Ressources humaines et Développement social Canada

PROGRAMME DU TRAVAIL

Bulletin du travail

29 novembre 2007

Also available in English.

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par la **Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail,** Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada.

Le *Bulletin du travail* vous tient au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants seront traités : négociations salariales, avantages sociaux, conditions de travail, arrêts de travail, organisations de travailleurs et travailleuses, effectifs syndicaux, pratiques innovatrices en milieux de travail, normes du travail, santé et sécurité au travail, partenariats syndicaux-patronaux, équité en matière d'emploi et affaires internationales et intergouvernementales du travail. Si vous désirez recevoir ce *Bulletin* **gratuitement,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution.

La Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail offre plus d'information que les items mentionnés ci-dessous, visitez http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml pour la liste complète des produits et services.

Dans ce numéro

Page

- Conventions collectives récentes 2
- Négociations clés en cours et à venir 3
- Principaux arrêts de travail 6
- Pratiques innovatrices en milieu de travail – **3e trimestre 2007** 7
- À paraître dans le prochain *Bulletin du travail* 11
- Pour plus d'information 12
- Liste de distribution – Ajouter/retirer mon nom 12

Conventions collectives récentes

Les rapports sommaires les plus récents des négociations collectives mettent l'accent sur les principaux changements apportés à la convention précédente. Quelques exemples sont indiqués ci-dessous; la liste complète des **25 rapports disponibles** dans ce numéro est accessible à Rapports des sommaires récents (format PDF, 108 ko).

Province, employeur, numéro de référence	**Syndicat, unité de négociation**	**Mois/année de ratification**
Ontario Algoma Steel Inc. (2 conventions) **1053306** **1023206**	Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication et de l'énergie (2 600 employés de production et 590 employés des services administratifs, techniques, des services et préposés à l'entretien)	aoû 07
Saskatchewan Saskatchewan Association of Health Organizations **1233704**	Health Sciences Association of Saskatchewan (2 700 employés professionnels des soins de santé/bien-être et des services techniques)	sep 07
Multiprovince Radio-Canada/CBC (2 conventions) **0397910** **1044204**	Syndicat canadien de la fonction publique et Association des réalisateurs (580 employés des services administratifs et 350 producteurs)	oct 07

Une liste complète des conventions, incluant les conventions dont le rapport sommaire n'est pas disponible à cette date, est accessible à Liste des conventions collectives en cours (format PDF, 205 ko).

Négothèque, une base de données consultable sur les relations de travail, fournit des sommaires d'ententes d'actualité et le texte intégral des conventions collectives au Canada.

Négociations clés en cours et à venir

visant 500 employés ou plus

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale				
Secteur public				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	140 550	ARB/ CO/N	mar 06 - jan 08
Agence du revenu du Canada	AFPC/IPFPC	43 200	PR/N	oct 07/déc 07
Gouvernement du Nunavut	AFPC	2 100	N	sep 06
Secteur privé				
Bell Canada (Ont. et Qc)	SCEP	7 190	N	nov 07
Chemin de fer Canadien Pacifique	Teamsters	4 400	NPC	déc 06
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Métallurgistes/FIOE	4 270	PR/N	déc 07
British Columbia Maritime Employers Association	International Longshore and Warehouse Union-Canada	3 700	CO	mar 07
MTS Allstream Inc. (Man.)	Telecommunications Employees Association of Manitoba	1 050	NPM	fév 07
Sphères de compétence provinciale et territoriale				
Secteur public				
Ville de Montréal	Divers syndicats	17 800	N	déc 06
Association provinciale des agences de sécurité (Qc)	Métallos	14 000	CO	jul 07
Regional Health Authorities of Manitoba	Infirmières	11 000	N	sep 07

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Toronto Police Services Board	Toronto Police Association	6 990	N	déc 07
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SCFP	6 290	N/CO	jun 07
Société de transport de Montréal	SCFP/CSN	6 250	N/MED	jan 07
Brewers Retail Inc. (Ont.)	TUAC	6 000	N	déc 07
Capital District Health Authority	SFPNE	4 800	N/CO/ PR	oct 06
Ville de Québec	Divers syndicats	4 530	N	déc 06
Nova Scotia Association of Health Organizations (représentant 10 employeurs)	Infirmières	4 000	N	oct 06
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard	SSPIPE	2 440	N	mar 07
London Health Sciences Centre (Ont.)	TCA Canada	1 100	N	oct 07
Go Transit (Ont.)	SUT	910	N	jun 07
Health Authorities of Prince Edward Island	SCFP	800	N	mar 07
Secteur privé				
Industrie de la construction en Alberta	Charpentiers/plombiers	10 325	ARB	avr 07
Real Canadian Superstores (Alb.)	TUAC	8 150	N	aoû 06
Canada Safeway Ltd. (Alb.)	TUAC	6 800	MED	mar 07
Les Supermarchés A&P Limitée (Ont.)	TUAC	6 300	CO	jun 07

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Security Industry Employers Bargaining Association (Ont.)	Métallos	3 500	N	jun 07
Toronto Star Newspapers Ltd.	SCEP	900	N	déc 07

* ARB Arbitrage
AT Arrêt de travail
CO Conciliation
MED Médiation
MPAT Médiation après un arrêt du travail
N Négociation
NPA Négociation postérieure à l'arbitrage
NPAT Négociation après un arrêt de travail
NPC Négociation postérieure à la conciliation
NPM Négociation postérieure à la médiation
PR Projet de règlement

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
New Dominion Stores (Ont.)	TCA Canada	8 500	jul 07
Ville de Winnipeg	SCFP/Pompiers	6 130	déc 07
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	Infirmières	4 390	déc 07
Conseil national de recherches du Canada	AECR/IPFPC	2 810	mar/déc 07
MTS Allstream Inc. (Man.)	SCEP/FIOE	2 260	déc 07/jan 08
Pharma Plus Drugmarts Ltd. (Ont.)	TUAC	1 500	jan 08
Viterra Inc. (Sask.)	Grain Services Union	1 500	jan 08
Better Beef Limited (Ont.)	TUAC	1 100	déc 07
Connors Brothers (N.-B.)	Association des employés de Charlotte Seafood	1 000	déc 07
ATCO Electric (Alta.)	Canadian Energy Workers' Association	620	déc 07

Principaux arrêts de travail

impliquant 500 employés ou plus du **2 au 15 novembre 2007**

Une mise à jour du rapport hebdomadaire et une liste complète à ce jour sont disponibles à Arrêts de travail au Canada.

Employeur, emplacement, syndicat et employés	**Litige(s)**	**Début**	**Fin**
Université de Saskatchewan et Université de Regina Saskatoon et Regina, Saskatchewan Syndicat canadien de la fonction publique 2,400 employés des services administratifs et d'alimentation et préposés à l'entretien	Salaires et avantages sociaux	2 nov 2007	
Industrie forestière Région côtière, Colombie-Britannique Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes Approximativement 7 000 employés :	Horaire de travail, avantages sociaux et sous-traitance		
a) Forest Industrial Relations Limited et autres petites entreprises (6 000)		a) 21 jul 2007	a) 22 oct 2007
b) International Forest Products Limited (600)		b) 21 jul 2007	b) 9 nov 2007
c) Island Timberlands (300)		c) 21 jul 2007	c) 22 oct 2007

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Bruce Aldridge
Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré d'un examen de 75 conventions collectives signées au cours du troisième trimestre 2007. Dix-huit d'entre elles contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Quarante-sept conventions ont une durée de 36 mois, ce qui représente plus des deux tiers (63 %) du total des ententes conclues au cours du troisième trimestre 2007. Neuf conventions ont une durée de 48 mois, et neuf autres, de 24 mois. Il y a eu 3 conventions de 12 mois. Six conventions avaient une durée de 60 mois, tandis que la plus longue, de 72 mois, a été conclue entre la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Saguenay-Lac-Saint-Jean-Chibougamau inc., Saguenay, Lac-Saint-Jean et Chibougamau, Québec, et la Centrale des syndicats démocratiques.

Rémunération

Un **régime de participation aux bénéfices,** établi par Chemin de fer Canadien Pacifique, à l'échelle du réseau, et la Conférence ferroviaire des Teamsters Canada offre aux employés une rémunération maximale de 5,0 % des gains annuels. De cette somme, 1,0 % est attribuable à l'atteinte du niveau de bénéfice d'exploitation fixé par le Conseil d'administration, et 4,0 % est attribuable à l'atteinte des objectifs de la compagnie. De plus, à compter du 1er janvier 2007, la contribution de l'employeur de 1,0 % de la masse salariale au Fonds de sécurité d'emploi sera convertie en montant forfaitaire versé aux employés en 2 versements annuels pour les périodes allant du 1er janvier au 30 juin, et du 1er juillet au 31 décembre. Cette disposition demeurera en vigueur pendant la durée de la convention, et la contribution de 1,0 % sera ensuite rétablie à titre de contribution au Fonds.

La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et B.C. Rail Ltd., à l'échelle du réseau, et les Travailleurs unis du transport ont adopté un **régime d'actionnariat d'investissement** pour les employés. Ce régime permet aux employés de contribuer un maximum de 6,0 % de leur salaire de base, en retenues à la source, pour l'achat d'actions du CN.

Un **programme incitatif à court terme** a été élaboré entre Epcor Utilities Inc., Edmonton, Alberta, et le Syndicat du service civique n° 52. À compter du 22 juillet 2007, le régime offre, aux employés des TI et des services professionnels et techniques, à temps plein et partiel, un complément de revenu basé sur le rendement individuel et l'atteinte des objectifs de l'entreprise. Le paiement annuel lié aux objectifs sera établi à 2,5 % du salaire normal jusqu'à concurrence de 5,5 %. Les employés du centre administratif et de contact toucheront un montant fixe établi comme suit : les employés à temps partiel qui travaillent au moins 20 heures par semaine, 500 $ par année; les employés à temps partiel qui travaillent au moins 30 heures par semaine,

650 $ par année; et les employés à temps plein, 800 $ par année.

Fishery Products International Limited, Bonavista et 6 autres centres, Terre-Neuve-et-Labrador, et TCA Canada ont introduit un **rajustement du taux de change.** L'employeur accepte de rajuster les salaires en prévision d'un éventuel rétablissement des réductions salariales négociées en fonction d'un examen périodique du taux de change du dollar canadien. Les salaires seront rajustés, à la hausse ou à la baisse, en fonction des fluctuations du dollar canadien par rapport au dollar américain. Le point de référence de base sera de 1 $US = 1,18 $CAN, avec un rajustement maximum de 1,57 $CAN. Pour chaque point de fluctuation du taux de change moyen au cours des 3 mois précédents, les taux salariaux seront rajustés de 3 ¢ l'heure, mais ne seront pas rajustés en deçà des taux applicables stipulés dans la convention collective.

Un **programme de référence** a été élaboré par Essential Home Services, division de Direct Energy Marketing Ltd., à l'échelle de la province, Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. L'employeur adoptera ce programme pour les employés qui promouvent l'entreprise lorsqu'ils se rendent chez un client. À compter du 1er avril 2007, un employé de l'équipe d'installation touchera 15 $; de nettoyage des conduits, 7,50 $; et de l'entretien, 2,50 $. À compter du 1er avril 2008, un employé de l'équipe d'installation touchera 30 $; de nettoyage des conduits, 15 $ et de l'entretien, 5,00 $. La participation reste facultative.

CAMI Automotive Inc., Ingersoll, Ontario, et TCA Canada ont adopté un **programme d'achat de produit de l'employé.** Les employés peuvent dorénavant profiter d'un rabais unique de 2 000 $ pendant la durée de la convention, plus un montant supplémentaire de 1 000 $ comptant à l'achat d'un véhicule neuf fabriqué à l'usine CAMI, ou ne recevoir qu'un montant unique de 1 000 $ comptant à l'achat de n'importe quelle automobile Suzuki ou General Motors fabriquée en Amérique du Nord.

Santé et bien-être

Un **compte de gestion des dépenses-santé** a été établi entre Edmonton Catholic Separate School District No. 7, Edmonton, Alberta, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. À compter du 1er septembre 2008, un compte individuel de prestations de santé de 500 $ par année sera établi pour chaque employé à temps plein. Ce compte devra servir à des soins médicaux complémentaires ne faisant pas partie du régime d'assurance-santé actuel offert dans le cadre de la convention collective.

Saskatchewan Government Insurance, Regina, et autres centres, Saskatchewan, et le Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau ont établi un **compte de gestion des dépenses des prestations flexible.** À compter du 1er octobre 2007, l'employeur contribue 500 $ par employé à temps plein, et ce montant sera calculé au prorata pour les employés à temps partiel admissibles. Le 1er octobre 2008, la somme passera à 1 000 $, dont 250 $ seront alloués au programme de bien-être; le 1er octobre 2009, 1 250 $, dont 250 $ seront alloués au programme de bien-être.

Un **compte de gestion des dépenses des prestations flexible** a été établi entre SaskPower, à l'échelle de la province, Saskatchewan, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

À compter du 1er janvier 2008, l'employeur contribuera la somme de 1 765 $, et le 1er janvier 2009, 2 836 $. Les employés à temps partiel auront droit à une somme calculée au prorata en fonction des heures travaillées comme suit : 50 % pour les employés qui travaillent 50 % d'heures normales à temps plein au cours de l'année précédente; 75 % pour les employés qui travaillent entre 50 % et jusqu'à 75 % d'heures normales à temps plein, et 100 % pour les employés qui travaillent plus de 75 % d'heures normales à temps plein. À compter du 1er janvier 2010, le montant sera augmenté du même pourcentage que l'augmentation salariale générale stipulée par la convention de l'année en question. Ces indemnités pourront servir pour les options suivantes : un compte de gestion des dépenses-santé, un régime enregistré d'épargne-retraite, le rachat de congés annuels payés jusqu'à concurrence de 500 $ par année, le régime de pension à contribution majorée de l'employeur, ou un versement en espèces.

Conditions de travail

Penauille Servisair Inc., Toronto, Ontario, et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale ont établi une nouvelle disposition d'**équité en matière d'emploi.** L'employeur s'engage à maintenir un environnement favorisant la diversité de son effectif, et adaptera le poste ou le milieu de travail en fonction des besoins individuels en matière de santé ou de culture. Ces mesures d'adaptation sont déterminées en tenant compte des risques pour la santé et la sécurité et de l'incidence négative sur les droits des autres employés. Aucune personne ne se verra attribuer ou refuser un emploi ou une promotion pour des motifs autres que ses compétences professionnelles.

Une disposition sur la **réserve de personnel** a été établie entre la Ville de Winnipeg, Manitoba, et l'Association internationale des pompiers. La réserve de personnel, à laquelle seront affectés les pompiers récemment embauchés pour une période ne dépassant pas 12 mois, permettra une flexibilité d'affectation à des postes de travail variés. Cette mesure assurera le maintien de niveaux de dotations appropriés de façon efficace et rentable.

Windsor Regional Hospital, Windsor, Ontario, et TCA Canada ont négocié une disposition portant sur un **environnement de travail sécuritaire.** Les employées ne feront pas l'objet de mesures disciplinaires sans éléments de preuve complète, de la part d'un professionnel attitré, qu'elles se retrouvent dans une situation de violence personnelle ou familiale au travail.

Pacific National Exhibition, Vancouver, Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié une disposition sur l'**environnement de travail pendant la durée des Jeux olympiques et paralympiques de l'hiver 2010.** L'employeur tentera de minimiser les perturbations que pourraient occasionner la tenue des Jeux olympiques et paralympiques de l'hiver 2010, en février et mars, sur les milieux de travail, calendriers, conditions d'emploi et dispositions de la convention collective. La disposition stipule que, pendant la durée des épreuves préparatoires du 1er janvier 2008 au 7 mars 2010, le Comité d'organisation des Jeux à Vancouver mobilisera au maximum les employés de l'exposition pour effectuer les travaux liés aux jeux olympiques, et ce, selon leur propre système de classification. Le personnel non syndiqué et/ou du comité de bénévoles pourront être affectés à divers endroits et devront se soumettre à une

vérification de sécurité s'ils travaillent dans des zones protégées.

Une disposition sur la **résolution des griefs par médiation** a été établie entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et B.C. Rail Ltd., à l'échelle du réseau, et les Travailleurs unis du transport. Afin de résoudre les dossiers accumulés, les parties discuteront d'un processus facilitant le règlement des griefs dans un délai de 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention. Si les parties s'entendent pour régler une partie ou la totalité des griefs en attente, elles choisiront un médiateur d'un commun accord, et si elles ne s'entendent pas sur le choix du médiateur, le Service fédéral de médiation et de conciliation en nommera un.

Mackie Moving Systems, Mississauga, Ontario, et Teamsters Canada ont négocié une clause portant sur le **paiement du coût des passeports.** Les employés des opérations transfrontalières seront tenus de posséder un passeport canadien valide. La demande d'un nouveau passeport ou de renouvellement de tout employé actuel sera payée par l'employeur; mais les nouveaux employés devront défrayer le coût de leur passeport.

Un **congé pour service militaire** a été établi entre la Ville de Toronto, Ontario, et l'Association internationale des pompiers. Un congé peut être accordé afin de servir dans les Forces armées canadiennes lors de conflits, de missions de maintien de la paix ou en temps de guerre. La division des opérations ne peut pas compter plus de 3 employés en congé par poste, pour un maximum de 12 employés; les divisions de soutien ne peuvent pas compter plus d'un employé par division. L'ancienneté continuera de s'accumuler.

Formation

Toronto Road Builders' Association, Toronto, Ontario, et International Union of Operating Engineers ont adopté une nouvelle disposition sur la **formation sur place et hors site pour les stagiaires et les apprentis inscrits.** Après l'embauche et la formation en emploi à Operating Engineers Training Institute of Ontario, les nouveaux employés et apprentis inscrits seront rémunérés à 50 % du taux normal de base pour les 1 000 premières heures et seront à l'essai pendant les 30 premiers jours ouvrables. Après avoir complété 1 000 heures, en plus de toutes les formations connexes prévues selon les normes ainsi qu'une évaluation écrite de l'employeur, les apprentis seront rémunérés à 60 % du taux de base; et à 75 % du taux de base après 2 000 heures. Après avoir complété 2 500 heures de formation en cours d'emploi et toutes les formations connexes, les apprentis seront rémunérés à 100 % du taux de base

Via Rail Canada Inc., à l'échelle du réseau, et TCA Canada ont établi une **formation d'auto-amélioration** en milieu de travail. L'employeur fera tout son possible afin de permettre aux employés de suivre les modules d'apprentissage en ligne en milieu de travail. Si l'horaire ne le permet pas, l'employé sera rémunéré pour le faire à domicile selon une période de temps établie par l'employeur et le syndicat.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du troisième trimestre 2007, sur les 80 conventions ratifiées, 21 comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

Chemin de fer Canadien pacifique, à l'échelle du réseau, et la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada ont établi un comité de **maintien en poste du personnel.** Ce comité aura pour mandat d'analyser les données personnelles en matière de recrutement et de maintien en poste, de déterminer les sujets de préoccupation, d'en définir les causes et de présenter des solutions. Les parties ont aussi établi un comité d'intégration afin d'incorporer les diverses annexes à la convention collective sans en changer les principes. L'employeur versera les salaires, les heures supplémentaires et assumera les dépenses raisonnables de 2 représentants syndicaux, et le comité aura 2 mois pour accomplir ses tâches. Si les parties ne parviennent pas à une entente, elles passeront à l'arbitrage.

Un comité de discussion sur les **préoccupations et les intérêts communs** a été établi par Fishery Products International Limited, Bonavista et 6 autres centres, Terre-Neuve-et-Labrador, et TCA Canada. Les parties discuteront des moyens de promouvoir des relations harmonieuses entre les parties en vue d'améliorer la productivité et l'efficacité des opérations, et de maintenir un produit de haute qualité. Le procès-verbal de chaque réunion sera dressé, approuvé par les parties et affiché dans les aires désignées à titre d'information pour tous les employés.

La Ville de Toronto, Ontario, et l'Association internationale des pompiers ont établi un comité de **résolution des différends** chargé d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de formation axé sur les techniques de résolution des différends.

D'autres comités stipulés dans les conventions collectives traitent de sujets tels l'examen du rendement, la formation, les dispositions en matière de santé et sécurité, les régimes de pension, les semaines de travail comprimées et la violence en milieu de travail.

Les articles précédents portant sur les pratiques innovatrices en milieu de travail peuvent être consultés à : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/inmt/00index.shtml

À paraître dans le prochain *Bulletin*

- Règlements salariaux – analyses et tableaux des données salariales d'**octobre 2007**
- Négociation clés en cours et à venir – mise à jour
- Principaux arrêts de travail – mise à jour
- Etc.

Pour plus d'information

Nous vous invitons à faire suivre le *Bulletin* à toutes les personnes intéressées. Tout commentaire ou rétroaction concernant ce bulletin sera apprécié.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Services à la clientèle au 1-800-567-6866

Région d'Ottawa-Gatineau au 1-819-997-3117

Site Web au http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

Liste de distribution – Ajouter/retirer mon nom

Le *Bulletin du travail* fournit des renseignements pertinents sur des sujets variés. Pour recevoir le *Bulletin du travail* **GRATUITEMENT,** veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE