

Pratiques innovatrices en milieu de travail : Troisième trimestre 2011

Le Programme du travail publie un aperçu trimestriel des pratiques innovatrices en milieu de travail.¹ Voici un certain nombre de pratiques innovatrices qui ont été observées.

Indemnité de départ

La Monnaie Royale Canadienne et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, sections locales 50057 et 70024, ont négocié une nouvelle façon d'encaisser les indemnités de départ. Les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée peuvent encaisser leur indemnité de départ accumulée au taux d'une semaine de salaire par année de service continu. Ceux qui décideront de le faire auront deux options, soit d'encaisser leur indemnité immédiatement à leur taux de rémunération actuel, soit une partie de leur indemnité immédiatement à leur taux de rémunération actuel et le reste à la date de cessation d'emploi, au taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.

Les employés qui choisiront de ne pas encaisser leur indemnité de départ à cette occasion seront inclus dans une clause grand-père, et leur indemnité de départ en cas de retraite ou démission continuera de s'accumuler et sera versée à leur départ, conformément aux dispositions de l'ancienne convention collective. À l'exception des employés inclus dans cette clause grand-père, l'indemnité de départ en cas de retraite ou de démission cesse de s'accumuler à compter du 22 juin 2011.

Congés

L'Université du Québec à Rimouski et la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec ont négocié une nouvelle entente concernant les congés pour assignation comme juré ou témoin. En effet, lorsqu'un chargé de cours est assigné dans une affaire où il n'est pas parti ou intéressé, il ne subit aucune perte de salaire pendant l'exécution de ces tâches. Cependant, il doit remettre à l'établissement l'équivalent des sommes reçues par le ministère de la Justice pour ces assignations. Si ces dernières sont supérieures à son traitement, l'établissement lui remet la différence.

Rémunération

La municipalité régionale de Waterloo et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 4304, ont négocié une nouvelle prime pour les employés du service des pneus. Compte tenu du fait que la province de l'Ontario édicte

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.

des règles concernant le certificat Ozone-alerte et qu'elle exige que toutes les personnes qui utilisent des fluides frigorigènes en possèdent un, trois employés à temps plein détenteurs d'un certificat Ozone-alerte qui utilisent des fluides frigorigènes recevront une prime de 24 ¢ l'heure qui s'ajoute à leur taux de base.

Gestion du temps de travail

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, de l'Ontario et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1750, ont convenu de remplacer les crédits d'assiduité par des journées de mieux-être. À compter du 1^{er} janvier 2012, l'ensemble des employés à l'essai et des employés permanents n'accumuleront plus de crédits d'assiduité, mais auront droit à neuf journées de mieux-être par année civile. Les employés embauchés le ou avant le 31 décembre 2011 et comptant un minimum de trois années de service recevront un versement équivalent à 50 % de leurs crédits d'assiduité inutilisés au taux de rémunération actuel et ce, jusqu'à concurrence de 26 semaines. Les journées de mieux-être des nouveaux employés et employés permanents à temps partiel seront calculées au prorata selon leur horaire de travail. Les journées de mieux-être seront utilisées pour diverses absences telles que le mariage d'un employé, les fêtes religieuses, le bénévolat ou le mauvais temps. Les absences de plus de trois jours de travail consécutifs devront être justifiées par un rapport médical. Les journées inutilisées ne seront pas remboursées à la cessation d'emploi.