

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Bruce Aldridge

Direction de l'information sur les milieux de travail

Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré de 80 conventions collectives signées durant le premier trimestre 2005. Parmi ces conventions, 39 d'entre elles contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Sur les 80 conventions signées au cours du trimestre, un peu plus de 54 % (43 conventions collectives) avaient une durée allant de 34 à 39 mois, la tendance se maintenant à 36 mois (36 conventions collectives). Neuf conventions avaient une durée allant de 20 à 24 mois et 16 comprenaient une durée de 48 mois. Six conventions affichaient une durée de 60 mois. Au cours du premier trimestre 2005, seulement trois conventions enregistraient une durée de 12 mois.

Rémunération

Deux conventions conclues entre Ontario Power Generation inc., nucléaire et non nucléaire, à l'échelle de la province de l'Ontario, et International Federation of Professional and Technical Engineers stipulaient un régime de **rémunération au rendement**. Les versements minimums de 1,0 % de la masse salariale de base se fondent sur les habiletés et compétences des employés.

Bruce Power LP, à l'échelle de la province de l'Ontario, et International Federation of Professional and Technical Engineers ont négocié un régime de **participation aux bénéfices**. Les classifications 2 et 6 des professionnels de la gestion recevront des versements situés entre 2,0 et 6,0 % du salaire de base annuel en 2007, 2008 et 2009, si le rendement de la société atteint les bénéfices cibles avant impôts préétablis. Si la société atteint les cibles additionnelles préétablies, une prime additionnelle de 1,0 % sera versée.

Un régime de **participation aux gains** a été établi entre Insurance Corporation of British Columbia, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien des employées et employés professionnel(le)s et de bureau. Si trois des objectifs quantitatifs de l'entreprise sont atteints et dépassés au cours d'une année donnée, un versement maximal de 4,0 % du salaire annuel sera accordé. Les employés qui prennent leur retraite au cours de cette année sont admissibles à un versement au prorata pour la période où ils ont travaillé.

Boeing Toronto Ltée., Mississauga, Ontario, et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile ont accepté de discuter de l'éventuelle mise en œuvre d'un programme incitatif mutuellement acceptable de partage des gains afin d'appuyer les réductions du coût unitaire de production et de faire participer les employés au succès de l'entreprise.

La Société d'Électrolyse et de Chimie Alcan Ltée, Jonquières et autres centres, Québec, et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile procéderont à un réexamen des salaires à compter du 1^{er} janvier 2006. Le **rajustement salarial négocié tiendra compte** des prévisions en matière d'IPC pour l'année à venir, des augmentations salariales négociées dans d'autres sociétés du marché et de la situation financière de l'entreprise. À moins qu'Alcan n'enregistre un déficit, l'augmentation applicable ne sera pas inférieure à 1,0 % du salaire.

Des **adaptations temporaires au marché du travail** ont été négociées entre Saskatchewan Transportation Company, à l'échelle de la province, Saskatchewan, et le Syndicat uni du transport. En plus des rajustements généraux des salaires, les mécaniciens et les coordonnateurs de l'entretien auront droit à une augmentation allant de 1,0 à 2,0 \$ par heure durant chaque année de la convention de trois ans. Ces rajustements seront réduits de toute somme éventuelle d'IVC applicable.

SaskPower, à l'échelle de la province, Saskatchewan, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont introduit un **compte de dépenses flexible**. À compter du 1^{er} janvier 2005, l'employeur accordera 800 \$ à chaque employé permanent et saisonnier et, en date du 1^{er} janvier 2006, cette somme augmentera à 1 600 \$ par année. Toute année ultérieure se fondera sur ces 1 600 \$ en plus de toute augmentation salariale cumulative pour cette année. Cette somme peut être attribuée aux options suivantes :

- compte de gestion des dépenses santé
- régime enregistré d'épargne-retraite
- rachat de congés annuels payés, le nombre de jours rachetables étant en fonction du taux salarial
- régime de pension
- Sortie de fonds

Santé et bien-être

CFTO-TV, une division de CTV Television, Toronto, Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont négocié une disposition relative à l'usage **d'un fauteuil roulant** par un employé après un accident. Il s'agira d'une dépense unique visant à adapter le domicile et le véhicule de l'employé au fauteuil roulant et lui permettre de conduire son

véhicule. Les frais couverts seront de 15 000 \$ maximums, alloués dans les 365 jours suivant l'accident.

Conditions de travail

Regional Health Authorities of Manitoba, à l'échelle de la province, et Manitoba Nurses' Union ont mis sur pied un nouveau programme d'**effectif représentatif**. Les parties ont reconnu que les Autochtones étaient sensiblement sous-représentés dans l'effectif des soins de la santé. Aussi, elles ont décidé de collaborer afin :

- a) d'élaborer des initiatives et programmes stratégiques visant à favoriser le respect mutuel, la confiance, l'équité, les communications ouvertes et l'entente mutuelle; de concentrer leurs efforts sur le recrutement, la formation et le développement professionnel; d'identifier les obstacles en milieu de travail susceptibles de décourager ou d'empêcher les Autochtones de s'intégrer à l'effectif;
- b) de promouvoir et de publiciser les initiatives entreprises afin d'encourager et de soutenir le développement;
- c) de fournir, à tous les employés, des occasions de sensibilisation à la culture des Peuples autochtones. À savoir, des séances d'orientation approfondies pour les nouveaux employés afin d'assurer une meilleure maîtrise des pratiques de travail respectueuses et d'offrir un environnement exempt de harcèlement.

Par ailleurs, au sein du secteur de la santé de la Colombie-Britannique, Emergency Health Services Commission, à l'échelle de la province, et Ambulance Paramedics of British Columbia ont établi une **désignation d'intervention communautaire**. Les parties reconnaissent qu'un service ambulancier provincial doit avoir un modèle efficace et souple afin de parer aux divers besoins en matière de soins préhospitaliers et de transferts de patients. Elles acceptent d'attribuer les désignations d'éloignée, rurale, urbaine et métropolitaine aux communautés de la province, désignations qui tiendront compte et complèteront les différences géographiques et démographiques de la province toute entière.

Pratt & Whitney Canada Corporation de Longueuil, Québec, et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile ont adopté une disposition **garantissant qu'il n'y aura pas de mises à pied** suite à la mise en œuvre par l'employeur de **futurs programmes d'amélioration de la production**. L'employeur s'engage à former et/ou réaffecter les employés touchés par les programmes visant à améliorer la technologie, la productivité et l'organisation du travail.

Fonds

L'Hôpital général de Saint-Boniface, Winnipeg, Manitoba, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont établi un **fonds de difficultés d'existence**. Si le personnel de soutien devient admissible à des prestations réduites d'assurance emploi, ces fonds serviront à offrir une aide monétaire aux membres locaux en temps de crise économique. Si Ressources humaines et Développement des compétences Canada refuse que les prestations réduites d'assurance emploi ne soient utilisées ainsi, elles seront versées au fonds de fiducie pour l'éducation et la formation.

Un nouveau **fonds humanitaire** a été négocié entre Kruger inc., Trois-Rivières, Québec, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. L'employeur y versera un montant égal à celui contribué par les employés jusqu'à concurrence de 20 \$ par année et par employé, et en tout 10 000 \$ par année pour l'entreprise.

Comités syndicaux-patronaux

Sur les 80 conventions conclues au cours du premier trimestre de 2005, 16 comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

Le Gouvernement du Nouveau-Brunswick, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont introduit un **comité d'évaluation des postes**. Les classifications actuelles seront revues à l'aide d'un nouveau système non discriminatoire de cotation par points afin de réévaluer tous les postes. Les frais encourus pour cette étude seront assumés par l'employeur et l'exercice sera terminé 90 jours avant la fin de la convention collective. Les conclusions tirées seront appliquées à la prochaine ronde de négociations.

Un **comité des relations avec les employés** établi entre SaskPower, à l'échelle de la province, Saskatchewan, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité abordera l'amélioration des communications entre les parties en appliquant les principes de résolution constructive des différends et en étudiant les points d'intérêt mutuel. Les sujets de discussion comprendront l'impartition, la sécurité et les soins de santé, les bureaux centraux éloignés, les qualifications des classifications, la planification de la main-d'œuvre, l'incitation, le maintien en poste et la représentation de l'effectif.

D'autres comités stipulés par certaines conventions collectives sont chargés d'aborder la retraite anticipée, la formation, la santé et la sécurité, le harcèlement, la classification des postes, le partage des gains et le volume des charges de travail.

© Direction de l'information sur les milieux de travail,
RHDC, Programme du travail

27 mai 2005