

Pratiques innovatrices en milieu de travail : Deuxième trimestre 2011

Le Programme du travail publie un aperçu trimestriel des pratiques innovatrices en milieu de travail.¹ Cet aperçu est basé sur 105 conventions collectives ratifiées entre avril et juin 2011 inclusivement. Au cours du deuxième trimestre 2011, un certain nombre de pratiques innovatrices ont été observées.

Gestion du temps de travail

La Capital Health Authority et la Nova Scotia Government and General Employees Union, section locale 42, se sont accordés pour remplacer par un autre congé le Vendredi saint, le lundi de Pâques, le jour de Noël et/ou le lendemain de Noël, afin que les employés puissent consacrer une journée à leur propre fête religieuse.

La base des Forces canadiennes à Petawawa, Ontario, et l'Alliance de la Fonction du Canada ont négocié l'ajout des petits-enfants à la définition de la famille aux fins de congés autorisés pour les rendez-vous et autres besoins relatifs à la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé est généralement laissé à la discrétion de la direction.

Système de rémunération

Construction Labour Relations Association, Alberta, ainsi que plusieurs syndicats du Alberta Building Trades, représentant 40 000 employés de construction de projets industriels, ont convenu de mettre en place un nouveau système de rémunération. Ce système sera basé, en grande partie, sur un calcul semi-annuel, suivant la moyenne des prix affichés par West Texas Intermediate (WTI), sur une période de six mois, antérieure au mois où le calcul est effectué.

Le calcul comprendra également une variable de l'indemnité de vie chère, basée sur l'augmentation de l'index des prix à la consommation au cours des trois dernières années de la convention. Cette approche permettra à l'entreprise d'évaluer, à long terme, la stabilité en comparant les rajustements salariaux aux informations et indicateurs les plus récents, en fonction de la période où ces rajustements seront effectués.

Les conventions précédentes prévoyaient normalement des rajustements salariaux à la troisième et quatrième année, un aspect incompatible avec l'incertitude et la volatilité souvent associées au secteur de la construction de l'Alberta.

¹ La Division de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, définit les pratiques innovatrices en milieu de travail comme étant une innovation productive, négociée dans le cadre d'une convention collective conclue entre un syndicat et un employeur. Cet aperçu présente des innovations issues de conventions visant 500 employés ou plus dans les sphères de compétence provinciale, et 100 employés ou plus dans les sphères de compétence fédérale.

Contrats sociaux

La British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA) et 4 500 débardeurs représentés par l'International Longshore and Warehouse Union, Canada, ont ratifié une nouvelle convention collective assortie d'une durée sans précédent de huit ans. Les précédentes conventions avaient une durée allant de 36 à 51 mois. La nouvelle convention offre une paix syndicale à long terme pour un secteur d'activité qui a fait l'objet de menace d'arrêt de travail, affectant des chargements de marchandises juste à temps, à Port Metro Vancouver. L'entente accorde également un avantage concurrentiel, à la porte d'entrée du Pacifique et à la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, sur les ports en compétition qui ont conclu des conventions de plus courte durée comme Seattle, Washington, et Long Beach, Californie.

La BCMEA offre des augmentations salariales annuelles allant de 2,5 à 3,5 %, un paiement forfaitaire de 5 500 \$ en moyenne au cours de la première année de la convention, pour les employés à temps plein, et une indemnité de vie chère au cours des trois dernières années de la convention.

Coopération patronale-syndicale

La ville de Montréal et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301, ont convenu de mettre sur pied un comité afin de dresser un portrait global de la présence au travail et d'examiner les mesures à instaurer afin d'agir sur le taux d'absentéisme.

Le comité aura également pour mandat de fixer les objectifs à atteindre et les échéanciers à respecter afin de réduire ce taux. Au 31 décembre 2012, advenant que l'objectif global de réduction de l'absentéisme se réalise, l'employeur versera au syndicat un montant forfaitaire maximal de 0,3 % de la masse salariale. Pour les années subséquentes, le montant forfaitaire sera soit maintenu si le taux de réduction reste stable, ou réduit si les objectifs ne sont pas atteints. De plus, advenant une réduction du taux d'absentéisme correspondant à une économie supplémentaire pour l'employeur, les parties conviendront d'une formule de partage des gains réalisés qui pourrait être supérieure à 0,3 % de la masse salariale.