qui prendront d'ici cinq ans leur retraite normale, en vue d'obtenir une mutation à un autre poste correspondant aux capacités physiques de ces employés, sans qu'ils ne subissent de réduction de salaire ou d'ancienneté. » [Traduction]

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée et le Syndicat des travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN) (1998-2003) :

« Un employé qui est incapable de satisfaire aux exigences physiques de son emploi, peut avoir priorité sur les autres employés d'ancienneté plus élevée lors de vacance d'emploi dans sa zone promotionnelle d'ancienneté dont le taux de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent, à condition : a) qu'il ait atteint l'âge de quarante-cinq (45) ans et accumulé vingt (20) ans de service continu (...) et b) qu'il soit capable de satisfaire aux exigences de cet emploi. (...) Tout employé qui (...) est affecté à un emploi dont le taux de salaire de base est inférieur à son taux de salaire de base actuel, a droit, s'il a trois (3) ans de service continu ou plus, au maintien pendant cinq (5) ans de son taux de base actuel. »

Dans certains cas, les travailleurs âgés, sans être mutés à un autre poste, peuvent être exemptés volontairement de certaines tâches.

Association des employeurs maritimes et le Syndicat des débardeurs (SCFP), section locale 375 (1998-2003) :

« Tous les employés doivent posséder la classification de "préposé à la cale" (PCALE), sauf les employés qui ont cumulé

⁴ La question du maintien du salaire est traitée plus en détail à la section III du présent chapitre.

CHAPITRE QUATRE

trente (30) années de service qui pourront, à leur demande, se voir retirer la classification de "préposé à la cale" (PCALE) et les autres classifications impliquant du travail dans les cales de navires ainsi que les classifications dites de "sécurage". Le retrait des classifications ci-haut mentionnées s'applique également aux employés ayant atteint l'âge de soixante (60) ans. »

Certaines conventions renferment une « clause sur le service loyal » en vertu de laquelle les employés sont récompensés de leurs longs et loyaux services auprès de l'entreprise en se voyant accorder le choix d'être muté à un poste moins exigeant ou dont les travaux sont plus légers. Dans la plupart des cas, le nombre d'années de service requis pour être admissible n'est pas précisé, mais plutôt laissé à la discrétion de l'employeur.

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 100 (TCA-Canada) (2001-2003) :

« Les employés comptant de nombreuses années de loyaux services auprès de la compagnie et qui sont devenus incapables d'exécuter de gros travaux de manière

satisfaisante se verront accorder la possibilité d'effectuer des travaux plus légers correspondant à leurs capacités dans leur catégorie d'emploi (sous réserve des règlements en matière de pension relatifs aux limites d'âge) et dont auront convenu le bureau concerné de la compagnie et le vice-président régional concerné. Les deux parties ne pourront refuser d'accorder leur consentement sans raison valable. »
[Traduction]

Northern Sawmills Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 38X (1999-2003) :

« Un employé qui, au fil des ans, a fourni de bons et loyaux services à la compagnie et qui, en raison de son âge ou d'une invalidité temporaire, est incapable d'accomplir ses tâches habituelles, aura la priorité si des travaux plus légers sont disponibles, et recevra le salaire versé à ce moment-là pour le poste auquel il est affecté. » [Traduction]

D'autres conventions comprennent une disposition « visant les travailleurs âgés ». Mais contrairement aux exemples précédents, ces dispositions sont plus générales et ne font pas nécessairement référence à l'invalidité ou à la maladie.

**British Columbia Assessment Authority
et le Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 1767,
(2001-2003)**

« Un employé qui, en raison de son âge, devient incapable d'accomplir ses tâches normales, se verra offrir un autre emploi convenant à ses capacités. » [Traduction]

**Gouvernement du Nouveau-Brunswick
et le Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 2745
(1997-2002) :**

« Une employée qui n'est pas capable de remplir ses fonctions ordinaires doit, lorsque cela est possible, obtenir un autre emploi convenable, pourvu que cet emploi soit disponible et que cette employée ne déplace pas une employée comptant plus d'ancienneté. »

Finalement, au lieu de dispositions sur la mutation à des postes moins exigeants, certaines conventions prévoient un engagement plus général de la part de l'employeur afin d'aider les travailleurs âgés à conserver leur emploi.

**Corporation of the City of New
Westminster et le Syndicat canadien de
la fonction publique, section locale 387
(2000-2002) :**

« Mis à part le fait qu'il refuse de créer des postes s'ils ne sont pas nécessaires, l'employeur est prêt à faire tout en son pouvoir, en collaboration avec le syndicat, afin d'offrir aux employés âgés, souffrant

d'une incapacité partielle ou d'une autre forme d'invalidité, la possibilité de continuer à travailler. » [Traduction]

Bridgestone / Firestone Canada Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone / Firestone de Joliette (CSN) (1999-2005) ont négocié une convention dotée d'un système complexe conçu pour permettre aux employés affligés d'une invalidité partielle permanente, à la suite d'un accident ou d'une maladie, de continuer à travailler. En premier lieu, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour modifier le poste de travail de l'employé handicapé afin qu'il soit adapté à ses capacités. Si cela est impossible,

« (...) le salarié déplace par ordre inverse d'ancienneté un salarié qui détient un poste dont le poste de travail est approprié à son état de santé et selon les rapports médicaux, pourvu qu'il rencontre les exigences (...) et qu'il se qualifie après l'entraînement et l'apprentissage prévus (...) ».

B. Dispositions relatives au retour au travail

Certaines conventions contiennent des dispositions conçues pour aider les employés à retourner au travail à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, et, dans certains cas, à la suite d'une maladie ou d'un accident n'ayant aucun lien avec le travail. Ces dispositions assurent un certain degré de sécurité d'emploi pendant des périodes d'incertitude liée

Tableau 4.1

Droit de réintégration prévu dans la législation du travail après une absence en raison d'un accident du travail⁵

Le droit d'un travailleur de réintégrer son travail après une absence en raison d'un accident du travail est expressément reconnu dans la législation de huit administrations au Canada⁶. Des dispositions à cet égard ont été adoptées dans le cadre de la législation concernant les accidents du travail ou encore les lois sur les normes du travail.

Législation sur les accidents du travail

La législation sur les accidents du travail de six provinces oblige les employeurs à réemployer les travailleurs admissibles (Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse, Ontario) ou permet aux travailleurs accidentés de « retourner au travail » (Québec) ou de « reprendre le travail » (Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince Édouard) après une absence en raison d'un accident du travail.

Dans les six provinces, les employeurs visés par ces dispositions doivent réintégrer les travailleurs admissibles jugés aptes au travail par le conseil ou la commission des accidents du travail concernée et permettre à ces travailleurs d'exercer les principales fonctions de leur poste antérieur ou d'occuper tout autre emploi convenable. Généralement, un travailleur doit réintégrer le poste qu'il occupait le jour de l'accident, ou un poste semblable. Toutefois, si cela n'est pas possible, son employeur peut lui offrir le premier travail convenable qu'il peut effectuer et qui ne présente pas de risques en matière de santé ou sécurité, sous réserve de toute disposition sur l'ancienneté applicable⁷. Les dispositions contenues dans la législation de Terre-Neuve et Labrador, ainsi que dans celle de la Nouvelle-Écosse et de l'Ontario imposent une obligation d'adapter le travail ou le lieu de travail aux besoins du travailleur, dans la mesure où cela

⁵ Document rédigé par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC). Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

⁶ Même si la définition de « blessure » ou d'« accident » varie d'une administration à l'autre, elle inclut généralement les maladies professionnelles.

⁷ En Nouvelle-Écosse, un travailleur à qui on a donné un emploi convenable, mais qui est (ou devient) capable d'effectuer un travail plus comparable à celui qu'il faisait avant son accident, doit se faire offrir, par son employeur, un poste semblable à celui qu'il occupait auparavant dès qu'un tel poste devient disponible.

(suite)

ne cause pas à l'employeur un préjudice injustifié. Au Québec, un travailleur qui s'absente de son travail en raison d'une lésion professionnelle continue d'accumuler de l'ancienneté et du service continu. Il continue également de participer aux régimes d'assurances et de retraite, pourvu qu'il paie sa part des cotisations exigibles, s'il y a lieu. La législation du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard prévoit qu'un travailleur qui retourne au travail a le droit de conserver l'ancienneté et les avantages qu'il avait accumulés avant de s'absenter du travail.

Les travailleurs et les employeurs ne sont pas tous visés par les dispositions concernant la réintégration au travail. Dans cinq provinces (le Québec faisant exception), les travailleurs doivent avoir été au service de leur employeur durant une période d'au moins 12 mois consécutifs immédiatement avant la date de leur accident pour être admissibles à la réintégration. De plus, à Terre-Neuve-et-Labrador ainsi qu'en Nouvelle-Écosse et en Ontario, les dispositions sur la réintégration ne s'appliquent pas aux employeurs qui ont à leur service moins de 20 travailleurs. Au Nouveau-Brunswick, il en est de même pour les employeurs qui comptent moins de dix travailleurs. Parfois, certaines catégories de travailleurs sont exclues expressément. Par exemple, de grands segments de l'industrie de la pêche (à l'exception des entreprises ayant généralement à leur emploi 25 travailleurs ou plus) ne sont pas touchés au Nouveau-Brunswick. Dans les six provinces, des dispositions spéciales s'appliquent à l'industrie de la construction.

L'obligation légale d'un employeur de rétablir un travailleur dans ses fonctions expire normalement après un certain temps. En Ontario, par exemple, cette obligation prend fin deux ans après la date de l'accident de l'employé, un an après qu'il soit devenu à nouveau capable de remplir les fonctions essentielles du poste qu'il occupait avant son accident ou lorsqu'il atteint 65 ans, selon le premier de ces événements. De plus, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, un employeur n'est plus obligé de reprendre à son service un travailleur qui a refusé une offre convenable de réengagement. Toutefois, à Terre-Neuve et Labrador ainsi qu'en Nouvelle-Écosse, en Ontario et au Québec, un employeur qui met fin à l'emploi d'un travailleur au cours des six mois qui suivent la date de réintégration de ce dernier est présumé ne pas avoir rempli ses obligations légales, à moins qu'il puisse être démontré que ce licenciement n'était pas relié à l'accident dont l'employé a été victime ou qu'il était motivé par des raisons valables et suffisantes.

(suite)

Lois sur les normes du travail

Dans les secteurs de compétence fédérale et en Saskatchewan, le droit de retourner au travail après un accident du travail est reconnu dans la législation sur les normes du travail.

Il est interdit aux employeurs assujettis à la législation fédérale de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de prendre des mesures disciplinaires contre lui s'il s'est absenté du travail en raison d'une maladie ou d'un accident lié au travail. Ces employeurs doivent aussi, « dans la mesure du possible », reprendre un employé à leur service après une telle absence. Un employé qui n'est plus en mesure de remplir les fonctions du poste qu'il occupait avant son accident peut être affecté à un autre poste avec des conditions d'emploi différentes. La période d'absence de l'employé est prise en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de son ancienneté, à condition que celui-ci verse les cotisations nécessaires, s'il y a lieu. Pour le calcul des autres avantages sociaux, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue. L'obligation de l'employeur quant à la réintégration de l'employé commence à la date où, d'après un certificat médical en règle, l'employé est apte à retourner au travail (bien que le certificat puisse comprendre des conditions) et se termine 18 mois après. Un employeur qui, au cours des neuf mois qui suivent le retour au travail de l'employé, met à pied ou licencie cet employé ou supprime son poste doit démontrer à un inspecteur que cela n'a pas été fait en raison de l'absence du travail de l'employé.

En Saskatchewan, un employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé admissible ni prendre des mesures disciplinaires contre lui en raison d'une absence liée à une maladie ou un accident⁴. Dans le cas d'un employé qui reçoit des indemnités pour accidents du travail, cette protection est assurée pour au moins 26 semaines. Pour être admissible, l'employé doit avoir été au service de son employeur pendant au moins 13 semaines consécutives avant son absence.

Enfin, il faut noter qu'au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, les dispositions concernant le droit de retourner au travail, même si elles sont contenues dans la législation sur les accidents du travail, sont appliquées conformément aux lois sur les normes d'emploi de ces provinces et sont considérées comme en faisant partie intégrante.

⁸ Voir aussi le tableau 2.2 : « Les congés de maladie dans la législation sur les normes d'emploi ».

à des problèmes de santé. Les travailleurs âgés sont plus vulnérables aux blessures et aux invalidités qui se développent avec le temps, et ces dispositions peuvent être utiles à ceux qui sont aux prises avec des difficultés physiques causées par une blessure, une maladie ou une invalidité. La présente section traite de diverses dispositions sur le retour au travail à la suite d'une blessure, d'une maladie ou d'une invalidité, notamment des programmes et comités de réintégration au travail.

1. Blessure, maladie et invalidité :

Certaines conventions prévoient d'offrir aux employés qui ne peuvent accomplir leurs tâches habituelles à cause d'une blessure, d'une maladie ou d'une invalidité, du travail qu'ils sont en mesure d'accomplir.

Compagnie nationale des produits de la mer Limitée et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 1944 (TCA-Canada) (2001-2003) :

« La compagnie offrira du travail aux travailleurs blessés, à condition qu'elle trouve un travail approprié et que l'état de santé de ces employés leur permette d'accomplir ce travail. » [Traduction]

Compagnie minière IOC et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 5795 (1999-2004) :

« Si un employé contracte une maladie professionnelle par le fait des méthodes de travail de la compagnie et qu'il n'est plus par la suite en mesure de satisfaire aux normes relatives à la santé nécessaire pour effectuer son travail habituel, l'employé sera muté à un autre poste pour lequel il est compétent. » [Traduction]

Dans le cas d'un accident, d'une maladie ou d'une invalidité, certaines conventions prévoient certaines exceptions aux dispositions sur l'ancienneté en faveur des employés touchés. Les exemples qui suivent illustrent des mesures offertes dans le cas d'un accident, d'une maladie ou d'une invalidité, qu'ils soient liés ou non au travail.

Sidbec-Dosco (ISPAT) Inc. (Complexe de Contrecœur) et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6586 (1997-2003) :

« a) Tout employé qui, par suite d'accident ou maladie ne peut maintenir les normes d'efficacité et de sécurité exigées par la Compagnie pour sa tâche régulière, pourra, être exempté des dispositions d'ancienneté de cette convention collective.

CHAPITRE QUATRE

En de telles situations la Compagnie s'efforcera d'assigner cet employé à toute tâche pour laquelle il est qualifié et apte à remplir. b) Tout employé qui, par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenu durant son emploi à la Compagnie, ne peut maintenir les normes d'efficacité et de sécurité normalement exigées par la Compagnie pour sa tâche régulière, pourra être exempté des dispositions d'ancienneté de cette convention collective. En de telles situations, la Compagnie s'efforcera d'assigner cet employé à toute tâche disponible existante ou nouvelle pour laquelle il est qualifié et apte à remplir ou à être entraîné. »

Ford du Canada Limitée et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, sections locales 200, 584, 707 et 1520 (TCA-Canada) (1999-2002) :

« a) Si un employé [de Windsor, Bramalea, Oakville ou St. Thomas] a une invalidité causée par une maladie ou un accident, l'exception qui suit sera faite aux dispositions de la présente convention, en faveur de cet employé. Les conseillers médicaux de la compagnie évalueront quelles sont les capacités physiques de l'employé, à la suite de quoi on le placera à un poste dont il peut accomplir les tâches, pour autant qu'un tel poste soit disponible dans sa

catégorie d'emploi ou dans son service, ou encore aux usines de [emplacements des usines]. On essaiera de trouver un poste dans l'ordre mentionné et si on en trouve un, l'employé sera muté à ce poste, et on tiendra compte de son ancienneté. b) Si l'invalidité est grave, on pourra faire d'autres exceptions aux dispositions sur l'ancienneté, en faveur de l'employé en question. Mais dans le cas d'une mise à pied ou d'un rappel après une mise à pied, cet employé sera assujéti aux dispositions sur l'ancienneté de la présente convention qui se seraient appliquées s'il n'avait pas été invalide. À la suite d'un rappel après une mise à pied, on peut encore faire exception aux dispositions de la présente convention, en faveur d'un employé dans cette situation. c) Nonobstant les dispositions précédentes de la présente section (...), tout employé devenu incapable d'accomplir son travail habituel à cause d'une blessure ou d'une maladie professionnelle indemnisable, survenue alors qu'il travaillait pour la compagnie, pourra occuper un autre poste (...) dont il est en mesure d'accomplir les tâches, et dont auront convenu la compagnie et le syndicat, abstraction faite des dispositions sur l'ancienneté de la présente convention. »
[Traduction]

Enfin, certaines conventions garantissent aux employés en congé à cause d'une blessure ou d'une maladie professionnelle le droit de retourner au travail dans un délai déterminé.

Corporation des concessionnaires d'automobiles de la régionale de Québec et le Syndicat national des employés de garage du Québec, (1999-2002):

« L'employeur est tenu de reprendre sans délai à son service un salarié absent depuis moins de trois (3) ans à cause d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle si le rapport médical du médecin traitant ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail autorise le salarié à reprendre le travail. »

2. Programmes et comités de réintégration au travail :

Les programmes de réintégration peuvent jouer un rôle important pour ce qui est de permettre à un employé de continuer à travailler et de faciliter le retour au travail de travailleurs souffrant d'une incapacité partielle ou ayant été malades longtemps. Ces programmes sont donc importants pour certains travailleurs âgés qui autrement prendraient une retraite anticipée ou dépendraient exclusivement des indemnités pour invalidité de longue durée. Ces programmes sont souvent confiés à des comités de réintégration au travail.

Inco Limited et les Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 6200 et 6500 (2000-2003) :

« (...) en ce qui concerne les employés qui sont temporairement ou en permanence incapables d'accomplir leur travail habituel en raison de leur âge, d'une maladie ou

d'une blessure [employés souffrant en permanence d'une incapacité partielle]. La compagnie mettra sur pied un groupe de réintégration, composé de représentants de la Section de la sécurité et autres questions, du Centre de travail modifié et de l'atelier de reconstruction. Le groupe offrira aux employés susmentionnés un emploi temporaire de réintégration et de conditionnement au travail en vue de leur permettre d'accomplir de nouveau un travail à valeur ajoutée. (...). Tout employé visé par les présentes peut, selon ses capacités, ses connaissances, sa formation, ses compétences, son état de santé et son ancienneté au sein du groupe, être affecté à un poste vacant dans n'importe quelle section, nonobstant les autres dispositions de la convention collective. » [Traduction]

Ville de Winnipeg et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500 (1999-2002) :

« Les employés que la Ville a reconnus comme partiellement handicapés de façon permanente (c.-à-d. qu'ils ne pourront probablement jamais plus accomplir les tâches et assumer les responsabilités du poste qu'ils occupaient auparavant), suivant l'avis de la Workers' Compensation Board ou de la Employee Benefits Board, ou à la suite d'un accord entre la Ville et le syndicat, seront admissibles à un placement dans le cadre du Programme de réadaptation à l'emploi . » [Traduction]

CHAPITRE QUATRE

L'extrait de convention ci-dessous est d'application plus large, car il protège également les employés non couverts par le régime d'indemnisation des travailleurs.

SaskEnergy Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 649 (1998-2001) :

« Le Comité [de réintégration] offrira un soutien, une réintégration et un programme structuré de retour au travail à tout employé qui souffre d'une maladie, d'une blessure ou d'une incapacité non couverte par le régime d'indemnisation des travailleurs. Ce faisant, le Comité ne perdra pas de vue l'intérêt de tous les employés. » [Traduction]

C. Changements organisationnels et technologiques

Étant donné que les changements organisationnels et technologiques peuvent compromettre la sécurité d'emploi des travailleurs âgés, et même de tous les travailleurs, de nombreux syndicats ont négocié des clauses particulières en vue de protéger leurs membres.

Parmi les mesures couramment employées, mentionnons les dispositions garantissant qu'aucun licenciement ou perte d'emploi ou de salaire ne surviendra à la suite de changements organisationnels et technologiques.

Ville de Montréal et le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (1998-2001) :

« Aucun professionnel n'est remercié de ses services ou mis à pied ni ne subit une baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans ses procédés de travail. S'il est nécessaire pour l'Employeur d'abolir un poste par suite d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications dans ses structures administratives ou dans ses procédés de travail, le professionnel touché est mis en disponibilité et (...) relocalisé dans un autre poste sans perte de traitement. (...) Lorsque l'Employeur abolit un ou des postes d'une même fonction dans une unité administrative, le déplacement des professionnels se fait par ordre inverse d'ancienneté dans la fonction à l'intérieur de la plus petite unité administrative, à moins que des professionnels plus anciens préfèrent être déplacés. »

Hydro-Québec et le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (1999-2003) :

« Aucun employé permanent à l'emploi de la Direction ne sera remercié de ses services, ne baissera de salaire ou de niveau de salaire par suite de changements

techniques ou technologiques ou par suite de modifications dans les structures administratives. »

Workers' Compensation Board of British Columbia et Compensation Employees' Union (1998-2002) :

« La Commission garantit qu'il n'y aura aucune mise à pied ou réduction imposée des salaires, ou les deux, à la suite de changements technologiques. » [Traduction]

Comme il a été mentionné précédemment, un grand nombre de conventions garantissent des possibilités de formation aux employés touchés⁹.

Amalco Foods (Division des supermarchés Dominion) et Retail Wholesale Canada, Canadian Service Sector Division des Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 597 (1997-2003) :

« Un employé déplacé en raison d'un changement technologique aura la possibilité, compte tenu de son ancienneté, de pourvoir d'autres postes vacants pour lesquels il est qualifié et dont il est capable d'exécuter les fonctions. S'il ne possède pas les compétences nécessaires, on lui accordera une période de formation de quatre-vingt-dix jours. Cette formation est destinée aux employés touchés seulement. La formation, sur les lieux de travail ou à l'extérieur, sera payée par la compagnie. » [Traduction]

Dans certaines conventions, les parties reconnaissent que les changements peuvent avoir une incidence particulière sur les travailleurs âgés. Par conséquent, elles peuvent tenir compte du facteur âge lorsqu'elles déterminent les mesures appropriées pour protéger les employés.

Abitibi-Consolidated Inc. (Division Port-Alfred) et le Syndicat national des pâtes et papiers de Port-Alfred (1998-2001) :

« La conversion industrielle peut affecter les employés de plusieurs façons différentes dépendant, entre autres, de certains facteurs tels l'ancienneté, l'instruction, l'âge, et le statut familial de l'employé. Il se peut qu'il faille avoir recours à différentes combinaisons de mesures pour s'assurer que les intérêts de l'employé et de l'Usine Port-Alfred soient adéquatement protégés. »

D. Déménagement

En raison des liens avec la famille et la collectivité, et du fardeau financier que représente la vente d'une maison et les frais de déménagement, la mobilité géographique (c.-à-d. la volonté et la capacité de déménager) tend à diminuer avec l'âge. Les travailleurs âgés sont donc plus susceptibles d'être réticents à déménager — même s'il s'agit du seul moyen

⁹ Se reporter aux exemples figurant au chapitre 3 : « Formation, recyclage et études ».

CHAPITRE QUATRE

de conserver leur emploi —, car cela peut leur faire vivre des difficultés émotionnelles et financières.

1. Limites au droit d'imposer un déménagement :

Un des moyens de protéger les intérêts des travailleurs âgés est de limiter le droit de la direction d'imposer à des employés de déménager. Toutefois, dans certains cas, cette protection ne couvre pas les nouveaux employés.

NAV Canada et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (1999-2001) :

« Un employé qui compte quinze (15) ans de service ou plus n'est pas tenu d'accepter une affectation qui l'obligerait à déménager. » [Traduction]

Real Canadian Superstore et autres et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1400 (1998-2001) :

« L'employeur convient que, si un employé a une raison valable et suffisante de ne pas accepter une mutation, il ne le forcera pas à accepter cette mutation. » [Traduction]

Presse canadienne et Broadcast News Limited et la Guilde canadienne des médias, section locale 213 (2001-2003) :

« Bien que la ville de Québec relève du bureau de Montréal, il est convenu qu'aucun employé, (...), ne sera appelé à

déménager de Montréal à Québec sans son consentement. Après le 1^{er} janvier 2001, les employés affectés ou engagés explicitement pour travailler à Québec, pourraient faire l'objet d'affectations à Montréal. » [Traduction]

Certaines conventions, sans accorder le droit absolu de refuser une réinstallation, imposent de fait des limites quant aux réinstallations imposées.

Société Radio-Canada et la Guilde canadienne des médias (1998-2001) :

« Sauf dans le cas d'une réduction de l'effectif (article 31), la Société ne doit pas muter en permanence un employé contre son gré sauf si cet employé occupe un poste où la mobilité fait partie des conditions d'emploi. La Société ne doit pas se servir des dispositions du présent article de façon capricieuse. La Société doit dans la mesure du possible éviter de réinstaller un employé contre son gré. Un employé qui est muté contre son gré a droit : a) à un entretien exhaustif; b) aux motifs de la mutation, que la Société lui communiquera par écrit. Si un employé pense qu'une demande de mutation va à l'encontre des dispositions du [présent] paragraphe 21.1, il peut déposer un grief. »

British Columbia Buildings Corporation et B.C. Government and Service Employees' Union (1999-2002) :

« Il est entendu par les parties que, en règle générale, on n'exigera pas des employés qu'ils déménagent d'un emplacement

géographique à un autre contre leur gré. Cependant, la société et le syndicat reconnaissent que, dans certains cas, le déménagement peut servir l'intérêt de la société ou celui de l'employé, ou les deux. En pareils cas, l'employé recevra toute l'information nécessaire concernant les raisons du déménagement, de même que les conséquences possibles d'un éventuel refus de déménager. » [Traduction]

Le recours à l'ordre d'ancienneté pour déterminer quels employés seront obligés de déménager constitue une mesure de protection courante pour certains travailleurs âgés.

Go Transit et le Syndicat uni du transport, section locale 1587 (2000-2003) :

« Les employés obligés de déménager en raison d'une réduction de travail à un emplacement seront mutés selon l'ordre inverse d'ancienneté d'emploi, et auront le premier choix des postes vacants et disponibles à n'importe quel emplacement, ou pourront supplanter des employés ayant moins d'ancienneté qu'eux dans leur catégorie d'emploi à des postes existants, en ayant recours à l'ancienneté. Les employés ainsi supplantés suivront à leur tour la même procédure. Un employé qui refuse de choisir un autre poste sera renvoyé, peu importe son ancienneté. (...) Les employés forcés de déménager ou déplacés selon les modalités susmentionnées auront droit de présenter une demande indiquant l'emplacement où ils préféreraient être mutés (...). » [Traduction]

Il convient de noter que, dans certains cas, des travailleurs âgés peuvent vouloir déménager afin de conserver leur emploi. C'est le cas notamment lorsqu'un employeur transfère ses activités — ou une partie de celles-ci — à un autre emplacement.

Société Radio-Canada et la Guilde canadienne des médias (1998-2001) :

« L'employé dont l'emploi est transféré à un autre endroit a le droit d'être muté avec le poste. Si l'employé refuse d'être muté, il sera réaffecté à un poste approprié disponible. Si aucun poste n'est trouvé, l'employé est licencié et bénéficie des droits de réembauchage (...). »

2. Frais de déménagement :

Un des moyens d'alléger le fardeau que représente un déménagement à la suite d'une affectation à l'étranger, d'une simple affectation ou d'un rappel au travail est d'offrir une aide financière pour couvrir les frais de déménagement.

Société Radio-Canada et le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (1999-2003) :

« Les frais de réétablissement seront payés aux employés qui acceptent un emploi dans une autre succursale (...). »

CHAPITRE QUATRE

Commission de la sécurité et de l'assurance des travailleurs et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1750 (1999-2002) :

« *Losqu'aucun poste du même échelon salarial n'est vacant à l'emplacement géographique où travaille l'employé et que ce dernier est prêt à déménager, l'employeur paiera les frais de réinstallation afin que l'employé puisse combler tout poste vacant dans la province, dont le salaire n'est pas inférieur de plus de deux (2) échelons à son salaire actuel. Une fois le déménagement approuvé par l'employeur, l'offre de déménagement devient finale et irrévocable.* » [Traduction]

Red Deer Catholic Regional Division No 39 et Alberta Teachers' Association (1999-2001) :

« *Un conseil qui propose à un enseignant une mutation à une autre école située à plus de 70 km devra payer les frais de déménagement raisonnables que la famille de l'enseignant aura été obligée d'engager en conséquence de cette mutation, sous réserve que celle-ci implique un changement de résidence.* » [Traduction]

AT&T Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2000 (CAW-Canada) (2001-2003) :

« *Lorsqu'un employé postule un poste affiché (...) et l'obtient, il a droit aux avantages*

suivants s'il doit déménager : 1. Paiement de la totalité des frais de déménagement des biens ménagers et de l'automobile de l'employé, y compris l'emballage et le déballage, l'assurance et l'entreposage pour un maximum d'un mois; le moyen de transport étant déterminé par la compagnie. 2. Aux termes de la présente disposition, l'employé qui déménage aura droit à un congé payé, aux conditions suivantes : a) de 1 à 200 kilomètres — 1 journée; b) de 201 à 500 kilomètres — 2 jours; c) 500 kilomètres ou plus — 3 jours. 3. En vertu de la présente disposition, un employé qui a déménagé se fera rembourser 100 % des frais susmentionnés en présentant un compte de dépenses détaillé (reçus annexés) à son superviseur. » [Traduction]

III Dispositions relatives au revenu

Habituellement, la sécurité du revenu est étroitement liée à la sécurité d'emploi : un emploi stable va de pair avec un salaire assuré. Cependant, il convient d'analyser séparément certaines clauses sur la sécurité du revenu. C'est notamment le cas des clauses et dispositions sur le maintien du salaire et des dispositions visant à fournir un revenu de remplacement, par l'entremise de mesures de retraite anticipée, aux travailleurs âgés qui perdent leur emploi. Les clauses offrant une rémunération supplémentaire aux employés ayant de longs états de services, de même que celles qui prévoient des indemnités

de départ, de cessation d'emploi et de retraite sont également intéressantes pour ce qui est d'assurer un revenu à long terme aux travailleurs vieillissants.

La présente section porte sur les dispositions relatives au revenu, et qui traitent notamment du maintien du salaire, de la prime d'ancienneté, des indemnités de départ et de cessation d'emploi, et des indemnités de retraite anticipée et de retraite.

A. Maintien du salaire

Les clauses sur le maintien du salaire peuvent constituer d'importantes mesures de protection du revenu des travailleurs âgés. Bien que les dispositions des deux exemples qui suivent soient en principe des dispositions sur la sécurité d'emploi, elles garantissent un certain niveau de revenu. Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, les questions liées à la sécurité d'emploi et à la sécurité du revenu sont indissociables.

Université Laval et le Syndicat des employés et employées de l'Université Laval (1999-2002) :

« La sécurité d'emploi, (...), assure à la personne salariée permanente une garantie d'emploi comportant une rémunération au taux de salaire habituel du dernier poste qu'elle occupait de plein droit et en vigueur

lors de l'abolition pour le nombre annuel d'heures de travail dudit poste ainsi que la progression salariale telle que prévue à la présente convention collective. »

Université de Sherbrooke et le Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (2000-2004) :

« Aucune personne salariée régulière ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service actif ne peut être mise à pied, renvoyée ou licenciée, ni subir de baisse de salaire régulier. »

Certaines conventions offrent une protection salariale aux employés lésés par des changements organisationnels ou technologiques instaurés en milieu de travail. Ces clauses revêtent une importance particulière pour les travailleurs âgés dont la retraite approche, car un salaire moins élevé peut avoir des conséquences négatives sur les prestations de retraite éventuelles.

Commission de la sécurité et de l'assurance des travailleurs et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1750 (1999-2002) :

« Aucun employé ne verra son salaire actuel réduit lors de la mise en place de changements organisationnels ou technologiques. » [Traduction]

CHAPITRE QUATRE

British Columbia Hydro and Power Authority et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 258 (1997-2002) :

« Un travailleur âgé, tel que défini aux présentes [un employé dont l'âge et les années de service combinés égalent 65], qui ne peut développer de nouvelles habiletés ou refuse de suivre une formation devra, si tel est son choix, se prévaloir de son ancienneté pour postuler tout poste vacant pour lequel il possède les compétences requises. S'il procède ainsi, son taux de rémunération sera bloqué¹⁰ s'il obtient un poste dont le salaire est moins élevé. S'il refuse cette option, il recevra, à titre d'indemnité de départ, une semaine de salaire pour chaque année de service accompli auprès de l'employeur. »
[Traduction]

Bon nombre de conventions renferment des clauses garantissant aux employés qu'ils ne subiront aucune perte de salaire s'ils sont touchés par une mutation motivée par une des raisons suivantes : emploi excédentaire, réaffectation ou fermeture.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1418 (1997-2000) :

« Lorsqu'un employé est muté à une classe moins élevée à la demande de l'Employeur, il doit conserver son taux de traitement

jusqu'à ce que le taux de traitement de la nouvelle classe soit équivalent à son taux. Lorsqu'un employé demande d'être muté à une classe moins élevée, il doit être rémunéré au taux dans l'échelle en vigueur pour cette nouvelle classe, qui est le plus près de son taux actuel. »

Norouestel Inc. et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1574 (1999-2001) :

« Advenant qu'un employé doive accepter un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien afin de demeurer à l'administration centrale, ou pour rester au service de la compagnie, le taux de salaire de l'employé sera protégé jusqu'à ce que le taux de salaire de son nouveau poste soit équivalent ou supérieur à celui de son poste actuel. »
[Traduction]

Conseil ontarien des affaires collégiales pour les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario et le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (2000-2003) :

« Dans l'application des dispositions du paragraphe 15.4 [Procédure de mise à pied], les employées et les employés dont le taux de salaire est supérieur à celui de leur tranche salariale, directement par suite de l'entrée en vigueur du Système de classification du personnel de soutien des

¹⁰ Aux fins de la présente clause, bloquer signifie que « le taux de rémunération actuel de l'employé est maintenu jusqu'à ce que le taux du nouveau poste dépasse le taux de rémunération actuel de l'employé. »

collèges d'arts appliqués et de technologie le 1^{er} juin 1986, sont réputés se situer dans la tranche salariale dont le taux maximum se rapproche le plus de leur taux de salaire effectif, sans cependant lui être inférieur. »

Finalement, d'autres conventions, bien qu'elles offrent une protection du salaire, ne l'offrent que pour une période limitée.

Air Canada et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (1999-2002) :

« Les employés appartenant à une classe supérieure à la classe de base, qui ont accepté une mutation et qui travaillent dans une classe inférieure, voient leur taux de rémunération et leur progression salariale garantis au taux applicable de leur ancienne classe pour une période maximale de trois ans commençant à la date de la mutation. »

B. Prime d'ancienneté

Dans un certain nombre de conventions, les travailleurs ayant à leur actif de nombreuses années de service peuvent être admissibles à une « prime d'ancienneté », gratification annuelle versée sous forme de montant forfaitaire ou de légère augmentation du salaire horaire. Quelle que soit la forme qu'il prenne, ce supplément de

revenu peut avoir une incidence sensiblement favorable sur le niveau de vie de certains travailleurs âgés, en particulier dans des secteurs où les salaires ont été bloqués ou ont très peu augmenté au fil des ans.

Regional Municipality of York Police Services Board et Regional Municipality of York Police Association (2000-2002) :

« Chacun des membres de l'unité de négociation, dont les compétences répondent aux exigences du service, recevra à titre d'appréciation de ses longs états de service une prime d'ancienneté annuelle, qui lui sera versée à la date de son entrée en service, selon les modalités suivantes (...) : après cinq (5) ans de service — 80 \$; après dix (10) ans de service — 200 \$; après quinze (15) ans de service — 300 \$; après vingt (20) ans de service — 400 \$; après vingt-cinq (25) ans de service — 500 \$; après trente (30) ans de service — 600 \$. » [Traduction]

Bombardier Inc. / Canadair et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge d'avionnerie de Montréal no 712 (1997-2001) :

« Tout employé comptant plus de trois (3) ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence (...) sera admissible à un boni [de reconnaissance] de 15 \$ par année d'ancienneté. »

CHAPITRE QUATRE

Ville de Winnipeg et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500 (1999-2002) :

« Tous les employés visés par la présente convention recevront une prime mensuelle d'ancienneté versée selon les modalités qui suivent. (...) 7,50 \$ par mois après avoir accompli 10 ans de service; 15 \$ par mois après avoir accompli 15 ans de service; 22,50 \$ par mois après avoir accompli 20 ans de service; 30 \$ par mois après avoir accompli 25 ans de service; 37,50 \$ par mois après avoir accompli 30 ans de service; 45 \$ par mois après avoir accompli 35 ans de service. » [Traduction]

C. Indemnités de départ et de cessation d'emploi

Des dispositions sur les indemnités de départ et de cessation d'emploi figurent dans un certain nombre de conventions collectives. Selon MM. Sack et Poskanzer, « bien que l'usage varie d'une convention à l'autre, les indemnités de départ et de cessation d'emploi sont, à proprement parler, des avantages distincts qui répondent à des buts différents »¹¹. [Traduction]

Tout d'abord, l'indemnité de cessation d'emploi, ou indemnité de préavis, est conçue pour permettre à un employé de tenir le coup jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi. La somme versée à l'employé touché est habituellement

proportionnelle aux années de service. Les travailleurs âgés reçoivent donc en général une somme plus importante à titre d'indemnité de cessation d'emploi que leurs jeunes collègues. Ils disposent ainsi d'un revenu qui peut leur permettre de consacrer plus de temps à la recherche d'un nouvel emploi.

Canada Safeway Limited et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 2000 (1997-2003) :

« À compter de la fin de la période d'essai, les employés à plein temps, s'ils sont licenciés par l'employeur, à moins qu'ils ne soient coupables d'insubordination envers un supérieur, de malhonnêteté, d'ivresse, de déloyauté flagrante ou d'absence non autorisée, à moins que celle-ci ne soit justifiée de bonne foi, recevront un préavis écrit ou une indemnité de préavis, selon les modalités suivantes : après soixante (60) jours civils à deux (2) ans de service continu, un préavis écrit d'une (1) semaine ou une indemnité de préavis correspondant à une (1) semaine de salaire; après de deux (2) à cinq (5) ans de service continu, un préavis écrit de deux (2) semaines ou une indemnité de préavis correspondant à deux (2) semaines de salaire; après plus de cinq (5) ans de service continu, un préavis écrit de quatre (4) semaines ou une indemnité de préavis correspondant à quatre (4) semaines de salaire. » [Traduction]

¹¹ Jeffrey Sack et Ethan Poskanzer et intitulé Contract Clauses: Collective Agreement Language in Canada, 3^e éd., Toronto, Lancaster House, 1996-2001, p. 17-58.

Un certain nombre de conventions prévoient, sous forme d'un préavis ou d'une compensation financière, une mesure de protection minimale de tous les employés advenant la fermeture de l'usine ou un important changement organisationnel.

Régie de l'hydro-électricité du Manitoba et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034 (2000-2003) :

« Les employés occupant des postes excédentaires recevront un préavis le plus

tôt possible, mais pas moins de 90 jours avant la date à laquelle leur poste devient excédentaire. » [Traduction]

Bridgestone / Firestone Canada Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone / Firestone de Joliette (CSN) (1999-2005) :

« En cas de fermeture totale et définitive de l'usine, l'Employeur donne un préavis d'au moins six (6) mois à chaque salarié ou l'équivalent en salaire. »

Tableau 4.2

Le préavis de licenciement dans la législation sur les normes d'emploi¹²

La législation sur les normes d'emploi de toutes les administrations du Canada comprend des dispositions sur la cessation d'emploi. Ces dispositions obligent l'employeur¹³ qui licencie un employé à lui donner un préavis de licenciement ou à lui verser, en guise et lieu de préavis, une indemnité au moins égale au salaire qui aurait normalement été touché si l'employé avait travaillé durant la période de préavis. L'employeur peut être aussi tenu de verser une indemnité tenant lieu de préavis en cas de congédiement déguisé ou implicite (c.-à-d. lorsqu'un employé démissionne parce que son employeur a effectué un changement important à sa rémunération, ses responsabilités ou d'autres conditions d'emploi) ou après une période de mise à pied déterminée.

La durée de la période de préavis pour les licenciements individuels varie d'une administration à l'autre. Dans la plupart d'entre elles, elle dépend des états de service des employés. Ceux qui ont plus d'années de service ont droit à une période de préavis

¹² Document rédigé par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC). Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

¹³ Certaines administrations obligent aussi les employés à donner un préavis à leur employeur avant de mettre fin à leur contrat d'emploi.

CHAPITRE QUATRE

(suite)

plus longue, qui peut aller jusqu'à huit semaines dans six provinces¹⁴ et dans les trois territoires. Pour avoir droit à un préavis, il faut avoir travaillé pour le même employeur pendant une période minimale, qui varie entre un et six mois selon l'administration (trois mois en général).

La législation sur les normes d'emploi de la plupart des administrations du Canada comprend aussi des dispositions sur les licenciements collectifs. En Colombie-Britannique, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et Labrador, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et en Saskatchewan, les employeurs doivent donner un préavis ou une indemnité lorsqu'ils licencient un certain nombre d'employés¹⁵ dans un délai donné¹⁶. La période minimum de préavis pour un licenciement collectif varie d'une administration à l'autre, passant de 4 à 6 semaines en Saskatchewan jusqu'à un total de 10 à 18 semaines au Manitoba. Généralement, ce type de préavis augmente selon le nombre d'employés licenciés; sa durée a également tendance à être plus longue que la période prévue pour un licenciement individuel. En fait, les employés admissibles en Colombie-Britannique qui ne sont pas visés par une convention collective ont même droit à un avis de licenciement individuel (ou à une indemnité en tenant lieu) en plus de l'avis de licenciement collectif. À l'exception de l'Alberta et de l'Île-du-Prince-Édouard, les diverses administrations au Canada exigent, en outre, que l'employeur transmette une copie de l'avis de licenciement collectif à un représentant du gouvernement, habituellement le ministre du Travail ou le directeur des normes d'emploi. Dans certains cas, comme par exemple dans les secteurs de compétence fédérale, il faut aussi en donner une copie à l'agent de négociation des employés touchés.

¹⁴ Ces provinces sont l'Alberta, la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec et la Saskatchewan. Des modifications à la loi sur les normes du travail (Labour Standards Act) de Terre-Neuve et Labrador, qui devraient entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2002, étendront à six semaines la période de préavis minimale pour le licenciement d'un employé ayant travaillé 15 années ou plus pour le même employeur.

¹⁵ Au Manitoba, à Terre-Neuve et Labrador et en Ontario, un employeur doit donner un avis de licenciement collectif lorsqu'il licencie 50 employés ou plus. Cependant, les dispositions de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario relatives au licenciement collectif ne s'appliquent pas lorsque le groupe d'employés licenciés à un établissement ne représente pas plus de 10 % des personnes ayant travaillé à cet établissement pour au moins trois mois et qu'aucun des licenciements ne résulte de l'interruption permanente d'une partie des activités de l'employeur dans cet établissement. En Colombie-Britannique, un employeur doit donner un avis de licenciement collectif lorsque 50 employés ou plus du même établissement perdent leur emploi de façon permanente. En Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan, un préavis doit être donné pour les licenciements de 10 employés ou plus. C'est aussi le cas au Nouveau-Brunswick; cependant, un préavis ne doit être donné que si un licenciement implique un groupe de 10 employés ou plus qui représente au moins 25 % de l'effectif de l'employeur.

¹⁶ Dans un délai de quatre semaines, dans ces provinces, sauf en Colombie-Britannique, où il est de deux mois.

(suite)

Les dispositions législatives sur le préavis de licenciement ne s'appliquent pas aux personnes expressément exemptées de leur champ d'application (par exemple, les professionnels, les travailleurs agricoles, les travailleurs de la construction et les employés saisonniers). Elles ne visent pas non plus les employés qui ont été congédiés pour un juste motif; dont l'emploi temporaire a pris fin en raison de l'expiration de leur contrat ou après avoir terminé la tâche pour laquelle ils ont été embauchés¹⁷; qui ont refusé une offre raisonnable de leur employeur concernant un autre emploi; qui ont été engagés en vertu d'une entente selon laquelle ils sont libres de travailler ou non lorsque leur employeur le leur demande; qui ont été licenciés temporairement; ou qui ont atteint l'âge de la retraite. Généralement, un employeur n'est pas tenu de donner un préavis de licenciement lorsque le contrat d'emploi est devenu inexécutable en raison de circonstances imprévisibles et indépendantes de sa volonté (p. ex. suite à la destruction d'une usine à cause d'une catastrophe naturelle). En common law, il s'agit de la « doctrine de l'impossibilité d'exécution ». En outre, les dispositions sur la cessation d'emploi des conventions collectives peuvent parfois se substituer à celles de la loi.

Les exigences de la législation du travail ne sont que des normes minimales. Par exemple, la common law peut, dans certains cas, obliger un employeur à donner un avis additionnel ou à verser une compensation financière lorsqu'il congédie injustement un employé.

Il faut signaler que les diverses administrations canadiennes interdisent expressément aux employeurs de licencier, congédier ou pénaliser de toute autre façon un employé qui exerce ou souhaite exercer certains droits reconnus par la législation sur les normes d'emploi, les relations du travail, la santé et la sécurité au travail et les droits de la personne.

¹⁷ Cependant, dans cinq administrations, soit la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario, les employés qui continuent de travailler pendant un certain temps (trois mois habituellement) après la fin de la période pour laquelle ils ont été engagés ont droit à un préavis de licenciement. En outre, les employés visés par les dispositions pertinentes de la législation sur les normes d'emploi de l'Ontario ont droit à un préavis de licenciement lorsque la période d'emploi déterminée ou la tâche pour laquelle ils ont été engagés n'est pas terminée plus de 12 mois après le début de leur emploi.

CHAPITRE QUATRE

(suite)

En outre, trois administrations, soit le Québec, la Nouvelle-Écosse et le gouvernement fédéral, prévoient la réintégration et l'indemnisation, dans certains cas, des employés qui ont été congédiés injustement. Pour être admissibles, ces employés doivent avoir travaillé sans interruption pour le même employeur, pendant au moins 12 mois dans les secteurs de compétence fédérale, trois ans au Québec et dix ans en Nouvelle-Écosse. Néanmoins, pas tous les employés qui remplissent ces conditions d'admissibilité peuvent se prévaloir de ces dispositions. Par exemple, au fédéral, les employés visés par une convention collective et au Québec, ceux dont la convention collective prévoit des recours ne peuvent porter plainte pour congédiement injuste en vertu de la législation sur les normes du travail.

Par ailleurs, l'indemnité de départ¹⁸ est une prestation qui sert à compenser l'employé pour ses années de service et sa fidélité à l'entreprise suite à la perte de son emploi et de ses droits d'ancienneté ainsi que pour la réduction de son droit à une pension. L'indemnité de départ est habituellement versée aux employés touchés par une mise à pied de longue durée, une cessation d'emploi, un congédiement à la suite de l'instauration de changements technologiques, ou la fermeture de l'usine. Certaines conventions offrent également cette indemnité en cas de départ pour cause de démission, de retraite, de maladie ou de décès, alors que d'autres conventions excluent le versement d'une indemnité dans le cas d'un congédiement motivé.

Consumers Glass et les Métallurgistes unis d'Amérique (1997-2001) :

« Sous réserve des dispositions relatives à l'ancienneté figurant dans la présente convention, les employés déplacés en permanence à la suite de la fermeture de l'usine ou d'une section de l'usine, ou de la mise en place de changements technologiques, auront droit à une indemnité de départ versée, en tenant compte de leur ancienneté, selon les modalités suivantes : pour 5 ans mais moins de 7 ans de service — 3 mois de salaire; pour 7 ans mais moins de 10 ans de service — 4 mois de salaire; pour 10 ans mais moins de 15 ans de service — 5 mois de salaire; pour 15 ans ou plus — 12 mois de salaire. » [Traduction]

¹⁸ L'information qui suit relative à l'indemnité de départ est tirée d'un ouvrage publié par Jeffrey Sack et Ethan Poskanzer et intitulé *Contract Clauses: Collective Agreement Language in Canada*, 3^e éd., Toronto, Lancaster House, 1996-1998, p. 17.58-17.64

Workers' Compensation Board of British Columbia et Compensation Employees' Union (1998-2002) :

« Les employés excédentaires peuvent, en tout temps, choisir de cesser de travailler et de recevoir une indemnité de départ

en raison d'une pénurie de travail. Ces employés ont droit à une indemnité de départ correspondant à dix (10) jours ouvrables rémunérés au taux normal pour chaque année de service accomplie, à concurrence de une (1) année de salaire. » [Traduction]

Tableau 4.3

L'indemnité de cessation d'emploi dans la législation sur les normes d'emploi (Ontario et gouvernement fédéral)¹⁹

En plus des avis de licenciement prévus par la loi, deux administrations au Canada, l'Ontario et le gouvernement fédéral, prévoient le paiement d'une indemnité de cessation d'emploi lorsqu'un employeur met fin à l'emploi de certains employés, y compris dans le cas d'un congédiement déguisé ou implicite, ou d'une mise à pied permanente (ou à long terme).²⁰

En Ontario, un employé ayant travaillé pendant cinq ans ou plus pour le même employeur a droit à une indemnité de cessation d'emploi, si la masse salariale de son employeur est de 2,5 millions de dollars ou plus ou s'il fait partie d'un groupe de 50 employés ou plus qui ont été licenciés au cours d'une période de six mois en raison de l'interruption permanente, à l'établissement où il travaille, d'une partie ou de toutes les activités de l'employeur. On calcule l'indemnité de cessation d'emploi en multipliant le salaire normal de l'employé pour une semaine de travail normale par le nombre d'années d'emploi complètes, en ajoutant un montant proportionnel au nombre de mois additionnels d'emploi, jusqu'à un maximum de 26 semaines de salaire. Il n'est pas nécessaire que les périodes d'emploi aient été continues ou actives pour avoir droit à l'indemnité de cessation d'emploi. Par ailleurs, la période de préavis de licenciement prévue par la législation doit être incluse dans le calcul de l'indemnité de cessation d'emploi, même si ce préavis a été remplacé par une compensation financière.

¹⁹ Document rédigé par *Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC)*. Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

²⁰ Voir aussi l'encadré 4.2 : « L'avis de licenciement dans la législation sur les normes d'emploi ».

CHAPITRE QUATRE

(suite)

Les dispositions sur l'indemnité de cessation d'emploi de l'Ontario ne s'appliquent pas aux personnes qui ne sont pas visées par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, aux travailleurs de la construction ou aux personnes qui font de l'entretien sur place pour certains ouvrages et structures. Elles ne visent pas non plus les employés : dont la cessation d'emploi résulte d'une interruption permanente d'une partie ou de toutes les activités de leur employeur en raison des conséquences économiques d'une grève; dont le contrat d'emploi est devenu inexécutable (sauf exception); qui ont pris leur retraite au moment de cesser leur emploi et qui reçoivent une pension non réduite sur une base actuarielle et tenant compte de la durée de service qu'ils auraient accumulé s'ils avaient gardé leur emploi; qui ont refusé une offre raisonnable de leur employeur concernant un autre emploi; qui sont coupables de mauvaise conduite volontaire, de désobéissance ou de manquement au devoir volontaire, si l'écart n'est pas léger et s'il n'a pas été sanctionné par l'employeur; qui ont été engagés en vertu d'une entente selon laquelle ils sont libres d'accepter ou non de travailler lorsqu'on le leur demande. recours ne peuvent porter plainte pour congédiement injuste en vertu de la législation sur les normes du travail.

Dans la sphère de compétence fédérale, un employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins 12 mois est tenu de lui verser deux jours de salaire — au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal — pour chaque année de service, la somme ne pouvant être moins que cinq jours de salaire. Cette disposition ne s'applique pas, cependant, dans le cas d'un employé congédié pour un juste motif, mis à pied temporairement ou qui a droit à une pension aux termes de certains régimes de pension. Il faut signaler que les périodes de mise à pied temporaire (y compris les grèves et les lock-out) et les absences autorisées ou tolérées par l'employeur ne sont pas réputées avoir interrompu la continuité de l'emploi.

D. Forfaits de retraite anticipée

Bien que les forfaits de retraite anticipée ne contribuent certainement pas à garder les travailleurs âgés sur le marché du travail, ils peuvent constituer pour eux une mesure de protection du revenu s'ils sont visés par un licenciement à la suite d'une restructuration ou de la fermeture de leur lieu de travail.

**Marine Atlantique S.C.C. et les
Métallurgistes unis d'Amérique,
section locale 1976 et regroupement de
syndicats de l'Association internationale
des débardeurs (2001-2005) :**

« Un employé qui travaille dans un groupe, à un emplacement, touché par des changements technologiques, opérationnels ou organisationnels, aura droit — à

condition qu'il soit âgé de 55 ans ou plus et que le total de son âge et de ses années de services ouvrant droit à pension soit égal ou supérieur à 85, et qu'il choisisse de recevoir une rente de retraite anticipée —, à une indemnité mensuelle de départ jusqu'à l'âge de 65 ans, indemnité qui, lorsqu'on l'additionne à la pension offerte par la compagnie, lui donnera une somme égale à un pourcentage de son revenu annuel moyen au cours de la période de cinq ans pendant laquelle son revenu était le plus élevé, comme le stipulent les règles de la compagnie en matière de pension (...) à condition que cette mesure permette d'empêcher qu'un autre employé de son groupe, à cet emplacement, comptant deux années ou plus de service soit congédié. » [Traduction]

Daimler-Chrysler Canada Inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1999-2002) :

L'entente relative à la protection du revenu négociée par les deux parties prévoit un niveau de protection relativement élevé pour les travailleurs âgés, s'il advenait qu'une usine ferme. En pareil cas, les employés ayant accumulé 28,1 années ou plus de services validés; ou qui ont 54 ans ou plus, mais moins de 60 ans et dont la combinaison âge et années de service totalise 85 ou plus; ou qui ont 60 ans et comptent 10 années de service, ou plus de 61 ans et au moins 9,1 années de service, peuvent être admissibles au régime ordinaire de retraite anticipée. Le régime spécial de retraite anticipée est destiné aux employés ayant plus de 55 ans.

Les employés ayant entre 50 et 55 ans, ou qui ont plus de 48,1 ans et comptent 9,1 années de services validés, et qui atteignent 50 ans lorsqu'ils sont mis à pied, sont admissibles aux prestations du programme de maintien du revenu avant la retraite. Ces prestations sont

« égales à la somme des taux des prestations de base et des allocations complémentaires en vigueur aux termes des dispositions du régime de pension pertinent à la date où les prestations du programme de maintien du revenu commencent à être versées, multipliée par les années de services validés de l'employé à la date de fermeture de l'usine ou, si cela survient plus tard, à la date à laquelle l'employé atteint l'âge de 50 ans et compte au moins 10 années de services validés. » [Traduction]

Les prestations du programme de maintien du revenu sont indexées au coût de la vie et peuvent être transférées à un conjoint survivant. La participation au régime d'assurance-maladie et au régime d'assurance collective est également maintenue. Les employés qui ont entre 50 et 55 ans peuvent également obtenir une indemnité forfaitaire de retraite. Les prestations du programme de maintien du revenu cessent d'être versées lorsque l'employé devient admissible au régime spécial de retraite anticipée ou au régime ordinaire de retraite.

Des employés âgés deviennent parfois totalement incapables de travailler en raison d'une maladie ou d'une invalidité. Une retraite anticipée par l'entremise d'une pension de commisération peut permettre à un travailleur de partir avec dignité tout en jouissant d'un revenu relativement stable.

CHAPITRE QUATRE

Dans une lettre d'entente conclue entre **BC Transit et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 333 (2001-2004) :**

« Les parties acceptent d'établir un programme de prestations complémentaires pour une retraite anticipée volontaire et une incapacité de longue durée en vue d'offrir un incitatif financier aux employés qui sont complètement invalides et qui ont soixante (60) ans ou plus. » [Traduction]

E. Indemnité ou allocation de retraite

Pour terminer, l'indemnité ou allocation de retraite constitue une autre mesure figurant dans les conventions collectives, qui peut faciliter, sur le plan financier, le passage du travail à plein temps à la retraite pour les travailleurs âgés.²¹

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse et Nova Scotia Government Employees Union (1997-2000) :

« Un employé qui a pris sa retraite en raison de son âge, ou d'une incapacité mentale ou physique, recevra une prime de la fonction publique équivalente à une (1) semaine de

salaires pour chaque année de service jusqu'à concurrence de vingt-six (26) ans. La prime comprendra une indemnité proportionnelle pour une année partielle de service. » [Traduction]

Gouvernement de l'île-du-Prince-Édouard et le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1145, 1770 et 1775 (1999-2002) :

« L'employeur versera à l'employé une indemnité de retraite s'il répond aux critères d'admissibilité suivants : a) un employé comptant dix (10) années ou plus de service continu et qui prend sa retraite à 55 ans ou plus; ou b) un employé comptant trente (30) années de service continu; ou c) un employé engagé alors qu'il avait plus de 55 ans et qui prend sa retraite à 65 ans ou plus; ou d) un employé comptant plus de dix (10) années de service continu et qui meurt. (Dans ce cas, l'indemnité de retraite sera versée à la succession de l'employé); ou e) un employé comptant cinq (5) années ou plus de service continu et qui prend sa retraite en raison d'une invalidité permanente qui l'empêche de continuer à travailler. L'indemnité sera calculée selon le taux quotidien de rémunération de l'employé en question au moment où il a pris sa retraite et selon les modalités suivantes : a) six (6) jours de paye pour chacune des

²¹ D'autres questions relatives à la transition du travail à temps plein à la retraite sont abordées au chapitre 6 : « Transition vers la retraite ».

douze (12) premières années complètes de service continu; (...) b) cinq (5) jours de paye pour chaque année complète de service continu de la treizième (13) à la vingt et unième (21) année inclusivement. c) une année partielle de service continu au cours de la dernière année de travail sera calculée au prorata. En aucun cas, l'indemnité de retraite ne dépassera l'équivalent de cent vingt (120) jours de paye. » [Traduction]

Certaines allocations de retraites sont offertes dans le cadre d'un programme d'encouragement à la retraite anticipée.

Kwantlen University College et Kwantlen College Faculty Association (1998-2001) :

« L'employeur peut offrir à tout membre du corps enseignant (ou un membre du corps enseignant peut présenter une demande pour l'obtenir) une des options d'encouragement à la retraite anticipée décrites aux présentes, (...) L'allocation de retraite sera payée en versements annuels, jusqu'à concurrence de trois (3) versements représentant un tiers du salaire annuel, qui seront payés à des dates convenues entre les parties et convenant à l'employé, et sera fondée sur le salaire sans allocations à la date du début de la retraite (c.-à-d. le dernier jour travaillé) de la manière*

suivante : (...) 1 [année complète avant la retraite] 20 % du salaire annuel; 2 [années complètes avant la retraite] 40 % du salaire annuel; 3 [années complètes avant la retraite] 60 % du salaire annuel; 4 [années complètes avant la retraite] 80 % du salaire annuel; 5 [années complètes avant la retraite] ou plus, 100 % du salaire annuel. » [Traduction]

Conclusion

La sécurité économique est une question importante pour les travailleurs âgés. Les conventions collectives contiennent des dispositions relatives à l'ancienneté, à la sécurité d'emploi et à la sécurité du revenu destinées principalement à assurer la sécurité économique des employés, d'une manière équitable fondée sur leurs états de service. On se sert des droits d'ancienneté pour déterminer un grand nombre de conditions de travail (p. ex., les mises à pied, le rappel au travail, les promotions). Les conventions dont les unités d'ancienneté sont plus larges (c.-à-d. l'ancienneté d'entreprise plutôt que l'ancienneté de service) peuvent s'avérer plus avantageuses pour les travailleurs âgés.

* « Cette somme pourrait être sujette à modification si, en vertu d'une nouvelle convention collective ou d'une convention renégociée, une augmentation de salaire entre en vigueur le dernier jour travaillé. » [Traduction]

CHAPITRE QUATRE

Cependant, l'ancienneté à elle seule peut ne pas suffire à assurer la sécurité d'emploi et la sécurité du revenu. C'est pourquoi les syndicats ont négocié d'autres mesures de protection des emplois et des salaires. Nombre de ces mesures visent en particulier les travailleurs âgés. D'ailleurs, un grand nombre de dispositions relatives à la sécurité d'emploi reconnaissent l'effet potentiellement négatif du vieillissement sur l'exécution des tâches et prévoient des mesures compensatoires comme les mutations,

le déménagement, le recyclage et les programmes de réintégration du travail. Outre ces dispositions, les dispositions relatives au revenu comme le maintien du salaire, la prime d'ancienneté, l'indemnité de départ et de cessation d'emploi, l'indemnité de retraite anticipée et l'indemnité de retraite offrent aux travailleurs âgés une protection additionnelle contre les changements organisationnels et technologiques, le ralentissement des activités et la fermeture de l'entreprise.

Cluses et pratiques (anti)discriminatoires

Les recherches ont montré que la discrimination fondée sur l'âge est considérée comme l'un des facteurs qui limitent les possibilités d'emploi des travailleurs âgés (c.-à-d. le fait de conserver son emploi ou d'en trouver un nouveau) dans le milieu de travail et sur le marché du travail¹.

Il existe une vision stéréotypée des travailleurs âgés selon laquelle ce sont des employés moins productifs et moins souples, incapables s'adapter aux nouvelles technologies ou d'améliorer leurs compétences ou non disposés à le faire, enclins à l'absentéisme et moins capables que les travailleurs plus jeunes d'effectuer des tâches stressantes ou exigeantes sur le plan physique.

Plusieurs études ont démontré que des généralisations de ce genre sont tout à fait inexactes et qu'elles ne reflètent certainement pas la capacité de travail des travailleurs âgés². Néanmoins, ces points de vue stéréotypés peuvent souvent être à l'origine de pratiques discriminatoires qui ont des incidences néfastes sur les travailleurs âgés en ce qui concerne l'embauchage, les promotions, la sécurité d'emploi, l'accès à la formation et à d'autres avantages, ainsi que la rémunération.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les codes des droits de la personne interdisent la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi — tout en prévoyant certaines exceptions pour la retraite obligatoire et les exigences professionnelles authentiques. En janvier 1998, environ 17,9 % des clauses antidiscriminatoires figurant dans les principales conventions collectives au Canada faisaient spécifiquement référence aux codes fédéral et provinciaux des droits de la personne. De nombreuses conventions collectives contiennent néanmoins des dispositions qui donnent aux employés syndiqués âgés une protection accrue contre les pratiques discriminatoires et le harcèlement. Comme nous le verrons dans le présent chapitre,

¹ Gilles Guérin et Michel Hébert, *Les obstacles rencontrés par les personnes de 45 à 64 ans à la recherche d'un emploi*, Montréal, *École de relations industrielles, Université de Montréal*, novembre 1989; *Bureau international du travail*, « *Problèmes et perspectives des travailleurs âgés dans une société vieillissante* », chap. 2, *Le travail dans le monde*, vol. 8, 1995.

² Susan Underhill, *Aging Workers in the Workplace: A Canadian Perspective*, Ottawa, DRHC, 1999.

CHAPITRE CINQ

certaines conventions vont encore plus loin et prévoient des mesures d'action positive à l'intention des travailleurs âgés. Le recours à ces mesures n'est cependant pas très répandu, comme en témoigne la rareté des exemples présentés. On trouve aussi quelques clauses contractuelles qui pourraient être considérées comme discriminatoires ou qui pourraient avoir des répercussions négatives non voulues sur les travailleurs âgés.

Le présent chapitre se penche sur les dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge en milieu de travail et en examine les effets sur les travailleurs âgés. Il est divisé en trois sections :

- I Dispositions antidiscriminatoires :** Cette section porte sur les dispositions interdisant la discrimination fondée sur l'âge et les dispositions relatives à « l'absence de limite d'âge ».
- II Mesures d'action positive :** Cette section examine les mesures d'action positives profitant aux travailleurs âgés, notamment les clauses établissant un ratio, les postes réservés et les exemptions, de même que les bureaux de placement syndicaux.
- III Autres clauses connexes :** La troisième section fait ressortir diverses clauses qui pourraient implicitement contenir des éléments de discrimination fondée sur l'âge, notamment les taux de rémunération spéciaux, la retraite obligatoire, et les certificats et examens médicaux.

I Dispositions antidiscriminatoires

Par dispositions antidiscriminatoires, on entend en général les clauses interdisant la discrimination fondée sur l'âge et les clauses relatives à « l'absence de limite d'âge ». Dans le premier cas, il s'agit de clauses interdisant précisément toute forme de discrimination qui serait fondée uniquement sur l'âge. Dans le deuxième, on trouve des dispositions spécifiant que l'âge ne peut pas être le seul motif pour refuser à un employé l'accès à un programme ou à une activité liée à son travail. La présente section porte sur les deux types de dispositions et étudie la relation entre les clauses antidiscriminatoires et la procédure de grief.

A. Dispositions interdisant la discrimination fondée sur l'âge

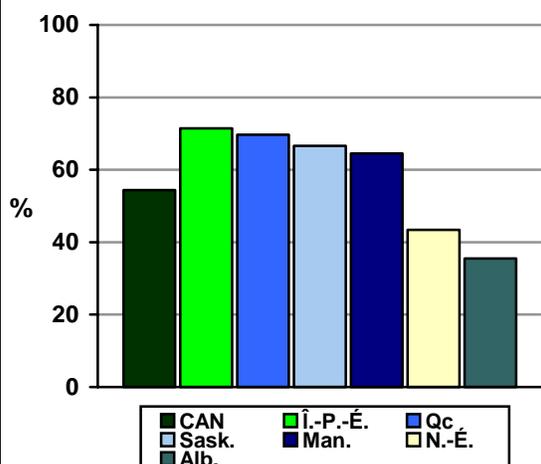
La plupart des conventions renfermant une clause énonçant les motifs ne pouvant pas justifier une discrimination ou un harcèlement font explicitement état de l'âge.

Université Memorial de Terre-Neuve et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1615 (1999-2001) :

« Les parties conviennent qu'aucune discrimination, interférence, restriction ou coercition ne sera exercée ou mise en œuvre

Graphique 5.1 : DISPOSITIONS ANTIDISCRIMINATOIRES

Pourcentage des principales conventions collectives renfermant des dispositions antidiscriminatoires



En janvier 1998, 54,4 % des principales conventions collectives au Canada, visant 63,1 % des employés (1 416 644 employés), renfermaient une **clause antidiscriminatoire**. On trouve ces clauses le plus souvent dans les conventions de l'**Île-du-Prince-Édouard** (71,4 %), du **Québec** (69,7 %), de la **Saskatchewan** (66,6 %) et du **Manitoba** (64,5 %). En revanche, elles étaient beaucoup moins souvent inscrites dans les conventions de la **Nouvelle-Écosse** (43,4 %) et de l'**Alberta** (35,5 %).

Source: Programme du travail de DRHC (Direction de l'information sur les milieux de travail), Système d'extraction de renseignements sur les conventions collectives (janvier 1998).
 Nombre total de conventions : 1 077, touchant 2 244 122 employés.

par l'une ou l'autre partie en ce qui concerne un employé, sur le plan de l'attribution du travail, de la classification, de la discipline, du congédiement, de l'embauchage, de la mise à pied, de la promotion, du rappel, de la formation, de la mutation, de l'amélioration des compétences, du taux de rémunération ou dans un autre domaine, au motif de l'âge, d'un handicap physique ou mental, de la race, de l'origine ethnique, de la couleur de la peau, du pays d'origine, de l'affiliation politique ou

religieuse, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état matrimonial, du lieu de résidence, de l'appartenance ou de la participation à un syndicat ou pour toute autre raison similaire. » [Traduction]

Il peut cependant y avoir des exceptions, telles que des dérogations pour la retraite obligatoire à l'âge normal de la retraite (65 ans) ou lorsque l'employé a droit à une pleine pension. (La question de la retraite obligatoire sera traitée à la section III du présent chapitre.)

CHAPITRE CINQ

Christie Brown and Company et le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac, section locale 426 (1997-2001) :

« L'administration des affaires de la société et la direction de son effectif, y compris le droit d'embaucher, de congédier ou de discipliner pour un motif juste, de mettre à la retraite à cause de l'âge ou pour des raisons de santé, et de maintenir la discipline et l'efficacité parmi les employés, incombe à la Société, sous réserve du fait que les employés syndiqués ne fassent l'objet d'aucune discrimination en tant que tels. »
[Traduction]

Université du Nouveau-Brunswick et Association of University of New Brunswick Teachers (1998-2001) :

« Aucune discrimination, interférence, restriction ou coercition ne sera exercée ou mise en œuvre en ce qui concerne notamment mais de façon non limitative le salaire, le rang, la nomination, la promotion, la titularisation, la cessation d'emploi, la mise à pied, les congés sabbatiques ou autres, les avantages complémentaires ou toute autre modalité ou condition d'emploi, en raison de l'âge de l'Employé (sauf pour ce qui est de la retraite conformément aux dispositions de la présente Convention collective)... » La retraite commence normalement « à la fin de l'année scolaire pendant laquelle l'Employé atteint l'âge de 65 ans. » [Traduction]

B. Dispositions relatives à « l'absence de limite d'âge »

Les dispositions relatives à l'absence de limite d'âge constituent une autre clause qui s'oppose la discrimination fondée sur l'âge. Comme on l'a mentionné au chapitre 3 de la présente étude (« Formation, recyclage et études »), ces dispositions ont été instituées dans certains milieux de travail canadiens pour faire en sorte que les travailleurs âgés ne soient pas écartés des cours de formation ou d'autres programmes d'apprentissage en raison de leur âge. Cependant, l'efficacité globale de ces clauses n'est pas facile à déterminer. Dans bien des cas, elles peuvent avoir une valeur surtout symbolique, faisant état de l'engagement des parties à ne pas agir de manière discriminatoire à l'égard des travailleurs âgés. Toutefois, dans la mesure où les clauses antidiscriminatoires donnent aux travailleurs la possibilité d'entamer une procédure de grief, elles peuvent offrir une certaine protection contre le harcèlement et les décisions arbitraires de la direction. En outre, du point de vue du travailleur, la procédure de grief est beaucoup plus accessible et beaucoup moins onéreuse qu'un recours devant les tribunaux. Comme le montre l'exemple qui suit, le recours à ces clauses a, à l'occasion, été couronné de succès.

Hospitality and Service Trades Union, section locale 261 c. Ottawa Hunt and Golf Club Ltd. (1997) :

Dans cette décision d'arbitrage, la politique de retraite obligatoire de l'employeur a été renversée, car la convention collective interdisait

la discrimination « fondée sur l'âge ». L'arbitre a décidé que la définition du terme « âge » dans la convention était plus large que celle du *Code* des droits de la personne de l'Ontario, dont les dispositions ne protègent que les personnes de 65 ans ou moins. Cet exemple montre bien que les clauses contractuelles interdisant la discrimination fondée sur l'âge peuvent offrir une meilleure protection que certains codes des droits de la personne, tels que ceux de l'Ontario, de la Colombie-Britannique, de Terre-Neuve et Labrador et de la Saskatchewan, qui ne protègent pas les personnes de plus de 65 ans.

Quoique les clauses interdisant la discrimination fondée sur l'âge témoignent de l'importance que le syndicat et la direction attachent à cette question, leur absence de certaines conventions collectives découle parfois du fait que les pratiques de la direction à cet égard n'ont pas jusqu'ici engendré de problème important. De même, lorsque la législation en place est censée offrir une protection adéquate, les syndicats et leurs membres peuvent être moins soucieux de négocier des dispositions concernant la discrimination fondée sur l'âge.

II Mesures d'action positive

Dans le cas des travailleurs âgés, les mesures d'action positive concernent des politiques et des pratiques établissant des critères particuliers

conçus pour égaliser les chances de tous les travailleurs sur le plan de l'emploi, afin de compenser la discrimination habituelle fondée sur l'âge. Il s'agit notamment de dispositions relatives aux clauses établissant un ratio (quotas de recrutement), aux postes réservés et aux exemptions (exigences moindres). D'autres clauses contractuelles susceptibles de profiter aux travailleurs âgés sont les dispositions relatives aux bureaux de placement syndicaux (dans la mesure où les syndicats peuvent user de leur influence sur le recrutement de manière avantageuse). Ces mesures ont pour but principal de réaliser l'équité en matière d'emploi en facilitant le recrutement de travailleurs âgés et en leur permettant de conserver leur emploi.

A. Clauses établissant un ratio, postes réservés et exemptions

Les dispositions relatives aux quotas de recrutement (clauses établissant un ratio) ont pour but de garantir aux travailleurs âgés des possibilités de travail. Elles ont cours principalement dans l'industrie du bâtiment (c.-à-d. pour les ouvriers professionnels), où les employeurs préfèrent en général engager de jeunes travailleurs étant donné la nature exigeante du travail sur le plan physique. Les ratios établis ne sont pas absolus, car ils dépendent aussi de la disponibilité et, dans certains cas, de l'aptitude (c.-à-d. des compétences) des travailleurs âgés.

CHAPITRE CINQ

Construction Labour Relations Association of B.C. et United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, section locale 170 (1994-1998) :

« Chaque fois qu'il aura à son emploi cinq (5) ouvriers spécialisés ou plus, l'Employeur s'efforcera dans les limites de la disponibilité que l'un des employés soit âgé de cinquante (50) ans ou plus. » [Traduction]

Electrical Contractors Trade Division CLRA du Manitoba et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2085 (1998-2001) :

« Pour chaque projet pour lequel l'Employeur engage dix (10) ouvriers spécialisés ou plus, l'un de ces employés doit, dans les limites de la disponibilité, être âgé de cinquante (50) ans ou plus et être physiquement capable d'effectuer le travail. » [Traduction]

Labourers' Employer Bargaining Agency et Labourers' International Union of North America, Plan du syndicat local pour la section locale 527-Ottawa (1998-2001) :

« L'Employeur accepte d'engager au moins un employé sur dix (10) qui soit âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus, à condition que ce membre du syndicat soit apte à assumer l'emploi sur le plan médical. » [Traduction]

Les mesures d'équité en matière d'emploi telles que les postes réservés aux employés handicapés peuvent être utiles à certains employés âgés, notamment à ceux dont l'emploi risque de causer un vieillissement prématuré, un trouble physique ou d'autres problèmes de santé chroniques. Les travailleurs âgés qui se trouvent dans cette situation difficile pourraient potentiellement profiter de clauses conçues pour répondre à certains besoins des travailleurs.

Bell Canada et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (1999-2003) :

« Afin de mettre en œuvre le principe que l'égalité des chances dans l'emploi pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles au Canada, requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences, les parties conviennent que (...) la Compagnie peut, dans chaque période de douze (12) mois, débutant le 1er janvier de chaque année, combler jusqu'à deux (2) postes vacants dans chaque district de la Compagnie, pour fins d'équité en matière d'emploi (...) »

Certaines conventions donnent également la préférence à des travailleurs âgés chevronnés pour combler certains postes.

Electrical Trade Bargaining Agency of the Electrical Contractors Association of Ontario et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (2001-2004) :

« *Lorsqu'un magasinier électricien doit être engagé pour un projet, la personne engagée doit être un ouvrier spécialisé en électricité et de préférence un membre âgé du syndicat.* » [Traduction]

Dans certains cas, les travailleurs âgés peuvent être dispensés d'exigences plus strictes imposées aux autres travailleurs.

Wolf Creek School Division No. 72 et Alberta Teachers' Association (2000-2001) :

« *Les enseignants ayant atteint l'âge de 55 ans le jour de signature de la présente convention ne sont pas assujettis aux exigences relatives aux cours universitaires fixées à l'article 9.2, lequel dispose que : "Les enseignants qui, en vertu de la convention antérieure, bénéficient de prestations au prorata, continueront d'avoir droit à cette allocation s'ils suivent avec succès un cours universitaire avec crédit complet avant chaque période de deux ans, à compter du 1^{er} septembre 1972."* » [Traduction]

B. Bureaux de placement syndicaux

On considère depuis longtemps les bureaux de placement syndicaux³ comme un mécanisme efficace de protection des travailleurs âgés contre les pratiques d'embauchage discriminatoires en fonction de l'âge. Bien que les clauses portant création de ces bureaux ne garantissent pas à elles seules le traitement équitable des travailleurs âgés dans le processus de recrutement, elles donnent au moins aux syndicats une certaine discrétion quant à la sélection des employés et elles peuvent faciliter la mise en place de pratiques favorables — ou tout au moins pas trop désavantageuses — à leurs membres âgés. L'efficacité des bureaux de placement syndicaux à cet égard dépend souvent de la mesure dans laquelle le syndicat a le contrôle exclusif de l'offre de main-d'œuvre.

Les bureaux de placement syndicaux peuvent toutefois représenter un obstacle pour les travailleurs âgés qui cherchent à changer de travail ou qui souhaitent déménager et se joindre à une autre unité de négociation. Il n'est pas étonnant que les syndicats donnent la priorité à leurs membres du moment et qu'ils puissent appliquer des politiques d'admission restrictives.

³ Les bureaux de placement syndicaux sont des centres de « répartition » centralisés et institutionnalisés, qui sont administrés par les syndicats, lesquels sont responsables de choisir et de recommander aux employeurs leurs membres qualifiés pour un emploi.

CHAPITRE CINQ

Cela a été le cas de plusieurs bureaux de placement des débardeurs, lorsque le déclin de l'économie et l'automatisation des opérations portuaires ont entraîné une forte diminution des besoins en main-d'œuvre.

Dans les secteurs de la construction et du déchargement des navires, où les employés peuvent s'attendre à des changements fréquents d'employeur et à des emplois intermittents — ce qui rend très difficile l'application des dispositions en matière d'ancienneté —, certaines conventions renferment des dispositions concernant les bureaux de placement syndicaux. Il faut toutefois souligner que, tout au moins en ce qui concerne le déchargement, les systèmes informatisés de distribution des tâches et les innovations technologiques de simplification du travail ont progressivement réduit la nécessité de ces bureaux. La négociation de clauses garantissant aux travailleurs syndiqués un minimum d'heures de travail par année a souvent compensé cette absence. En outre, dans certaines provinces, notamment en Colombie-Britannique, les pressions exercées par les pouvoirs publics ont entraîné l'élimination des bureaux de placement syndicaux.

Construction Labour Relations Association of B.C. et United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, section locale 170 (1994-1998) :

« La Partie de première part [l'Employeur] convient que seuls les membres de plein droit

de la United Association seront employés aux tâches mises en place par lesdites parties relevant de ce syndicat local, y compris en ce qui concerne tous les aides et apprentis. Si, après une période de quarante-huit (48) heures, le syndicat local n'est pas en mesure de fournir des ouvriers spécialisés qualifiés, l'Employeur a alors le privilège d'engager selon les besoins des ouvriers spécialisés qui doivent se qualifier et devenir membres du syndicat local 170 dans les quinze (15) jours. [...] Tous les Employés, y compris les apprentis, doivent être en possession d'un bordereau d'agrément ou d'autorisation délivré par la section locale 170 avant d'être embauchés. » [Traduction]

Terazzo, Tile and Marble Guild of Ontario, Inc. et Brick and Allied Craft Union of Canada (2001-2004) :

Cette convention provinciale de l'Ontario renferme une clause concernant l'embauchage, qui donne aux employeurs le droit de rejeter des employés présentés par le syndicat. Elle précise cependant que « la considération donnée à l'embauchage de membres âgés désignés par le syndicat doit se faire de façon équitable. Le Syndicat convient que tout membre embauché dans cette catégorie doit être un mécanicien parfaitement compétent. » [Traduction]

La Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique administre également un bureau de placement en Alberta. La

convention de la **Alberta Construction Labour Relations Association (2001-2003)** renferme une disposition selon laquelle

« aucun membre visé par les dispositions de la présente Convention ne se verra refuser un emploi ou le statut de membre du Syndicat pour des raisons ayant trait à l'âge, au sexe, à la couleur de sa peau, à la race ou aux croyances religieuses. » [Traduction]

III Autres clauses connexes

On peut recenser les clauses qui pourraient, au moins potentiellement, entraîner une discrimination fondée sur l'âge. Dans la présente section, nous examinons des clauses de cette nature concernant les trois aspects suivants : taux de rémunération spéciaux, retraite obligatoire, et certificats et examens médicaux.

A. Taux de rémunération spéciaux

Certaines conventions donnent aux employeurs une certaine latitude pour établir des salaires spéciaux (c.-à-d. plus bas) pour les travailleurs âgés ou partiellement handicapés. Bien que cette disposition vise à faciliter l'embauchage des travailleurs âgés, et par conséquent à accroître leurs chances de trouver un emploi et

de le conserver, elle peut aussi entraîner une institutionnalisation de la discrimination salariale en fonction de l'âge.

Cement Masons Employer Bargaining Agency et Operative Plasterers' and Cement Masons' International Association of the United States and Canada, Appendice « E » Timmins (1998-2001) :

« Lorsque dix (10) employés travaillent à un projet, un membre âgé du Syndicat doit être embauché, dans les limites de la disponibilité et des compétences. Un membre âgé du Syndicat sur dix (10) employés. Le taux de rémunération sera fixé à un minimum de 70 % du salaire des ouvriers spécialisés. » [Traduction]

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2301 (TCA-Canada) (1999-2002) :

« Des taux horaires spéciaux de rémunération de base peuvent être fixés par l'Entreprise pour les employés ayant une limitation physique permanente. [...] Ces taux spéciaux ne doivent pas être inférieurs au taux de la catégorie 9. » [Traduction].

Toutefois, les employés assujettis à un taux de rémunération spécial ont le droit de présenter un grief.

CHAPITRE CINQ

Construction Management Bureau Limited et United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing, Steamfitting and Pipefitting Industry of the United States and Canada, diverses sections locales (1999-2002) :

« *Les taux de rémunération considérés dans le présent document visent une compétence normale dans le travail. Des taux spéciaux peuvent être fixés de concert par le Bureau et le Syndicat pour les employés handicapés en raison de leur âge ou d'un handicap physique.* » [Traduction]

B. Retraite obligatoire

La retraite obligatoire peut être considérée comme une pratique discriminatoire, étant donné qu'elle empêche les travailleurs âgés de continuer de participer au marché du travail. Dans son rapport de 1988, *Les Droits de la personne et le vieillissement au Canada*, le Comité parlementaire permanent des droits de la personne décrit la retraite obligatoire comme une forme de discrimination institutionnalisée fondée sur l'âge. Il a aussi été avancé que mettre fin à la retraite obligatoire aurait peu d'effets négatifs, puisque seule une petite proportion de

la main-d'œuvre chercherait effectivement à prolonger sa vie active au-delà de la limite obligatoire actuelle⁴.

Cependant, la plupart des syndicats favorisent — ou du moins acceptent — la retraite obligatoire comme un moyen d'offrir des possibilités d'emploi (promotions) et d'assurer la sécurité d'emploi (en limitant les licenciements) à leur membres plus jeunes. Cela est particulièrement évident en période de récession économique. D'un autre côté, dans les secteurs accusant une pénurie de travailleurs qualifiés, les employeurs pourraient s'efforcer de conserver les travailleurs âgés qui ont suffisamment d'années de services ouvrant droit à pension pour prendre leur retraite, mais qui n'ont pas encore atteint 65 ans.

Certains travailleurs âgés, forcés de prendre leur retraite alors qu'ils auraient aimé continuer de travailler, ou qui ne pouvaient pas se permettre financièrement de la prendre (c.-à-d. qu'ils n'avaient pas suffisamment d'années de services validables)⁵, ont néanmoins contesté les politiques touchant la retraite obligatoire, soit par une procédure de grief (voir l'exemple ci-dessus du Hospitality and Service Trades Union, section locale 261 c. Ottawa Hunt and Golf Club Ltd.), soit devant les tribunaux.

⁴ Joseph Tindale, *Travailleuses et travailleurs âgés dans une main-d'oeuvre vieillissante*, Ottawa, *Approvisionnement et Services Canada*, 1991, p. 18.

⁵ Cette question revêt une importance particulière pour les femmes qui ont quitté le marché du travail pour une assez longue période afin de s'occuper de leurs enfants.

Une récente décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique dispose que les politiques des organismes publics en matière de retraite obligatoire doivent être justifiées individuellement. Le plus haut tribunal de cette province a également exhorté la Cour suprême du Canada à revoir la question de la retraite obligatoire à 65 ans⁶.

L'emploi dans le secteur privé n'est pas touché par cette décision étant donné, comme on l'a mentionné précédemment, que ses règles sont assujetties aux codes provinciaux des droits de la personne, lesquels, en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'âge, ne visent que la population entre 19 et 65 ans.

Tableau 5.1

La législation sur la retraite obligatoire au Canada⁷

Au Canada, les lois du travail ne précisent pas l'âge de la retraite des employés. Cependant, des lois ou politiques gouvernementales régissant certaines professions (comme celle de pilote de ligne aérienne) prévoient un âge limite pour l'exercice de ces professions.

Obliger un employé à prendre sa retraite à cause de son âge est une question qui relève des lois sur les droits de la personne. Au Québec, en plus, la retraite obligatoire est expressément interdite par la *Loi sur les normes du travail*.

Au Québec, forcer un salarié à prendre sa retraite à cause de son âge constitue une forme de discrimination selon la Charte des droits et libertés de la personne et le salarié touché peut porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. En outre, depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, le 1^{er} avril 1982, la Loi sur les normes du travail interdit à l'employeur de congédier, de suspendre ou de mettre à la retraite un salarié parce qu'il a atteint ou dépassé l'âge de la retraite. Cependant, cette disposition n'empêche pas l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante.

⁶ Greater Vancouver Regional District Employees' Union c. Greater Vancouver Regional District, *Cour d'appel de la Colombie-Britannique, juges Jo-Ann Prowse, Mary Newbury et Kenneth Mackenzie, le 5 octobre 2001.*

⁷ Document rédigé par Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC). Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

(suite)

Selon les lois sur les droits de la personne de l'Alberta, du Manitoba, de l'Île-du-Prince-Édouard et des trois territoires, la mise à la retraite obligatoire constitue une mesure discriminatoire dans les entreprises relevant de ces provinces et de ces territoires. Cependant, elle n'est pas discriminatoire lorsqu'elle est effectuée de bonne foi et pour des motifs raisonnables.

Au fédéral, selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ce n'est pas une pratique discriminatoire de mettre fin à l'emploi d'une personne parce qu'elle a atteint l'âge normal de la retraite pour les employés occupant le même genre d'emploi. En conséquence, dans ce cas-là, la *Loi* autorise la retraite obligatoire.

Selon les lois sur les droits de la personne de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de la Saskatchewan, les employés âgés sont protégés jusqu'à 65 ans contre la discrimination fondée sur l'âge. Par conséquent, les employés de 65 ans et plus ne peuvent porter plainte pour ce motif si on les oblige à prendre leur retraite. De même, selon la législation sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, la retraite obligatoire à 65 ans ne constitue pas une mesure discriminatoire si elle est la norme dans le milieu de travail concerné. Cependant, la commission des droits de la personne de cette province enquête quand un employé de 65 ans ou plus n'est pas traité de la même manière que les autres du même âge en ce qui concerne la retraite.

Selon les lois sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve et Labrador, la cessation d'emploi prévue dans un régime de retraite ou de pension effectif ne constitue pas une mesure discriminatoire. En l'absence d'un tel régime, cependant, les employés qui sont obligés de prendre leur retraite peuvent porter plainte pour discrimination fondée sur l'âge en invoquant la législation sur les droits de la personne. Dans la province de Terre-Neuve et Labrador, ils peuvent utiliser ce recours jusqu'à 65 ans.

La jurisprudence indique que, dans certaines circonstances, les lois ou politiques gouvernementales permettant la retraite obligatoire sont justifiées en vertu de l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (c'est à dire que celles-ci imposent des limites qui sont raisonnables et dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique). Jusqu'ici les causes ont porté sur la retraite obligatoire dans certaines parties du secteur public. La jurisprudence concernant cette question continue de se développer.

Les exemples suivants de clauses relatives à la retraite obligatoire proviennent tant du secteur public que du secteur privé.

Upper Canada District School Board et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5678 (1999-2002) :

« L'âge de la retraite obligatoire d'un employé est 65 ans. L'emploi doit prendre fin le dernier jour du mois pendant lequel l'employé atteint l'âge de 65 ans ou, le cas échéant, à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle cet employé atteint 65 ans. » [Traduction]

Saskatchewan Association of Health Organizations et le Syndicat canadien de la fonction publique (1998-2001) :

« La date de la retraite obligatoire de tous les Employés est le premier jour du mois coïncidant avec, ou suivant immédiatement, le mois où ils atteignent l'âge de soixante-cinq (65) ans. » [Traduction]

Alsco Uniform and Linen Services et Retail Wholesale Union, section locale 580 (1999-2003) :

« À partir du 1er mars 2001, l'employeur doit mettre en œuvre une politique concernant la retraite obligatoire, sans indemnité, à l'âge de 65 ans. » [Traduction]

Northumberland Ferries Limited et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (2000-2002) :

« À compter du 15 juillet 1993, les employés qui ont atteint l'âge de 65 ans à cette date ou qui l'atteignent par la suite, doivent obligatoirement prendre leur retraite. » [Traduction]

Au moins une convention collective importante renferme une disposition interdisant de fixer la retraite obligatoire en fonction de l'âge.

Cavendish Farms (New Annan Plant) et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864 (1999-2002) :

« Aucun employé ne sera obligé de prendre sa retraite uniquement en raison de son âge. » [Traduction]

Certaines conventions collectives offrent aux travailleurs qui ont atteint l'âge de la retraite des possibilités d'emploi, telle la retraite différée ou le travail après la retraite. Ces questions sont abordées dans le chapitre suivant.

CHAPITRE CINQ

C. Examens et certificats médicaux

Un certificat ou un examen médical peut être exigé dans le contexte de l'embauchage ou au moment du retour au travail d'un employé à la suite d'une maladie, afin de déterminer si l'employé est capable de s'acquitter de certaines fonctions de son poste. Cette formalité permet d'étayer une demande de prestation ou de congé de maladie. Quoique dans la plupart des cas l'examen médical obligatoire puisse être justifié pour protéger l'employé, ses collègues et la population en général, il est parfois critiqué par les syndicats parce qu'il peut cacher une discrimination fondée sur l'âge mise en œuvre par la direction des ressources humaines et qu'il risque d'avoir un effet démoralisant sur les employés. On peut toutefois atténuer les incidences néfastes potentielles en garantissant la confidentialité des renseignements médicaux, en donnant aux employés accès à leur dossier médical et en veillant à ce que les employés mutés conservent leur salaire.

Un certificat ou un examen médical peut être exigé au moment de l'embauchage ou périodiquement, selon la nature du travail.

Chinook's Edge School Division No. 73 et Alberta Teachers' Association (2000-2001) :

« Les enseignants qui viennent d'être nommés peuvent être tenus de présenter un certificat médical attestant leur bon état de santé et une preuve de leur expérience dans l'enseignement. » [Traduction]

Abitibi-Consolidated Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 139 (1998-2004) :

« Chaque employé est tenu de passer un examen médical périodique par le médecin de l'usine et de faire prendre des radiographies, des électro-cardiogrammes ou autres analyses ou examens jugés nécessaires par le médecin de l'usine. »

Dans presque tous les cas, l'employeur rembourse à l'employé le coût du certificat et de l'examen médical, et toute dépense connexe. En outre, certaines conventions garantissent que les employés ne subiront aucune perte de salaire pour le temps que dure l'examen médical; cette garantie peut également s'appliquer aux employés mutés à la suite d'une recommandation médicale.

Bridgestone / Firestone Canada Inc. et le Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone / Firestone de Joliette (CSN) (1999-2005) :

« Le salarié est sans perte de salaire pour le temps passé à un tel examen. (...) Si un salarié est déplacé temporairement à une classification autre qu'à sa classification régulière par suite de recommandation médicale, il est sans perte de salaire. »

La vie privée des employés peut être protégée au moyen d'une disposition portant sur la confidentialité des renseignements relatifs à l'état de santé des employés, qui prévoit que ces renseignements seront conservés séparément

et qu'ils ne seront accessibles qu'au personnel médical et à l'employé concerné.

Air Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique (1998-2001) :

« La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le caractère confidentiel des renseignements concernant la santé des agents. Les représentants de la Compagnie et du Syndicat qui ont accès à ces renseignements doivent en assurer le caractère confidentiel. Les parties conviennent également de ne pas divulguer à des tiers les renseignements médicaux concernant les agents sans leur consentement ou sans y être obligées par la loi. »

Bristol Aerospace Limited et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 3005 (TCA-Canada) (1999-2002):

« Les parties reconnaissent l'importance de préserver la confidentialité de toutes les informations relatives à la santé des employés; a) toute information liée à l'état de santé d'un employé sera classée séparément; b) un employé aura un droit d'accès à toute information liée à son dossier médical auprès de la compagnie, y compris le droit de demander que toute correction jugée nécessaire soit apportée à son dossier et que toute objection de sa part y soit notée. » [Traduction]

Conclusion

La discrimination dans le milieu de travail est une question grave. De nombreux règlements et lois ont été adoptés afin de réduire, voire d'éliminer entièrement, tous les types de discrimination. Pour des raisons évidentes, la question spécifique de la discrimination fondée sur l'âge concerne tous les travailleurs âgés. Les principales conventions collectives canadiennes renferment des dispositions conçues pour contrecarrer ce type de discrimination et prévoient des mesures d'action positive visant à garantir l'équité d'emploi aux travailleurs âgés. Ces dispositions font en sorte que les travailleurs âgés bénéficient de la même considération et des mêmes possibilités de travail que les autres travailleurs. Les employeurs et les syndicats doivent cependant être attentifs à la façon dont certaines clauses potentiellement discriminatoires sont utilisées.

À l'heure actuelle, les travailleurs âgés jouent un rôle essentiel sur le marché du travail et ils continueront de le faire. Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée prévue à courte échéance, les questions de la satisfaction au travail et du maintien à l'emploi des travailleurs âgés ont pris de l'importance. La manière dont nous réglerons ces questions et d'autres touchant la fin de carrière des travailleurs jouera sans aucun doute un rôle déterminant dans la prospérité économique de notre pays. Dans ce contexte, le chapitre suivant examine les dispositions concernant le passage de l'emploi à plein temps à la retraite.

Transition vers la retraite

Le passage d'un emploi à plein temps à la pleine retraite représente une étape importante de la vie d'un travailleur. De nombreuses conventions collectives contiennent des clauses concernant les travailleurs âgés qui approchent de la retraite. Leur but principal est en général d'inciter les travailleurs à prendre une retraite anticipée en leur offrant divers stimulants financiers. Cependant, dans le contexte actuel de l'emploi, qui est caractérisé par une pénurie de travailleurs qualifiés et un vieillissement rapide de la main-d'œuvre, nombre de conventions prévoient des moyens de maintenir les travailleurs âgés sur le marché du travail ou de faciliter leur transition vers la retraite.

Les employés et les employeurs ainsi que les représentants des syndicats reconnaissent la nécessité de se préparer à la retraite. À cette fin, les travailleurs âgés pourraient avoir besoin de plus de temps libre pour prendre les arrangements nécessaires et, ce qui est plus important encore, pour s'adapter progressivement à une nouvelle étape de leur vie, pendant laquelle le travail jouera un rôle beaucoup moins grand. Pour certains, des services de counselling et des ateliers ou séminaires de préparation à la retraite peuvent être utiles.

S'ils ont le choix, de nombreux travailleurs âgés préfèrent, pour diverses raisons, réduire progressivement leur charge de travail plutôt que de mettre fin brutalement à leur carrière. D'autres souhaitent repousser l'échéance de la retraite et continuer de travailler à plein temps au-delà de l'âge normal de la retraite, ou encore travailler à temps partiel. Les programmes de retraite échelonnée peuvent offrir aux travailleurs âgés la possibilité de le faire.

Les travailleurs âgés qui choisissent de réduire leurs heures de travail, de même que ceux qui optent pour une prolongation de leur vie active au-delà de l'âge normal de la retraite, doivent toutefois examiner soigneusement les répercussions de leur décision sur leurs régimes d'avantages sociaux.

Quoique de nombreuses mesures de préparation à la retraite puissent être prises à l'amiable ou par le biais de politiques de gestion qui ne relèvent pas de la négociation collective, plusieurs conventions collectives renferment des mesures spécifiquement conçues pour faciliter la transition à la retraite. Le présent chapitre est axé principalement sur ces mesures.

CHAPITRE SIX

À cette fin, il est divisé en trois sections :

- I Congés de préretraite** : Cette section porte sur diverses dispositions relatives aux congés de préretraite et aux congés annuels visant en particulier les travailleurs âgés.
- II Programmes de préparation à la retraite** : Cette section est axée principalement sur les services de counselling et les programmes d'aide financière offerts par les employeurs.
- III Retraite échelonnée** : Cette section traite de la retraite graduelle de même que des possibilités d'emploi après l'âge de la retraite, notamment la retraite différée et le travail après la retraite. On y examine également les incidences de ces possibilités d'emploi sur les avantages sociaux.

I Congés de préretraite¹

Les congés de préretraite peuvent aider les employés âgés à se préparer à la retraite et faciliter la transition travail-retraite en leur permettant de « s'exercer à la vie de retraité » avant de quitter leur emploi². En janvier 1998, environ 6,5 % des principales conventions

collectives canadiennes, touchant 9,2 % des employés (206 797 employés), prévoyaient des congés de préretraite. Les congés qu'offrent ces clauses sont très variables, allant des congés annuels de la dernière année civile de service, jusqu'à une année de congés payés. Certaines clauses prévoient des formules offrant des avantages tels que les congés annuels, des crédits de congés de maladie, des indemnités de maladie ainsi que des allocations du régime de retraite. La durée et les conditions des congés de préretraite varient également selon les conventions. Toutefois, l'admissibilité dépend habituellement de l'âge de l'employé, de ses années de service ou d'une combinaison des deux.

Si la convention ne stipule pas clairement le contraire, les employés qui quittent leur emploi avant la fin de l'année d'acquisition des congés n'ont droit qu'à une proportion de la paye de vacances. Lorsqu'un employé qui part à la retraite doit recevoir l'intégralité de sa paye de vacances annuelles, cette disposition est expressément stipulée dans la convention³, comme dans les exemples qui suivent.

Université Simon Fraser et le Syndicat canadien de la fonction publique (1999-2002) :

« Pour la retraite normale ou anticipée prise conformément aux modalités du régime de pension des membres du personnel

¹ Les autres congés et congés annuels ont été abordés au chapitre 2 : « Congés ».

² Malcolm H. Morrison, *The Transition to Retirement*, Washington, Bureau of Social Science Research, 1985.

³ Jeffrey Sack et Ethan Poskanzer, *Contract Clauses: Collective Agreements Language in Canada*, 3^e édition, Toronto, Lancaster House, 1996-2001.

administratif, chaque employé a droit aux congés annuels auxquels il aurait eu droit s'il avait continué à travailler jusqu'à la fin de l'année civile. » [Traduction]

Gouvernement de la Colombie-Britannique et B.C. Government and Service Employees' Union (2001-2004) :

« Un employé devant prendre sa retraite et toucher des prestations du régime de retraite en vertu de la Pension (Public Service) Act ou qui a atteint l'âge de la retraite obligatoire aura pleinement droit aux congés annuels prévus pour la dernière année civile de service. » [Traduction]

Certaines conventions accordent simplement aux employés qui prennent leur retraite ou qui sont sur le point de le faire une semaine supplémentaire de congés annuels en guise de congé de préretraite.

Société de logement de l'Ontario et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 767 (2000-2002) :

« Un employé qui a effectué vingt ans ou plus de service continu a droit, pendant l'année se terminant à la fin du mois pendant lequel il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, à cinq (5) jours de congés annuels autorisés en plus de ses congés normaux (...), cette période devant être considérée comme un congé de préretraite. » [Traduction]

Université York et York University Staff Association (2000-2002) :

« Un employé a droit, une fois, à une semaine de congé supplémentaire, qu'il doit prendre avant sa retraite, si cet employé : a) a atteint l'âge de soixante (60) ans, et que l'addition de son âge et de ses années de service donne quatre-vingts (80); ou b) a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans, et que l'addition de son âge et de ses années de services donne quatre-vingts (80), et que cet employé a officiellement avisé l'Université de son intention de se retirer avant l'âge de soixante (60) ans. » [Traduction]

Certaines conventions permettent aux employés âgés d'accumuler leurs périodes de vacances pendant les années précédant leur retraite et d'utiliser cette période comme un congé de préretraite.

Lake Erie Steel Company Limited et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8782 (2000-2004) :

« Un employé comptant vingt-deux (22) années de service ou plus a le droit de reporter jusqu'à deux (2) semaines de ses congés annuels par an — jusqu'à concurrence de huit (8) semaines —, qu'il doit prendre à titre de congé de préretraite immédiatement avant la date de son départ à la retraite. » [Traduction]

CHAPITRE SIX

Champion Road Machinery Limited et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (1998-2002) :

« Les employés âgés d'au moins 50 ans et disposant d'un minimum de quatre (4) semaines de congés annuels peuvent accumuler les semaines excédant trois (3) semaines de congés annuels afin de les utiliser avant leur retraite. » [Traduction]

Au moins une convention collective permet aux employés d'utiliser la totalité ou une partie de leurs heures supplémentaires accumulées en guise de congés de préretraite.

Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton et le Syndicat uni du transport, section locale 279 (1999-2002) :

« Toute heure accumulée (...) peut, à la discrétion de l'employé, être utilisée [en tant que] : (...) Un compte de congé de préretraite, dans lequel l'employé peut placer tout ou partie des heures supplémentaires accumulées. Lors du transfert d'une heure, le compte sera crédité d'une heure et demie. Les heures restantes du compte des heures supplémentaires de l'employé lui seront payées sous forme de paiement unique avant la fin de l'année civile, au taux d'une fois et demie le taux de salaire de sa catégorie d'emploi. Les heures accumulées dans le compte de congé de préretraite d'un employé peuvent, à la discrétion de celui-ci, être utilisées pour avancer son départ de la vie active avant la

date officielle de sa retraite ou lui être payées en espèces au moment de son départ à la retraite. » [Traduction]

D'autres conventions accordent un certain nombre de jours de congé pour chaque année de service. Les employés peuvent en général choisir entre une période de congé et le paiement d'une somme unique.

Halifax Regional Municipality et Nova Scotia Union of Public Employees, section locale 13 (1997-2001) :

« Après dix (10) années de service continu et permanent auprès de l'employeur, tous les employés ont droit, au moment de prendre leur retraite en vertu des dispositions des régimes de pension de la Halifax Regional Municipality, à un congé payé de préretraite calculé sur la base de trois (3) journées civiles pour chaque année complète de service auprès de l'employeur, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) jours, au taux de rémunération actuel. Un employé ayant droit à un congé de préretraite peut choisir de travailler pendant toute la période de congé de préretraite, ou pendant une partie, et, s'il choisit cette option, reçoit un paiement unique correspondant aux congés qu'il n'aura pas pris. » [Traduction]

Deer Lodge Centre, Inc. et l'Alliance de la fonction publique du Canada (1998-2002) :

« Les employés à plein temps prenant leur retraite conformément aux dispositions du régime de pension collectif du Centre, qu'ils

adhèrent ou non au régime de pension, ont droit à un congé payé de préretraite calculé sur la base de quatre (4) jours par année d'emploi continu. (...) Le paiement sera versé soit sous forme de somme unique soit comme supplément au salaire jusqu'à la date prévue de la retraite, selon les désirs de l'employé. » [Traduction]

Regional Health Authorities of Manitoba et Manitoba Association of Health Care Professionals (1999-2003) :

« Les employés prenant leur retraite parce qu'ils atteignent l'âge normal de la retraite, ou selon les dispositions du régime de retraite collectif de l'Employeur, ont droit à un congé payé de préretraite calculé sur la base de quatre (4) jours par année de service. » [Traduction]

Au moins une convention accorde un congé de préretraite d'une semaine, au cours de l'année financière pendant laquelle l'employé atteint l'âge et les exigences en matière de service pour ce congé, et dans un délai allant jusqu'à cinq années financières par la suite.

Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (2000-2003) :

« En plus des congés annuels prévus à la présente convention, une employée régulière ou un employé régulier qui atteint l'âge de cinquante (50) ans et compte vingt (20) années d'emploi continu ou qui atteint l'âge de soixante (60) ans et compte cinq

(5) années d'emploi continu, a droit à un congé de préretraite payé d'une (1) semaine durant l'exercice financier au cours duquel elle ou il devient admissible au congé et dans chaque exercice financier subséquent jusqu'à la date de sa retraite sans toutefois dépasser un maximum de six (6) semaines de congé de préretraite depuis la date d'admissibilité jusqu'à la retraite. b) Une employée ou un employé peut choisir de prendre ses cinquième (5^e) et sixième (6^e) semaines de congé de préretraite pendant la même année. »

De nombreuses conventions renferment des clauses contractuelles stipulant des congés de préretraite qui peuvent être plus longs. Ces congés ne sont toutefois pas toujours payés et ils peuvent ne pas inclure les avantages sociaux.

Vancouver Community College et Vancouver Community College Faculty Association (1998-2001) :

« Pour permettre à un instructeur approchant de l'âge de la retraite de s'y préparer, (...), il lui sera accordé un congé autorisé d'une durée allant de trois (3) à douze (12) mois consécutifs. (...) Le congé de préparation à la retraite n'est pas payé, mais il comporte les avantages suivants : indemnités d'assurance-maladie, d'assurance-maladie complémentaire, d'assurance-vie collective et d'assurance de soins dentaires; Si l'instructeur choisit de continuer à payer sa portion des cotisations au régime de retraite et qu'il obtient à cette fin la permission de le faire par la Commission des pensions de

CHAPITRE SIX

retraite, le Collège continuera d'effectuer ses paiements pour toute la durée du congé. Une allocation mensuelle de 1 000 \$ pour les instructeurs à plein temps et une allocation proportionnelle pour les instructeurs à temps partiel et les instructeurs bénéficiant d'un congé à temps partiel; Les instructeurs qui prennent un congé de préparation à la retraite peuvent choisir de continuer à profiter des indemnités de salaire à court et à long terme en payant les primes nécessaires. » [Traduction]

Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones et le Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau (FTQ), section locale 57 (2000-2002)⁴ :

« Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la commission accorde avec l'accord ou à la demande de la personne salariée, un congé de préretraite en tenant compte des modalités suivantes : 1) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une (1) année. (...); 3) seule y est admissible la personne salariée qui aurait droit à la retraite à la fin du congé et qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé; 4) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite; 5) ce congé permet la réduction du nombre de personnes salariées permanentes en disponibilité. »

De nombreuses conventions renfermant des dispositions relatives aux congés de préretraite prévoient des mécanismes par lesquels les employés peuvent utiliser leurs crédits accumulés au titre des congés de maladie ou les indemnités de maladie en guise de congé de préparation à la retraite.

Gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique du Québec (2000-2002) :

« L'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, (...), choisir (...) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des congés de maladie à sa réserve et, pour l'autre partie, une indemnité compensatoire correspondant à la moitié de ses crédits de congé de maladie non utilisés; cette indemnité compensatoire ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut (...). »

Gouvernement du Yukon et Yukon Teachers' Association (2000-2003) :

« Un employé qui prend sa retraite de la fonction publique et qui, en vertu de la Public Service Superannuation Act, est admissible à une pension immédiate ou à une allocation immédiate peut convertir jusqu'à trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) de l'ensemble de ses crédits de congés de maladie non encore utilisés en congé payé de préretraite, jusqu'à concurrence de trois cents (300) heures. Ce

⁴ Cette disposition sur le congé de préretraite a été négociée comme moyen de réduire le nombre d'employés excédentaires.

congé doit être pris pendant la période précédant immédiatement la date effective du départ à la retraite de l'employé. Un employé peut choisir de remplacer le congé de préretraite par une compensation équivalente en espèces. » [Traduction]

Toronto Police Services Board et Toronto Police Association (1999-2001) :

« Un membre peut utiliser jusqu'à six mois de ses indemnités de maladie en temps plutôt qu'en argent, immédiatement avant sa retraite. (...) Le membre peut aussi décider de prendre une portion de ses indemnités de maladie en temps et le reste en un paiement unique. » [Traduction]

Enfin, au moins une convention permet aux employés d'obtenir leur paye ou allocation de retraite sous forme de congé de préretraite⁵.

Gouvernement de la Colombie-Britannique et B.C. Government and Services Employees' Union (2001-2004) :

« Au moment de la retraite, un employé qui a effectué 20 ans de service auprès de l'Employeur, et qui, en vertu des dispositions de la Pension (Public Service) Act, a droit à une allocation de retraite, peut recevoir une somme égale à son salaire d'un mois et, pour chaque année complète de service supplémentaire — jusqu'à concurrence de 30 années de service — une somme additionnelle égale à

un cinquième de son salaire mensuel. L'employé peut choisir de recevoir cette allocation sous forme de congé payé équivalent qu'il doit prendre immédiatement avant sa retraite. » [Traduction]

II Programmes de préparation à la retraite

En janvier 1998, on trouvait des clauses relatives à des services de counselling dans 13,4 % des principales conventions collectives canadiennes, visant 19,2 % des employés (431 601 employés). Il convient de signaler que ces services n'offrent pas tous une aide spécifiquement liée à la retraite, mais il existe néanmoins des programmes qui offrent de l'aide aux travailleurs sur le point de prendre leur retraite dans des domaines tels que les soins de santé, la planification financière, le logement, l'adaptation au nouveau mode de vie, les questions juridiques, l'organisation du temps de loisirs et les techniques de recherche d'emploi en vue d'une seconde carrière. Ces programmes peuvent aider les travailleurs âgés à se préparer à relever de nouveaux défis tout en atténuant leurs craintes éventuelles.

Les clauses offrant un programme ou un séminaire de counselling avant la retraite sont relativement brèves et elles renferment peu de

⁵ Voir le chapitre 4, « Sécurité économique », pour des renseignements plus détaillés sur la paye ou l'allocation de retraite.

CHAPITRE SIX

détails. Cependant, dans presque tous les cas, ces dispositions stipulent que le service sera financé et, si possible, fourni par l'employeur.

Irving Paper et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 601 (1999-2005) :

« L'entreprise accepte de fournir, gratuitement à l'employé, un programme de counselling avant la retraite. » [Traduction]

Produits forestiers du Canada Limitée et les Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada (1997-2003) :

« L'Entreprise offrira un programme de counselling avant la retraite. Elle fera participer le Syndicat à l'élaboration du programme. » [Traduction]

Générale Électrique du Canada Inc. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (2001-2004) :

« La Compagnie s'engage à fournir dans une période de six (6) mois un programme de renseignements sur la préretraite pour les employés âgés de 55 ans et plus. Advenant que ce programme ne se réalise pas en vertu d'un programme de groupe, alors la Compagnie, avec une autorisation au préalable, remboursera les frais d'inscription à l'employé ou son conjoint ou conjointe pour un tel programme offert par un organisme public (...) »

Plusieurs conventions établissent précisément la nature du service de counselling (p. ex., conseils financiers).

Université Concordia et l'Association des professeurs de l'Université Concordia (1998-2002) :

« Les membres qui prennent leur retraite conformément aux régimes de retraite prévus à l'article 42 (Retraite) pourront recevoir des conseils financiers. » [Traduction]

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse et Nova Scotia Government Employees Union (1997-2000) :

« L'Employeur mettra en place un service de conseils financiers à l'intention des employés qui se déclarent prêts à accepter une indemnité de départ en vertu du Plan d'encouragement au départ anticipé (EDIP). Ces conseils seront offerts aussi rapidement que possible. Le coût des conseils financiers sera réglé par l'Employeur, et payable à un fournisseur de service agréé. » [Traduction]

III Retraite échelonnée

Par retraite échelonnée, on entend de manière générale tout programme permettant de réduire progressivement le temps et la charge de travail au lieu de passer brutalement d'un emploi à plein temps à la retraite.

Il existe deux formules de retraite échelonnée : une réduction graduelle des heures (ou des jours) de travail avant la retraite, ou un emploi à temps partiel après le départ à la retraite pour les pensionnés qui souhaitent continuer à travailler.

En ce qui concerne l'employeur, les programmes de retraite échelonnée peuvent lui permettre de conserver des travailleurs âgés qualifiés qui normalement quitteraient leur emploi (en particulier dans les secteurs où il y a pénurie de postulants pour les postes de débutant), de réduire les coûts de main d'œuvre ou d'arranger la formation de remplaçants par les travailleurs âgés. Ils lui permettent également de préparer le départ des effectifs et, dans une certaine mesure, de maintenir le moral des employés si l'entreprise restructure ses opérations.

La retraite échelonnée présente aussi des avantages pour les employés âgés. Elle les aide à s'adapter progressivement à la retraite tout en conservant un revenu plus élevé que s'ils devaient compter uniquement sur leur pension.

A. Retraite graduelle (avant la retraite)

Les conventions collectives prévoient de plus en plus souvent des programmes de préretraite ou de retraite graduelle. Ces programmes permettent aux travailleurs âgés de réduire progressivement leur charge de travail, habituellement en réduisant leurs heures de

travail sur une certaine période avant de partir à la retraite et de toucher leur pension. Ces programmes visent un double but : 1) faciliter la transition du travail à plein temps à la retraite, et 2) offrir aux jeunes travailleurs la possibilité d'accéder à un emploi à plein temps.

Les exigences et conditions de ces programmes, ainsi que leurs incidences sur les avantages sociaux, varient selon la convention. La période précédant la retraite au cours de laquelle un employé peut réduire sa charge de travail est également variable, pouvant aller de un à cinq ans.

Les clauses contractuelles suivantes font ressortir ces différences.

Gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique du Québec (2000-2002) :

« Cette retraite est caractérisée par le fait que l'employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps partiel selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employé à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de l'employé devient sa semaine garantie. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service

CHAPITRE SIX

pour la durée de la retraite progressive. Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et l'employé participant au programme. »

IPL Inc. et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (2001-2004) :

« L'Employeur accorde une réduction de la semaine de travail d'un salarié en regard d'un poste qu'il détient pour une retraite progressive aux conditions suivantes : a) être salarié régulier b) avoir accumulé dix (10) années d'ancienneté c) avoir au moins soixante (60) ans d) en faire la demande écrite au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'entrée en vigueur en indiquant la réduction d'heures souhaitée, l'horaire désiré et la date de l'entrée en vigueur. Un salarié peut annuler sa retraite progressive à n'importe quel moment mais doit en aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Le salarié qui prend sa retraite progressive continue d'accumuler son ancienneté selon le statut qu'il avait avant l'entrée en vigueur de sa retraite progressive. Durant la retraite progressive, le salarié a droit à tous les bénéfices de la convention collective au prorata de ses heures de travail. »

Northern Telecom Canada Limitée et l'Union canadienne des travailleurs en communication (2000-2004) :

« Un employé qui (...) sera admissible au cours des vingt-quatre (24) prochains mois peut demander à participer, s'il le souhaite,

au programme de préretraite. Après une période maximale de vingt-quatre (24) mois, il devra prendre sa retraite. (...) L'employé devra travailler trois (3) journées normales de travail ou plus par semaine (...). Pendant le déroulement du programme, il accumulera l'équivalent d'un temps de service ininterrompu comme s'il travaillait selon un horaire normal. (...) L'employé conservera le taux de rémunération dont il bénéficiait au moment de sa participation au programme. (...). La paye de vacances sera calculée comme si l'employé travaillait normalement. » [Traduction]

Rolls-Royce (Canada) Limitée et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (1999-2002) :

« Pour être admissible à la retraite graduelle, un employé doit être âgé de 55 ans et avoir dix (10) années de service. Le nombre d'employés pouvant profiter du programme de retraite graduelle sera limité à 3 % de l'effectif total (...). Pendant la période de retraite graduelle, les employés doivent travailler au moins trois (3) jours par semaine. Les jours sans travail (journées de retraite graduelle) doivent être les lundis, dans le cadre d'une semaine de travail de quatre (4) jours, et les lundis et mardis, dans le cadre d'une semaine de travail de trois (3) jours. Les heures ouvrables pendant lesquelles les employés participant à la retraite graduelle ne travaillent pas doivent être occupées de manière à ne pas porter préjudice à l'horaire de travail et à ne pas

entraîner de coûts supplémentaires. (...) Le calcul de la pension sera établi en fonction du salaire gagné présumé. » [Traduction]

Le milieu universitaire représente un environnement idéal pour la mise en œuvre de programmes de retraite graduelle, du fait de son organisation du temps de travail. Il n'est donc pas étonnant que de nombreuses universités permettent à leurs professeurs de réduire progressivement leur charge de cours.

Université Concordia et l'Association des professeurs de l'Université Concordia (1998-2002) :

« Un membre qui a au moins cinquante-cinq (55) ans peut décider de prendre une retraite échelonnée sur une période ne dépassant pas trois (3) ans, de sorte qu'il commence sa retraite à plein temps au plus tard le 1^{er} juin suivant son soixante-cinquième anniversaire (65). (...) Lorsque la période de retraite échelonnée commencera, l'Employeur exigera de l'employé soixante-quinze pour cent (75 %) de sa charge de travail totale pendant la première année, cinquante pour cent (50 %) pendant la deuxième année et vingt-cinq pour cent (25 %) pendant la troisième et dernière année, sans réduction de salaire. Pendant la troisième année seulement, le membre pourra demander à n'avoir aucune charge de travail pour une réduction de cinquante pour cent (50 %) de son salaire nominal. Dans ce cas, un membre qui participe aux régimes d'avantages sociaux de l'université continuera d'y adhérer. Les cotisations de

l'Employeur seront calculées en fonction du salaire nominal total de l'employé, de même que la couverture au titre des régimes de pension, d'assurance-vie et d'assurance-invalidité de longue durée de l'université. S'il s'agit d'un cotisant, ses cotisations seront calculées en fonction de son salaire nominal total. » [Traduction]

La convention collective de l'Université Concordia contient également une clause relative à un « arrangement particulier de réduction du temps de travail avant la retraite ». Quoique cet arrangement ne soit pas aussi avantageux financièrement que le programme de retraite graduelle décrit précédemment, il offre une autre forme de flexibilité aux travailleurs âgés qui approchent de la retraite.

Université Concordia et l'Association des professeurs de l'Université Concordia (1998-2002) :

« Tout membre âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus et qui possède dix (10) années de service ou plus est admissible à un arrangement spécial de réduction du temps de travail, en fonction duquel ses fonctions et responsabilités sont réduites jusqu'à cinquante pour cent (50 %) chaque année pour une période maximale de cinq (5) ans précédant sa retraite. La réduction de la charge de travail annuelle convenue au moment où l'arrangement est approuvé représente un pourcentage de la charge de travail annuelle. (...) Si la réduction des fonctions est de cinquante pour cent (50 %), le membre recevra un supplément de un et

CHAPITRE SIX

demi pour cent (1 ½ %) de son salaire nominal pour chaque année de service à plein temps à l'Université dépassant dix (10) ans et allant jusqu'à un maximum de vingt (20) ans, de sorte que le salaire annuel ainsi obtenu ne dépasse pas soixante-cinq pour cent (65 %) du salaire nominal de l'employé. » [Traduction]

Bureau des gouverneurs de la Ryerson Polytechnic University et l'Association des professeurs de Ryerson (1998-2001) :

« (...) L'Université n'épargnera aucun effort raisonnable pour répondre aux demandes des membres du corps enseignant qui souhaitent obtenir une réduction de cinquante pour cent de leur charge d'enseignement et donner l'ensemble des cours requis pendant un trimestre précis. (...) Pendant la ou les périodes de charge de travail/salaire réduit, un membre du corps enseignant profitera des mêmes avantages sociaux que s'il était employé sur la base d'une charge de travail/salaire complet, et il doit cotiser aux régimes d'avantages sociaux en conséquence, sauf en ce qui concerne le régime d'assurance-invalidité de longue durée pour lequel la présente disposition s'appliquera pendant un maximum de deux ans, après quoi, pour le reste de la période de charge de travail/salaire réduit, la couverture assurée en vertu du régime sera en fonction du salaire réduit. Sous réserve que le régime de retraite renferme des dispositions à cet effet, le membre du corps

enseignant et l'Université continueront de cotiser au régime sur la base du niveau de salaire normal total de ce membre, de manière à ne nuire ni à la future pension de ce membre ni à la base de financement du régime de pension. » [Traduction]

Dans certaines conventions, les arrangements relatifs à une réduction du temps de travail avant la retraite sont considérés comme un congé non payé et traités comme tels (sous réserve des exigences habituelles).

Université de l'Alberta et Association of Academic Staff: University of Alberta (2000-2002) :

« Un membre du personnel peut obtenir une charge de travail réduite (c.-à-d. un « congé » sans rémunération, d'une partie de ses fonctions), s'il accepte à l'avance de prendre sa retraite immédiatement après la période de congé.

Pendant la période où il assume une charge de travail réduite, le membre du personnel est admissible à une pleine participation aux programmes de prestation (...), et à cette fin le Conseil règle la totalité du coût des primes. Sous réserve des dispositions du régime de pension des universités (Universities Academic Pension Plan), le membre du personnel peut décider d'établir sa période de congé en tant que service ouvrant droit à pension en vertu du régime; le Conseil et l'employé versent alors les cotisations appropriées, calculées en fonction du taux de rémunération non réduit. » [Traduction]

Formules de réduction de la charge de travail :

Options	Base de réduction de la charge de travail	Période maximale du congé	Base de rémunération	Âge limite pour le début de la période
1	Congé sans paye de 50 % des fonctions	2 ans	Une moitié du salaire	63 ans
2	Congé sans paye de 66 2/3 % des fonctions	3 ans	Un tiers du salaire	62 ans
3	Congé sans paye de 75 % des fonctions	4 ans	Un quart du salaire	61 ans

Au lieu d'offrir une réduction graduelle des heures de travail étalée sur une certaine période, comme c'est souvent le cas pour les programmes de préretraite, au moins une convention collective permet aux employés approchant de la retraite de passer du statut d'employé à plein temps à celui d'employé à temps partiel.

Canada Safeway Limited et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 2000 (1997-2003) :

« Le Syndicat et l'Employeur conviennent de mettre en place un programme de préretraite progressive en vertu duquel (...) les employés à plein temps pourront permuter avec des employés à temps partiel (...) L'employé à plein temps conservera sa date d'ancienneté et travaillera selon l'horaire réduit. S'il n'a

pas la possibilité d'obtenir le nombre d'heures lui permettant d'atteindre la réduction établie, l'employé pourra reprendre son statut à plein temps, à partir du prochain calendrier de travail affiché. » [Traduction]

B. Possibilités de travail après l'âge de la retraite

Quelques organismes ont mis sur pied des programmes offrant aux travailleurs âgés, en particulier à ceux dont les compétences et l'expérience sont très recherchées, la possibilité de continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. Ces programmes offrent la possibilité de différer la date de la retraite ou d'avoir un travail à temps partiel ou temporaire après avoir pris sa retraite.

CHAPITRE SIX

Quoiqu'on retrouve surtout ces programmes dans les industries des services, d'où les syndicats sont la plupart du temps absents, certaines conventions collectives — très peu nombreuses, il est vrai — renferment des dispositions concernant le travail après la retraite.

1. Retraite différée :

Plusieurs conventions donnent aux employés la possibilité de prolonger leur vie active au-delà de l'âge normal de la retraite, en général sous réserve de l'approbation de l'employeur ou d'une preuve d'aptitude au travail. Les conditions d'emploi demeurent essentiellement les mêmes que celles des employés permanents.

Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre précédent, l'âge de la retraite obligatoire est fixé à 65 ans dans la majorité des provinces et territoires. Toutefois, certaines clauses contractuelles offrent une plus grande latitude dans leur interprétation. Par exemple, l'usage du terme « normalement » que renferme la clause suivante peut offrir une certaine souplesse et permettre, dans des cas exceptionnels, de reporter le début de la retraite.

Bureau des gouverneurs de la Ryerson Polytechnic University et l'Association des professeurs de Ryerson (1998-2001) :

« Normalement, un membre du corps enseignant prend sa retraite le 31 août suivant son 65^e anniversaire. » [Traduction]

Certaines conventions stipulent spécifiquement que les travailleurs peuvent travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. La durée varie d'une convention à l'autre.

Canada Fishing Company (British Columbia Coast) et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (2001-2005) :

« L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans pour tous les employés; un employé doit prendre sa retraite au plus tard le 31 décembre de l'année pendant laquelle il atteint l'âge de 65 ans. Dans certaines circonstances, où, selon son superviseur ou gestionnaire, un employé peut s'acquitter adéquatement de ses fonctions et qu'il est physiquement et mentalement apte à exécuter son travail, la retraite obligatoire sera reportée jusqu'à deux ans. » [Traduction]

2. Travail après la retraite :

D'autres conventions permettent à certains employés de conserver leur emploi, en général à temps partiel, après la date de la retraite. Entre autres avantages, cette disposition offre aux travailleurs âgés la possibilité d'ajouter un revenu à leur pension de retraite et de conserver un certain nombre d'avantages sociaux.

Université du Québec à Montréal et le Syndicat des chargés de cours de l'UQAM (2000-2002) :

« Une assemblée départementale peut soustraire de l'affichage un nombre de charges de cours qui ne doit pas dépasser, par année et pour l'ensemble de l'Université, huit pour cent (8 %) du total des charges de cours non attribuées aux professeures, professeurs et aux maîtres de langues lorsque cette assemblée départementale, avant l'affichage, décide de recommander à l'Université : (...) l'engagement de professeures, professeurs de l'Université à la retraite, au sens des différents régimes applicables pour un maximum de dix (10) charges de cours/session pour les sessions d'automne et d'hiver et ce, pour l'ensemble de l'Université. »

Université du Manitoba et l'Association des professeurs de l'Université du Manitoba (1998-2001) :

« Un Membre qui a atteint son 69^e anniversaire, (...) doit prendre sa retraite ou demeurer à son poste à temps partiel (...). » [Traduction]

Collège français de Toronto et l'Alliance des enseignants du Collège français de Toronto (1999-2002) :

« Rien dans le présent document n'empêche l'Employeur d'embaucher un employé à la retraite en vertu d'un contrat stipulant un

mandat d'une année ou moins, et de nouveau à l'occasion, pourvu que cette mesure n'engendre pas du personnel excédentaire ni ne réduise la charge de travail d'enseignement d'autres employés. » [Traduction]

Bien que les exemples précédents concernent tous le secteur de l'éducation, des clauses similaires ont aussi été négociées dans l'industrie du transport aérien.

Air Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2213 (TCA-Canada) (1999-2002) :

« Il est bien entendu que les dispositions de la Convention s'appliquent aux employées ou employés qui choisissent de participer au Programme de départ progressif à la retraite, sous réserve des modifications suivantes : 1. Les employées ou employés qui sont admissibles à prendre leur retraite (...) et qui désirent participer au Programme demanderont un changement de statut (...) et devront aviser la Société de leur intention de prendre leur retraite en même temps. »

Dans l'exemple précédent, le programme de retraite graduelle (qui prévoit le travail à temps partiel), permet aux anciens employés qui touchent leur pension de conserver leur emploi, à temps partiel⁶, jusqu'à l'âge normal de la retraite (65 ans) ou de mettre fin à leur service dans l'entreprise. Pour être admissibles à ce

⁶ En vertu de ce programme, l'employé ne peut pas reprendre le statut de travailleur à plein temps, quelles que soient les circonstances.

CHAPITRE SIX

programme, les employés doivent avoir droit à la retraite avec pension. Il faut aussi qu'il y ait des postes libres. En vertu du programme, les employés cessent de cotiser au Régime de retraite et d'accumuler du temps de service autorisé en vertu du Régime et, bien qu'ils demeurent sur la liste d'ancienneté, ils ne peuvent accumuler ni ancienneté supplémentaire ni temps de service dans l'entreprise. Ils ont droit aux mêmes avantages sociaux que les retraités ou les employés à temps partiel.

3. Incidences sur les avantages sociaux :

Les travailleurs âgés doivent tenir compte de nombreux facteurs avant de décider de travailler au-delà de l'âge normal de la retraite ou de passer du statut d'employé à plein temps à celui d'employé à temps partiel. Par exemple, dans certaines conventions, plusieurs avantages sociaux ne sont plus offerts aux travailleurs âgés une fois qu'ils ont atteint l'âge normal de la retraite ou qu'ils ont droit à une pension. C'est presque toujours le cas pour l'assurance-invalidité de longue durée (étant donné qu'une pension est censée offrir un revenu de remplacement adéquat aux employés handicapés).

Harmac Pacific Incorporated et les Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, section locale 8 (1997-2003) :

« Le Régime d'aide sociale comprend un régime d'assurance-invalidité de longue durée, qui offre des prestations équivalant à

50 % des revenus hebdomadaires réguliers, calculées en multipliant par 40 le taux horaire fixe de l'employé à la date où l'invalidité a commencé, auxquelles s'ajoute toute augmentation négociée du taux horaire fixe (...). Le paiement des prestations cessera de toute façon lorsque l'employé atteindra l'âge de 65 ans et, dans tous les cas, prendra fin au moment du rétablissement de l'employé. » [Traduction]

Les travailleurs âgés peuvent toutefois perdre d'autres avantages importants s'ils décident de poursuivre leur carrière après 65 ans ou après l'âge de la retraite, si celui-ci est plus bas.

Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada (2000-2004) :

« Lorsqu'ils atteignent l'âge de 60 ans, les employés n'ont plus droit aux avantages sociaux, quels qu'il soient. » [Traduction]

Gouvernement de l'Ontario et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (1999-2001) :

« L'assurance-vie supplémentaire cessera soit à la fin du mois civil pendant lequel l'employé a quitté la fonction publique soit, si l'employé continue de travailler après l'âge de soixante-cinq (65) ans, le premier jour du mois d'octobre suivant son soixante-cinquième (65^e) anniversaire, la date la plus précoce l'emportant, (...). » [Traduction]

L'assurance-vie des personnes à charge prend fin de la même façon.

Provincial Health Authorities of Alberta et United Nurses of Alberta (2001-2003) :

« La couverture du régime de soins dentaires (...) prend fin à la date de la cessation d'emploi ou le jour où l'Employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, la date la plus précoce l'emportant. » [Traduction]

Bombardier Inc. / Canadair et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge d'avionnerie de Montréal n° 712 (1997-2001):

« Nonobstant les dispositions de cette clause 30 [Régime d'assurance collective], les employés qui décideraient de demeurer au travail après leur 65^e anniversaire de naissance verront les avantages qui s'y rattachent modifiés de la façon suivante : Assurance vie : 7 500 \$ [comparé à 25 000 \$ pour les employés moins âgés]; Assurance mutilation et mort accidentelle: inadmissible; Couverture invalidité de longue durée : inadmissible. »

Enfin, pour les travailleurs âgés qui souhaitent réduire leur temps de travail, la perte potentielle des avantages sociaux lors du passage du statut d'employé à plein temps à celui d'employé à temps partiel peut être fortement dissuasive. Cependant, les clauses qui stipulent

précisément que les employés à temps partiel ont accès à divers avantages, même sur une base proportionnelle, peuvent leur offrir une plus grande souplesse et, éventuellement, améliorer et prolonger leur vie professionnelle.

Zehrs Markets et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1977 (2000-2006)

se sont entendus pour donner aux employés à temps partiel possédant au moins deux années de service continu et qui ont travaillé au moins 600 heures l'année précédente, des avantages très semblables à ceux dont profitent les travailleurs à plein temps. Ainsi, ces employés ont droit à une pension, à une assurance de soins dentaires ainsi qu'à un régime de soins oculaires et de médicaments d'ordonnance, bien que, dans les deux derniers cas, ces avantages ne couvrent habituellement pas les personnes à charge.

Purolator Courrier Limitée et la Fraternité internationale des teamsters (2001-2004) :

« Tous les employés à temps partiel qui ont au moins dix-huit (18) mois de service et qui sont habituellement inscrits pour plus de vingt (20) heures de travail par semaine sont admissibles au programme d'avantages sociaux. » [Traduction]

CHAPITRE SIX

Emergency Medical Care Incorporated (EMC) et Nova Scotia Government Employees Union (1999-2002) :

« L'employé permanent à temps partiel est un employé embauché pour travailler un nombre d'heures inférieur à l'horaire à plein temps prévu dans la présente convention,

et qui est affecté de cette façon pour une période indéterminée. Les employés permanents à temps partiel ont droit aux avantages sociaux proportionnellement à leurs heures de travail, sauf si les parties ont conclu une autre entente à cet égard. »

Tableau 6.1

Dispositions concernant les salaires et les avantages sociaux des employés à temps partiel dans la législation sur les normes d'emploi (Saskatchewan et Québec)⁷

La législation du travail de deux provinces, la Saskatchewan et le Québec, comprend des dispositions qui se rapportent directement aux salaires ou aux avantages sociaux des employés à temps partiel.

En 1994-1995, la loi sur les normes du travail (*Labour Standards Act*) de la Saskatchewan et son règlement d'application ont été modifiés en vue d'améliorer les conditions de travail des employés à temps partiel. Les modifications adoptées à l'époque obligent les employeurs des entreprises comptant l'équivalent d'au moins dix emplois à temps plein à accorder aux employés à temps partiel admissibles certains avantages sociaux, lorsque ceux-ci sont également offerts aux travailleurs à temps plein. Les avantages sociaux dont il est question sont les régimes d'assurance-dentaire, d'assurance-vie collective et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident offrant une garantie individuelle, ainsi que les régimes d'assurance-médicaments d'ordonnance couvrant les employés, leurs conjoints et les personnes à leur charge. Toutefois, rien n'empêche les employeurs d'accorder aux cadres des avantages sociaux différents de ceux qu'ils offrent à leurs autres employés. Les employés admissibles qui travaillent, en moyenne, de 15 à 30 heures par semaine ont en règle générale droit à 50 % du niveau de couverture accordée aux employés à temps plein; ceux qui travaillent en moyenne 30 heures ou plus par semaine ont droit aux avantages complets, sans réduction. Néanmoins, lorsque

⁷ Document rédigé par *Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail (DRHC)*. Ces renseignements sont tirés des lois et règlements en vigueur le 1^{er} février 2002.

(suite)

la formule de calcul des avantages est basée sur les gains de l'employé — comme dans le cas des régimes d'assurance-vie, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident — les avantages doivent être calculés de la même façon que pour les employés à temps plein.

Pour être admissible, un employé doit ne pas avoir connu d'interruption d'emploi et avoir travaillé pendant au moins 390 heures durant une période d'admissibilité de 26 semaines (la période d'admissibilité du régime, s'il y a lieu, doit aussi être respectée). Pour maintenir son admissibilité, une personne qui a été employée pour une période d'au moins un an doit avoir travaillé un minimum de 780 heures au cours de l'année précédente (15 heures par semaine en moyenne). Toutefois, pour déterminer si le seuil des 780 heures est atteint, on doit tenir compte du nombre d'heures où l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas pris un congé conformément à la Loi (jour férié, congé annuel ou congé parental par exemple). Enfin, le règlement sur les normes du travail (*Labour Standards Regulations*) de la Saskatchewan stipule qu'un employeur n'est pas tenu d'accorder d'avantages sociaux à un étudiant à temps plein. Les employés qui ne sont pas visés par la législation sur les normes du travail, comme les gardiens d'enfants et certains travailleurs agricoles, n'ont pas droits aux avantages sociaux.

En ce qui concerne les salaires, la *Loi sur les normes du travail* du Québec stipule que « un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui qui est consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine ». Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à certains employés, par exemple certains fournisseurs de soins de santé, les travailleurs de la construction et les étudiants participant à des programmes d'initiation au travail. Cette disposition ne s'applique pas non plus à un employé dont le taux de rémunération est plus que deux fois supérieur au salaire minimum. De plus, un employeur ne peut réduire la durée des congés annuels d'un salarié à temps partiel ni modifier le mode de calcul de son indemnité par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Il faut noter que de nombreuses provinces du Canada, dont la Saskatchewan et le Québec, calculent au prorata la rémunération des jours fériés qui est versée aux employés ayant des horaires irréguliers ou travaillant à temps partiel.

CHAPITRE SIX

Conclusion

Il est évident que les travailleurs âgés doivent se préparer pour la fin de leur vie professionnelle. Les principales conventions collectives canadiennes reflètent cette nécessité et renferment des dispositions qui traitent précisément de la transition travail-retraite. Les clauses contractuelles relatives aux congés ou aux vacances de préretraite et les programmes de counselling en vue de la retraite en sont deux exemples.

Par ailleurs, les conventions collectives prévoient de plus en plus souvent des programmes qui permettent aux employés de

passer à la retraite en réduisant graduellement leur nombre d'heures de travail. Certains employés préfèrent continuer de travailler après l'âge normal de la retraite. Ils peuvent alors bénéficier de dispositions qui leur permettent de reporter la date de la retraite et de profiter de possibilités de travail à temps partiel après la retraite. Toutefois, le fait de choisir l'une de ces formules peut avoir des répercussions sur les avantages sociaux de l'employé pendant qu'il conserve son emploi, tant sur le plan des cotisations et de l'accès aux régimes qu'en ce qui concerne le salaire cotisable qui servira de base au revenu qu'il touchera pendant sa retraite.

Conclusion

Dans la présente étude, nous avons examiné dans quelle mesure la situation des travailleurs âgés est prise en compte dans le contexte des négociations collectives. Pour ce faire, nous avons recensé et analysé les dispositions des principales conventions collectives qui pourraient avoir une incidence sur les conditions de travail des travailleurs âgés. L'étude porte sur les six domaines suivants : aménagement du temps de travail; congés; formation, recyclage et études; sécurité économique; clauses et pratiques (anti)discriminatoires; et transition vers la retraite.

Observations générales

Comme nous le mentionnons dans l'introduction, les travailleurs âgés ne forment pas un groupe homogène. Bien qu'ils puissent avoir des préoccupations et des intérêts communs, leurs besoins varient et ils font face à des enjeux différents selon le sexe, l'emploi qu'ils occupent et leur état de santé individuel. Les nombreuses clauses recensées et analysées dans l'étude permettent néanmoins de formuler plusieurs observations générales.

- Quoiqu'un nombre relativement limité de clauses visent précisément les travailleurs âgés, on relève de nombreuses dispositions qui sont susceptibles d'influer sur leurs conditions de travail. Ces dispositions traitent le plus souvent des questions suivantes : aménagement du temps de travail (p. ex., établissement des quarts et des heures supplémentaires, formules de réduction volontaire du travail), congés (y compris les congés annuels prolongés), possibilités de formation et d'études, questions relatives à la sécurité économique (p. ex., protection de l'emploi et du revenu) et à la retraite (notamment congés de préretraite, préparation à la retraite, retraite échelonnée et possibilités d'emploi après l'âge de la retraite). Les clauses qui visent précisément les travailleurs âgés comprennent entre autres la mutation à un poste plus simple ou moins exigeant, le retour au travail après une maladie ou un accident, les limites fixées pour les déménagements, le maintien du salaire, les primes d'ancienneté et les forfaits de retraite anticipée.

CONCLUSION

- Les travailleurs âgés sont souvent perçus comme étant plus lents dans l'acquisition de nouvelles compétences, incapables ou peu disposés à s'adapter à l'évolution technologique, moins productifs que les travailleurs plus jeunes et plus susceptibles de tomber malades. Cette image risque d'être à l'origine de pratiques discriminatoires qui peuvent nuire aux travailleurs âgés dans les domaines du recrutement, de la promotion, de la sécurité d'emploi, de l'accès à la formation et à d'autres avantages, ainsi que de la rémunération. On trouve dans les principales conventions collectives au Canada des dispositions conçues pour contrebalancer ce type de discrimination fondée sur l'âge, ainsi que des mesures d'action positive visant à assurer aux travailleurs âgés l'équité en matière d'emploi. Ces clauses ont pour but de faire en sorte que les travailleurs âgés jouissent de la même considération et des mêmes possibilités d'emploi que les autres travailleurs.
- Bien que les clauses visant spécifiquement les travailleuses âgées soient encore plus rares dans les principales conventions collectives au Canada, cette étude a néanmoins relevé plusieurs dispositions qui intéressent ce groupe en particulier. Elles ont le plus souvent trait aux arrêts ou aux interruptions de travail. Les femmes sont en effet plus susceptibles de quitter le marché de l'emploi pendant de longues périodes, habituellement pour s'occuper d'un enfant, d'un parent ou d'un conjoint âgé. C'est pourquoi les dispositions relatives à la famille peuvent présenter un intérêt particulier pour les travailleuses âgées. Les modalités de travail flexibles peuvent les aider à concilier leurs responsabilités respectives au travail et au foyer. En outre, une entrée tardive sur le marché du travail ou des interruptions fréquentes peuvent avoir des répercussions sur leur aptitude à l'emploi, leurs droits en matière d'ancienneté, leur revenu et leurs états de service ouvrant droit à une pension. En garantissant que l'expérience de travail antérieure sera reconnue, les dispositions qui portent sur le calcul de l'ancienneté, notamment les clauses sur le rattachement des années de service et le transfert de l'ancienneté, peuvent avoir de l'importance pour les travailleuses âgées.
- Le fait de tenir compte des besoins particuliers des travailleurs âgés n'est pas forcément contraire aux intérêts des travailleurs plus jeunes. En fait, dans bien des cas, ces deux groupes partagent des objectifs communs tels que l'amélioration des conditions de travail (p. ex., horaires variables, congés pour raisons personnelles) et la protection de l'emploi et du salaire, pour n'en nommer que quelques-uns. De plus, certaines clauses qui visent spécifiquement les travailleurs âgés sont tout aussi avantageuses aux autres employés. Ainsi, les programmes d'encadrement peuvent être profitables tant aux travailleurs âgés qu'à leurs collègues plus jeunes, en plus de présenter des avantages évidents pour l'employeur. Il y a lieu de souligner que les clauses relatives à l'ancienneté tendent à être quelque peu défavorables aux travailleurs plus jeunes, étant donné que ceux-ci ont en général accumulé un moins grand nombre d'années

de service. Toutefois, elles demeurent intéressantes pour les travailleurs plus jeunes qui préparent leur avenir.

- Les dispositions des conventions collectives ne vont pas toutes dans le même sens et elles semblent parfois viser des objectifs diamétralement opposés. Ainsi, on trouve des dispositions qui encouragent les travailleurs âgés à prendre leur retraite, tandis que d'autres favorisent une prolongation de la vie active. On peut toutefois considérer que ces dispositions tentent de répondre à différents besoins des travailleurs âgés.
- Parmi les dispositions examinées dans le cadre de cette étude, un certain nombre peuvent profiter à la fois à l'employeur et aux travailleurs âgés et sont souvent le résultat d'un compromis entre les intérêts et objectifs respectifs du syndicat et de l'employeur, tel qu'il a été conclu lors de la négociation collective. Ainsi, les horaires variables (notamment la semaine de travail comprimée) est une mesure susceptible d'aider les travailleurs à mieux concilier leur travail et leur vie quotidienne tout en accroissant la productivité.
- Certains types de dispositions ont des conséquences imprévues pour les travailleurs ou leurs employeurs. Par exemple, les taux de rémunération spéciaux peuvent favoriser le recrutement des travailleurs âgés, ce qui augmente leurs chances de trouver un emploi et de le conserver. Toutefois, ces dispositions peuvent aussi entraîner une discrimination salariale institutionnalisée, fondée sur l'âge. De plus, bien que certaines

conventions offrent aux travailleurs qui approchent de la retraite la possibilité d'avoir un horaire de travail flexible, les arrangements tels que la retraite échelonnée risquent d'avoir des conséquences défavorables sur les avantages sociaux, en matière de cotisation et d'accès, ainsi que sur le montant éventuel des prestations de retraite.

- Le libellé des conventions collectives imite souvent celui des normes de travail, mais syndicats et employeurs ont néanmoins une latitude suffisante pour innover en établissant des modalités de travail et des avantages qui ne sont pas prévus par la loi. Les parties à la négociation semblent souvent conscientes de la nécessité d'aller plus loin que les exigences stipulées par la loi. On voit donc que le processus de négociation collective a encore un rôle important à jouer pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs âgés.

Possibilités de recherches ultérieures

Comme l'indiquent les observations générales et les questions non résolues qu'elles soulèvent, il reste encore de nombreux domaines de recherche sur la situation des travailleurs âgés.

Tout au long de cette étude, la nécessité pour les travailleurs âgés de pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'ils le souhaitent et qu'ils en sont capables a été soulevée à maintes reprises. Cette question complexe englobe de nombreux sujets de recherche, dont trois méritent une

CONCLUSION

attention particulière : 1) quel type de politiques et de pratiques flexibles faut-il élaborer en milieu de travail pour prolonger l'aptitude à l'emploi des travailleurs âgés? 2) Comment doit-on modifier les régimes de pension, d'assurances et autres régimes d'avantages sociaux afin de rendre le prolongement de la vie active plus désirable et de mieux garantir la stabilité financière des travailleurs âgés? 3) Quelles questions en matière de santé, de sécurité et d'environnement doit-on examiner pour assurer la qualité d'ensemble de la vie des travailleurs âgés en milieu de travail?

Cette étude a aussi mis en évidence certaines dispositions relatives à la formation, au recyclage et aux études, mais le développement des compétences doit faire l'objet d'un examen plus approfondi. À cet égard, trois champs d'étude présentent un intérêt particulier. Ce sont : 1) *l'évolution technologique* : il faut faire plus de recherches pour démontrer clairement l'incidence, pour les travailleurs âgés, de l'introduction de nouvelles technologies en milieu de travail et étudier les meilleurs moyens d'en minimiser les effets néfastes; 2) *la productivité* : des recherches plus poussées s'imposent pour déterminer quel est le taux réel d'utilisation des programmes de formation et pour étudier les effets des différentes pratiques en matière de congés de formation, de recyclage et d'études sur les gains de productivité dans les entreprises; 3) *les programmes*

d'encadrement : des études mettant en évidence les meilleures pratiques actuelles et soulignant les avantages globaux des programmes d'encadrement, tant pour les employeurs que pour les employés, faciliteraient grandement la mise au point d'outils favorisant l'intégration des jeunes travailleurs avec les travailleurs plus âgés.

Il convient par ailleurs de prendre en considération les différences très réelles qui existent entre les travailleurs et les travailleuses âgées. Les problèmes auxquels ces dernières font face sur le marché du travail sont, à bien des égards, distincts de ceux de leurs homologues masculins et ils méritent une attention particulière. Certaines recherches sont nécessaires pour cerner les besoins particuliers des travailleuses âgées et déterminer comment y répondre par la négociation collective et par l'élaboration de politiques relatives au milieu de travail en général.

Une autre question que soulève cette étude concerne les effets des dispositions actuelles des conventions collectives sur les employés et le milieu de travail. Il serait intéressant de déterminer dans quelle mesure les modalités et avantages négociés ont été mis en œuvre ou utilisés et quelles ont été leurs incidences réelles sur la qualité de vie des travailleurs âgés.

Les indicateurs démographiques et sociaux actuels (vieillesse rapide de la population active, tendance vers la retraite anticipée et

déclin du nombre de jeunes entrant sur le marché du travail) laissent présager une pénurie future de main-d'œuvre, en particulier parmi les travailleurs qualifiés. Cette situation représente un défi pour les employeurs, les représentants syndicaux, les spécialistes du domaine du travail et les chercheurs. La population active du Canada est confrontée à des problèmes complexes. En

recensant les pratiques actuelles et en tirant des leçons des initiatives réussies, on fait un premier pas vers une meilleure compréhension des besoins des travailleurs âgés. À long terme, cette approche pourra être utilisée pour améliorer la qualité de vie des travailleurs âgés et leur sécurité économique en milieu de travail.

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

Liste des conventions collectives citées

Abitibi-Consolidated Inc. **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 21 sections locales (1998-2004)

Abitibi-Consolidated Inc. (Division Port-Alfred) **et le** Syndicat national des pâtes et papiers de Port-Alfred (1998-2001)

Aciers Algoma Inc. **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 2251 (2000-2002)

Administration de l'aéroport international de Vancouver **et l'**Alliance de la fonction publique du Canada (2001-2004)

Aéroports de Montréal **et le** Syndicat des employé(e)s des aéroports de Montréal (CSD) (1998-2001)

A.G. Simpson Company Limited **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1998-2001)

Air Canada **et l'**Association des pilotes d'Air Canada (2000-2004)

Air Canada **et l'**Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (1999-2002)

Air Canada / Lignes aériennes Canadien International **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990 (2000-2004)

Air Canada **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien (1998-2001)

Air Canada **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2213 (TCA-Canada) (1999-2002)

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

Air Transat **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, Division du transport aérien (1999-2001)

Alberta Construction Labour Relations Association **et la** Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (2001-2003)

Alsco Uniform and Linen Services **et** Retail Wholesale Union, section locale 580 (1999-2003)

Amalco Foods (Division des supermarchés Dominion) **et** Retail Wholesale Canada, Canadian Service Sector Division des Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 597 (1997-2003)

Association des employeurs maritimes **et l'**Association internationale des débardeurs, section locale 1657 (1995-1997)

Association des employeurs maritimes **et le** Syndicat des débardeurs, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 375 (1998-2003)

Association des employeurs maritimes **et le** Syndicat des débardeurs (SCFP), section locale 375 (1998-2003)

Association des hôpitaux de l'Ontario **et** Ontario Nurses' Association (1998-2001)

AT&T Canada **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2000 (TCA-Canada) (2001-2003)

Banque Canadienne Impériale de Commerce **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 2104 (B) (1998-2001)

Banque Laurentienne du Canada et Trust La Laurentienne du Canada **et le** Syndicat international des employés professionnels, section locale 434 (2000-2001)

BC Gas Utility Limited **et la** Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 213 (1999-2001)

BC Gas Utility Limited **et le** Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 378 (2000-2002)

BC Institute of Technology **et** BCIT Faculty and Staff Association (1998-2001)

BC Transit **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 333 (2001-2004)

Bell Canada **et l'**Association canadienne des employés de téléphone (1998-2002)

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

- Bell Canada **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (1999-2003)
- Bertrand Faure Components Limited **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8694 (2000-2003)
- Black Gold Regional Division No. 18 **et** Alberta Teachers' Association (2000-2001)
- Board of School Trustees of School District No. 36 (Surrey, C.-B.) **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 728 (1999-2001)
- Board of School Trustees of School District No. 43 (Coquitlam) **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 561 (1999-2001)
- Board of School Trustees of School District No. 61 (Greater Victoria, C.-B.) **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 947 (2000-2003)
- Boeing Canada Technology Limited **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2169 (1999-2002)
- Bombardier Inc. / Canadair **et l'**Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge d'avionnerie de Montréal n° 712 (1997-2001)
- Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc. **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, sections locales 142 et 251 (1998-2004)
- Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc. **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 39 (1998-2004)
- Brasserie Labatt **et l'**Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999, (1997-2002)
- Bravo! Canada, City-TV, MuchMusic Network et d'autres divisions de Chum Productions Limited **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (2000-2003)
- Bridgestone / Firestone Canada Inc. **et le** Syndicat des travailleurs(euses) de Bridgestone / Firestone de Joliette (CSN) (1999-2005)
- Bristol Aerospace Limited **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 3005 (TCA-Canada) (1999-2002)
-

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

- British Columbia Assessment Authority **et** le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1767 (2001-2003)
- British Columbia Buildings Corporation **et** B.C. Government and Service Employees' Union (1999-2002)
- British Columbia Ferry Corporation **et** B. C. Ferry and Marine Workers' Union (1998-2003)
- British Columbia Hydro and Power Authority **et** la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 258 (1997-2002)
- British Columbia Hydro and Power Authority **et** le Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 378 (1997-2002)
- Bureau des gouverneurs de la Ryerson Polytechnic University **et** l'Association des professeurs de Ryerson (1998-2001)
- Bureau des gouverneurs de la Ryerson Polytechnic University **et** le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, section locale 596 (1998-2001)
- Bureau des gouverneurs du Dalhousie College **et** Dalhousie Faculty Association (1998-2001)
- Calgary Roman Catholic Separate School District. No. 1 **et** Alberta Teachers' Association (2000-2001)
- Calgary School District No. 19 **et** Alberta Teachers' Association (2000-2001)
- Cambridge Memorial Hospital **et** l'Union internationale des employés de services, section locale 204 (1995-2001)
- Canada Fishing Company (British Columbia Coast) **et** le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (2001-2005)
- Canada Safeway Limited **et** l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 175 (1997-2001)
- Canada Safeway Limited **et** l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 2000 (1997-2003)
- Cavendish Farms (New Annan Plant) **et** l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864 (1999-2002)
-

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

- Cement Mason's Provincial Collective Agreement, Ontario (1998-2001)
- Cement Masons Employer Bargaining Agency **et** Operative Plasterers' and Cement Masons' International Association of the United States and Canada, Appendice « E » Timmins (1998-2001)
- CFCF Inc. **et** le Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communication (CTC), section locale 614 (1993-2001)
- Champion Road Machinery Limited **et** l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (1998-2002)
- Chemin de fer QNS & L **et** les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9344 (1999-2004)
- Children's Aid Society of Toronto **et** le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2316 (2000-2002)
- Chinook's Edge School Division No. 73 **et** Alberta Teachers' Association (2000-2001)
- Christie Brown and Company **et** le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac, section locale 426 (1997-2001)
- Collège français de Toronto **et** l'Alliance des enseignants du Collège français de Toronto (1999-2002)
- Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) **et** la Fédération autonome du collégial (2000-2002)
- Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) **et** la Fédération du personnel professionnel des collèges (1998-2002)
- Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux **et** la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) (2000-2002)
- Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux **et** la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec, (F.I.I.Q.) (2000-2002)
- Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux **et** l'Union québécoise des infirmiers et infirmières (CEQ) (2000-2002)
- Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones **et** le Syndicat des employés et employées professionnels-les et de bureau (FTQ), section locale 57 (2000-2002)
-

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

Commission de la sécurité et de l'assurance des travailleurs **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1750 (1999-2002)

Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton **et le** Syndicat uni du transport, section locale 279 (1999-2002)

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 100 (TCA-Canada) (2001-2003)

Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Limitée **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 7106 et 8262 (2000-2002)

Compagnie minière IOC **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 5795 (1999-2004)

Compagnie minière Québec Cartier **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 5778 et 6869 (1996-2001)

Compagnie nationale des produits de la mer Limitée **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 1944 (TCA-Canada) (2001-2003)

Confédération des syndicats nationaux et ses organismes affiliés **et le** Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la CSN (1998-2001)

Conifer (Council on Northern Interior Forest, C.-B) **et** Industrial Wood and Allied Workers of Canada (2000-2003)

Conseil ontarien des affaires collégiales pour les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario **et le** Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (2000-2003)

Construction Labour Relations Association of B.C. **et** United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, section locale 170 (1994-1998)

Construction Management Bureau Limited et Cape Breton Island Building **et** Construction Trades Council (1999-2002)

Construction Management Bureau Limited **et** United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing, Steamfitting and Pipefitting Industry of the United States and Canada, diverses sections locales (1999-2002)

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

- Consumers Glass **et les** Métallurgistes unis d'Amérique (1997-2001)
- Corporation de gestion de la voie maritime du Saint-Laurent **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 4320 (TCA-Canada) (2001-2003)
- Corporation des concessionnaires d'automobiles de la région de Québec **et le** Syndicat national des employés de garage du Québec (1999-2002)
- Corporation of the City of New Westminster **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 387 (2000-2002)
- Daimler-Chrysler Canada Inc. **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1999-2002)
- DDM Plastics Inc. **et l'**Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 2792 (1999-2002)
- Deer Lodge Centre, Inc. **et l'**Alliance de la fonction publique du Canada (1998-2002)
- Delta Cable Communications **et la** Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 213 (2000-2006)
- Direct Integrated Transportation Inc. **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 4209-II (1999-2000)
- Diversicare I Limited Partnership **et l'**Union internationale des employés de services, section locale 204 (2001-2003)
- Edmonton Catholic Regional Division No. 40 **et** Alberta Teachers' Association (2000-2002)
- Electrical Contractors Association of Ontario **et** IBEW Construction Council of Ontario (2001-2004)
- Electrical Contractors Trade Division CLRA du Manitoba **et la** Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2085 (1998-2001)
- Electrical Trade Bargaining Agency of the Electrical Contractors Association of Ontario **et la** Fraternité internationale des ouvriers en électricité (2001-2004)
- Emergency Health Services Commission **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 873 (2000-2005)
-

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

Emergency Medical Care Incorporated (EMC) **et** Nova Scotia Government Employees Union (1999-2002)

Fenwick Automotive Products, City Wide Automatic Transmission Services et FAPCO Automotive Inc. **et les** Métallurgistes unis d'Amérique (1998-2002)

Fletcher Challenge Canada Limitée **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1123 (1997-2003)

Fletcher Challenge Canada Limitée **et les** Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, section locale 2 (1997-2003)

Ford du Canada Limitée **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, sections locales 200, 584, 707 et 1520 (TCA-Canada) (1999-2002)

Fording Coal Limited **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7884 (1996-2001)

Forest Industrial Relations Limited **et** Industrial Wood and Allied Workers of Canada (2000-2003)

Forest Products Industries **et** Industrial Wood and Allied Workers of Canada (2000-2003)

Générale Électrique du Canada Inc. **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (2001-2004)

General Motors du Canada Limitée **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, (TCA-Canada) (1999-2002)

GO Transit, Toronto **et le** Syndicat uni du transport, section locale 1587 (2000-2003)

Gouvernement de la Colombie-Britannique **et** B.C. Government and Service Employees' Union (2001-2004)

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse **et** Nova Scotia Government Employees Union (1997-2000)

Gouvernement de la Saskatchewan **et** Saskatchewan Government and General Employees Union (1997-2000)

Gouvernement de la Saskatchewan **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 600-3 (2000-2003)

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

- Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1145, 1770 et 1775 (1999-2002)
- Gouvernement de l'Ontario **et le** Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (1999-2001)
- Gouvernement de Terre-Neuve et le Labrador **et** Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees (2001-2004)
- Gouvernement du Canada **et l'**Alliance de la fonction publique du Canada, (2000-2003)
- Gouvernement du Canada **et l'**Alliance de la Fonction publique du Canada (2001-2003)
- Gouvernement du Manitoba **et** Manitoba Government Employees' Union (2000-2003)
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick **et l'**Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (1997-2002)
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1252 (1999-2003)
- Gouvernement du Nouveau Brunswick **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1253 (1998-2001)
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1418 (1997-2000)
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745 (1997-2002)
- Gouvernement du Québec **et l'**Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (1998-2002)
- Gouvernement du Québec **et le** Syndicat de la fonction publique du Québec (2000-2002)
- Gouvernement du Yukon **et** Yukon Teachers' Association (2000-2003)
- Guilde des manufacturiers de vêtements de mode du Québec **et le** Conseil conjoint québécois de l'union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames (1998-2002)
- Guilde des manufacturiers de vêtements de mode du Québec **et le** Conseil conjoint québécois du Syndicat du vêtement, textile et autres industries (1998-2002)
-

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

Halifax Regional Municipality **et** Halifax Civic Workers' Union (CUPE), section locale 108 (2000-2004)

Halifax Regional Municipality **et** Nova Scotia Union of Public Employees, section locale 13 (1997-2001)

Halton Catholic District School Board **et** Ontario English Catholic Teacher's Association (2000-2002)

Harmac Pacific Incorporated **et les** Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, section locale 8 (1997-2003)

Highland Valley Copper **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7619 (1998-2003)

Hydro One Inc. **et** Ontario Society of Energy Professionals (2001-2002)

Hydro-Québec **et le** Syndicat canadien de la fonction publique (1999-2003)

Hydro-Québec **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 1500, 2000 et 957 (1999-2003)

Hydro-Québec **et le** Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec (1999-2003)

Imperial Tobacco Canada Limitée **et le** Syndicat international des travailleurs et des travailleuses de la boulangerie, de la confiserie, du tabac et de la meunerie, section locale 323T (2000-2004)

Inco Limited **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6166 (1999-2002)

Inco Limited **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 6200 et 6500 (2000-2003)

Insurance Corporation of British Columbia **et le** Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 378 (1999-2003)

Intercontinental Mitchell's Gourmet **et l'Union** internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 249-P (1998-2003)

IPL Inc. **et l'Union** des employés et employées de service, section locale 800 (2001-2004)

Irving Paper **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 601 (1999-2005)

J.M. Schneider **et** Schneider Employees' Association (1999-2005)

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

- Kellogg Canada Inc. **et le** Syndicat international des travailleurs et des travailleuses de la boulangerie, de la confiserie, du tabac et de la meunerie (2000-2003)
- Kwantlen University College **et** Kwantlen College Faculty Association (1998-2001)
- Labourers' Employer Bargaining Agency **et** Labourers' International Union of North America, Plan du syndicat local pour la section locale 527-Ottawa (1998-2001)
- Lake Erie Steel Company Limited **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8782 (2000-2004)
- Legacy Hotels Corporation **et l'**Union internationale des employés d'hôtels et de restaurants, section locale 75 (1999-2002)
- LOF Glass of Canada Limited **et le** Syndicat international des ouvriers de l'aluminium, de la brique et du verre, section locale 252G (1994-1997)
- Manitoba Health Care Facilities **et le** Syndicat canadien de la fonction publique (1999-2002)
- Manitoba Telecom Services Inc. (MTS), MTS Communications Inc. **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (1998-2001)
- Marine Atlantique S.C.C. **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 1976 et regroupement de syndicats de l'Association internationale des débardeurs (2001-2005)
- Master Insulator's Association of Ontario **et l'**Association internationale des poseurs d'isolant et des travailleurs de l'amiante (1998-2001)
- McMaster University **et** McMaster University Staff Association (2001-2003)
- Meritor Systems **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), sections locales 127 et 1067 (2001-2004)
- MTT **et** Atlantic Communication and Technical Workers' Union, sections locales 201, 202 et 203 (1999-2002)
- NAV Canada **et l'**Association canadienne du contrôle du trafic aérien (1999-2001)
- Navistar International Corporation Canada **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 127 (1999-2002)
-

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

- New Dominion Stores **et** Retail Wholesale Canada, Canadian Service Sector Division des Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 414 (1997-2001)
- Newfoundland and Labrador Health and Community Services Association **et** Association of Allied Health Professionals in Newfoundland and Labrador (1999-2001)
- Norouestel Inc. **et la** Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1574 (1999-2001)
- Northern Sawmills Inc. **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 38X (1999-2003)
- Northern Telecom Canada Limitée **et l'**Union canadienne des travailleurs en communication (2000-2004)
- Northumberland Ferries Limited **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (2000-2002)
- Nova Scotia Association of Health Organizations (NSAHO) **et** Nova Scotia Nurses Union (2000-2003)
- Ontario Power Generation Inc. **et** Ontario Society of Energy Professionals (2001-2003)
- Ottawa-Carleton District School Board **et la** Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (2000-2001)
- PPG Canada Inc. **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (1999-2002)
- Pratt & Whitney Canada Inc. **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 510 (TCA-Canada) (1999-2002)
- Presse canadienne et Broadcast News Limited **et la** Guilde canadienne des médias, section locale 213 (2001-2003)
- Produits forestiers du Canada Limitée **et les** Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada (1997-2003)
- Provincial Health Authorities of Alberta **et le** Syndicat canadien de la fonction publique (2001-2004)
- Provincial Health Authorities of Alberta **et** United Nurses of Alberta (2001-2003)
- Purolator Courier Limitée **et la** Fraternité internationale des teamsters (2001-2004)
-

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

- Real Canadian Superstore et autres **et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce**, section locale 1400 (1998-2001)
- Red Deer Catholic Regional Division No 39 **et Alberta Teachers' Association** (1999-2001)
- Régie de l'hydro-électricité du Manitoba **et Association of Manitoba Hydro Staff & Supervisory Employees** (2000-2003)
- Régie de l'hydro-électricité du Manitoba **et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité**, section locale 2034 (2000-2003)
- Regional Health Authorities Prince Edward Island **et International Union of Operating Engineers**, section locale 942 (2000-2003)
- Regional Health Authorities Prince Edward Island **et Prince Edward Island Nurses' Union** (1999-2002)
- Regional Health Authorities of Manitoba **et Manitoba Association of Health Care Professionals** (1999-2003)
- Regional Municipality of Durham **et Durham Regional Police Association** (1999-2003)
- Regional Municipality of York **et Regional Municipality of York Police Association** (2000-2002)
- Rodmen Employer Bargaining Agency **et Rodmen Employee Bargaining Agency** (2001-2004)
- Rolls-Royce (Canada) Limitée **et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale** (1999-2002)
- Saskatchewan Association of Health Organizations **et le Syndicat canadien de la fonction publique** (1998-2001)
- Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology **et Saskatchewan Government and General Employees' Union** (2000-2003)
- Saskatchewan Telecommunications **et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier** (2001-2004)
- Saskatchewan Workers' Compensation Board **et Saskatchewan Government and General Employees Union** (1997-2000)
- SaskEnergy Inc. **et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier**, section locale 649 (1998-2001)
-

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

SaskPower **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 649 (1998-2001)

Shoppers Drug Mart Store **et l'**Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1518 (1997-2001)

Sidbec-Dosco (ISPA) Inc. (Complexe de Contrecœur) **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6586 (1997-2003)

Société canadienne de métaux Reynolds Limitée **et le** Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie-Comeau (CSN) (1998-2003)

Société canadienne des postes **et l'**Alliance de la fonction publique du Canada (1999-2001)

Société canadienne des postes **et le** Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (2000-2003)

Société d'assurance publique du Manitoba **et** Manitoba Government Employees' Union (2000-2002)

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée **et le** Syndicat des travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN) (1998-2003)

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2301 (TCA-Canada) (1999-2002)

Société de logement de l'Ontario **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 767 (2000-2002)

Société des Casinos du Québec Inc. **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3939 (1998-2002)

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre **et la** Fédération des employées et employés de services publics inc. (1998-2002)

Société Radio-Canada **et la** Guilde canadienne des médias (1998-2001)

Société Radio-Canada **et le** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) (1998-2001)

Société Radio-Canada **et le** Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (1999-2003)

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

Spruce Falls Inc. **et la** coalition de syndicats (Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, sections locales 89 et 256; Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 166; Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1149; Industrial Wood and Allied Workers of Canada, section locale 2995) (1999-2005)

Stelco Inc. **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 1005 (1996-2002)

Sydney Steel Corporation **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 1064 (1993-1999)

Terazzo, Tile and Marble Guild of Ontario, Inc. **et** Brick and Allied Craft Union of Canada (2001-2004)

Thames Valley District School Board **et la** Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles élémentaires de l'Ontario, section locale de Thames Valley (2001-2002)

Toronto District School Board **et la** Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles élémentaires de l'Ontario / Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (2000-2002)

Toronto Police Services Board **et** Toronto Police Association (1999-2001)

Uniroyal Goodrich Canada Inc. **et les** Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 677 (2001-2004)

Université Concordia **et l'**Association des professeurs de l'Université Concordia (1998-2002)

Université Concordia **et l'**Association des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université Concordia (1997-2002)

Université de l'Alberta **et** Association of Academic Staff: University of Alberta (2000-2002)

Université de la Saskatchewan **et l'**Association des professeurs de l'Université de la Saskatchewan (1998-2001)

Université de Montréal **et le** Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal (2000-2003)

Université de Sherbrooke **et le** Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (2000-2004)

Université du Manitoba **et l'**Association des professeurs de l'Université du Manitoba (1998-2001)

Université du Nouveau-Brunswick **et** Association of University of New Brunswick Teachers (1998-2001)

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

- Université du Québec à Montréal **et le** Syndicat des chargés de cours de l'UQAM (2000-2002)
- Université du Québec à Montréal **et le** Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (CSN) (2000-2003)
- Université Laval **et le** Syndicat des employés et employées de l'Université Laval (1999-2002)
- Université Laval **et le** Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (1999-2004)
- Université Memorial de Terre-Neuve **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1615 (1999-2001)
- Université Queen's **et l'**Association des professeurs de l'Université Queen's (2000-2002)
- Université Simon Fraser **et le** Syndicat canadien de la fonction publique (1999-2002)
- Université York **et l'**Association des professeurs de l'Université York (1999-2001)
- Université York **et** York University Staff Association (2000-2002)
- Upper Canada District School Board **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5678 (1999-2002)
- Vancouver Community College **et** Vancouver Community College Faculty Association (1998-2001)
- Ventra Group Inc. **et le** Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), sections locales 1987 et 1524 (1999-2002)
- Vidéotron Limitée **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815 (1999-2001)
- Ville d'Edmonton **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 30 (2001-2002)
- Ville de Calgary **et le** Syndicat uni du transport, section locale 583 (2000-2003)
- Ville de Kingston **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 109 (1998-2001)
- Ville de Montréal **et le** Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (1998-2001)
- Ville de Windsor **et le** Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 543 (1999-2001)
- Ville de Windsor **et** Windsor Police Association (1999-2000)
-

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES CITÉES

- Ville de Winnipeg **et** le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500 (1999-2002)
- Visiting Homemakers Association **et** l'Union internationale des employés de services, Local 204 (1999-2001)
- Weldwood of Canada Limited **et** Industrial Wood and Allied Workers of Canada, section locale I-424 (2000-2003)
- Westfair Foods Limited **et** Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 777 (1997-2003)
- Weyerhaeuser Saskatchewan Limited **et** le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 1120 (1997-2003)
- Wolf Creek School Division No. 72 **et** Alberta Teachers' Association (2000-2001)
- Workers' Compensation Board of British Columbia **et** Compensation Employees' Union (1998-2002)
- Zehrs Markets **et** l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1977 (2000-2006)

Bibliographie

- Association des Commissions des accidents du travail du Canada, *Étude comparative des lois sur les accidents du travail au Canada*, Mississauga, 2001.
- Bureau international du travail, « Problèmes et perspectives des travailleurs âgés dans une société vieillissante », chap. 2, *Le travail dans le monde*, vol. 8, 1995.
- Cailloux-Teiger, Catherine; Laville, Antoine; et Volkoff, Serge « *L'utilité de l'analyse des structures d'âge dans les entreprises pour l'intervention sur les conditions de travail* », dans IRAT, *Actes du colloque : Le vieillissement au travail, une question de jugement*, Montréal, 1989, p.163.
- Centre canadien du marché du travail et de la productivité, *Rapport des groupes de travail du CCMTP sur la stratégie de la mise en valeur de la main-d'œuvre*, Ottawa, 1990.
- Clague, Ewan et coll., *The Aging Workers and the Union*, New York, Praeger, 1971.
- Code canadien du travail* L.R. (1985), ch. L-2, art. 51(1).
- Conseil consultatif national sur le troisième âge (CCNTA), *La position du CCNTA sur la gestion d'une population active vieillissante*, 1992.
- Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, (HRDC), « Le travailleur âgé et la perte d'emploi », vol. 2, no 1, hiver 1995-1996.
- Évaluation et exploitation des données, Politique stratégique, (DRHC), « Les programmes d'adaptation pour les travailleurs âgés », réalisée en 1999.
- Greater Vancouver Regional District Employees' Union c. Greater Vancouver Regional District, Cour d'appel de la Colombie-Britannique, juges Jo-Ann Prowse, Mary Newbury et Kenneth Mackenzie, le 5 octobre 2001.

BIBLIOGRAPHIE

- Guérin, Gilles et Michel Hébert, *Les obstacles rencontrés par les personnes de 45 à 64 ans à la recherche d'un emploi*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, novembre 1989.
- Hébert, Gérard, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Québec: gaétan morin éditeur ltée, 1992.
- Lancaster's Collective Agreement Reporter*, Toronto, Lancaster House, 1995- (10 numéros/année).
- Morrison, Malcolm H., *The Transition to Retirement*, Washington, Bureau of Social Science Research, 1985.
- Paris, Hélène, *Les programmes d'aide aux employés qui ont des obligations familiales*, Conference Board du Canada, novembre 1989.
- Rochon, C.P. (éd.), *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*, Hull, Québec (Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail), 2000.
- Sack, Jeffrey et Ethan Poskanzer, *Contract Clauses: Collective Agreement Language in Canada*, 3^e éd., Toronto, Lancaster House, 1996-2001.
- Sack Goldblatt Mitchell, *Words and Phrases: A Dictionary of Collective Agreement Language*, Toronto, Lancaster House, 1993.
- Statistique Canada, *Le point sur la population active: les travailleurs âgés*, printemps 1998.
- Tindale, Joseph, *Travailleuses et travailleurs âgés dans une main-d'oeuvre vieillissante*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1991.
- Underhill, Susan, *Aging Workers in the Workplace: A Canadian Perspective*, Ottawa, HRDC, 1999.