



# Bilan 2005 et pratiques innovatrices

---

**Suzanne Payette, MBA, CRHA**

*Information sur les milieux de travail*

*Ressources humaines et Développement social Canada*

**mars 2006**



## Plan de la présentation

- Bilan 2005 – rajustements salariaux
- Prévisions 2006
- Pratiques innovatrices dans les conventions ratifiées



# Information sur les conventions collectives

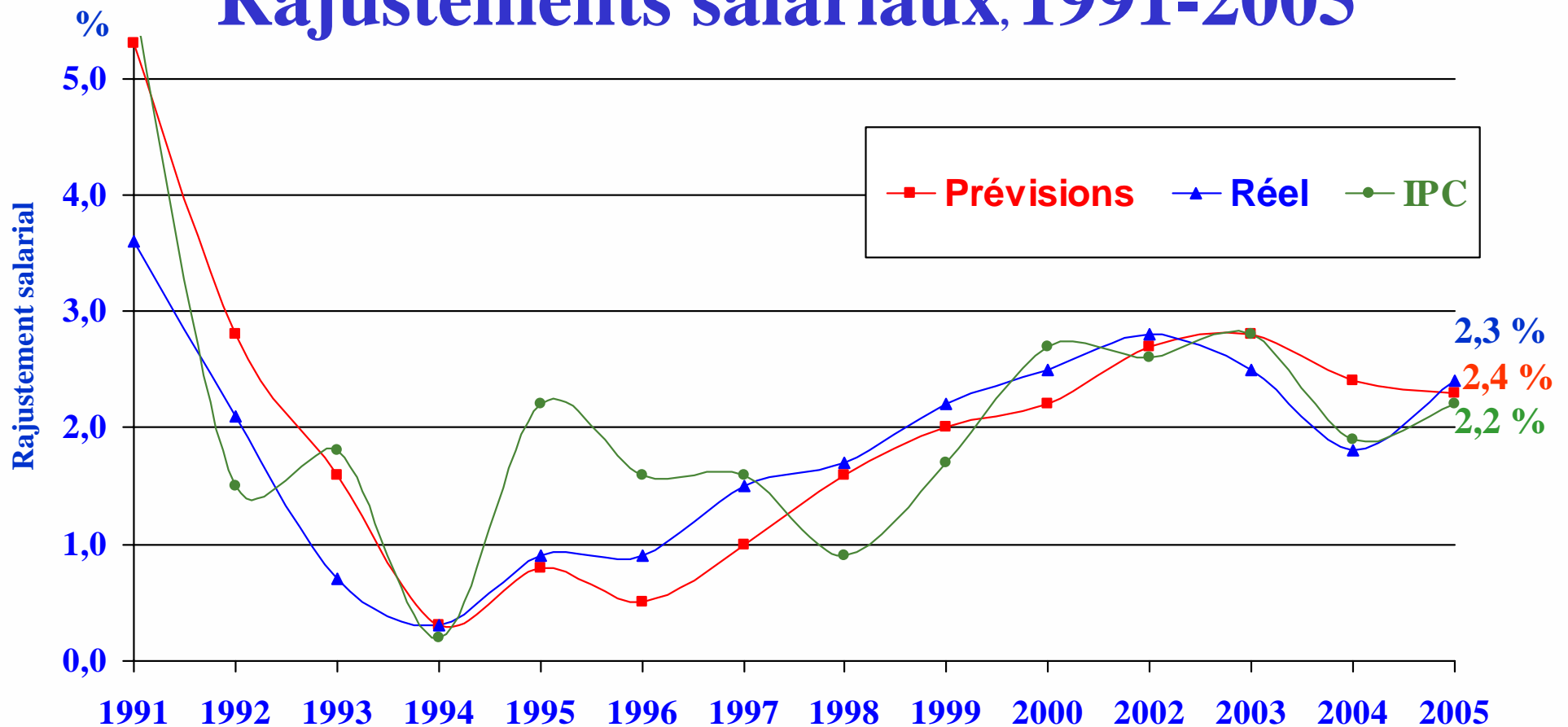
## Direction de l'information sur les milieux de travail

- collige, codifie, analyse et diffuse
- dispositions monétaires et conditions de travail
- principales unités de négociation
  - 100+ employés (sphère de compétence fédérale)
  - 500+ employés (sphères de compétence provinciales)

**Négothèque** – Base de données électronique des résumés d'ententes et du texte intégral de conventions collectives.



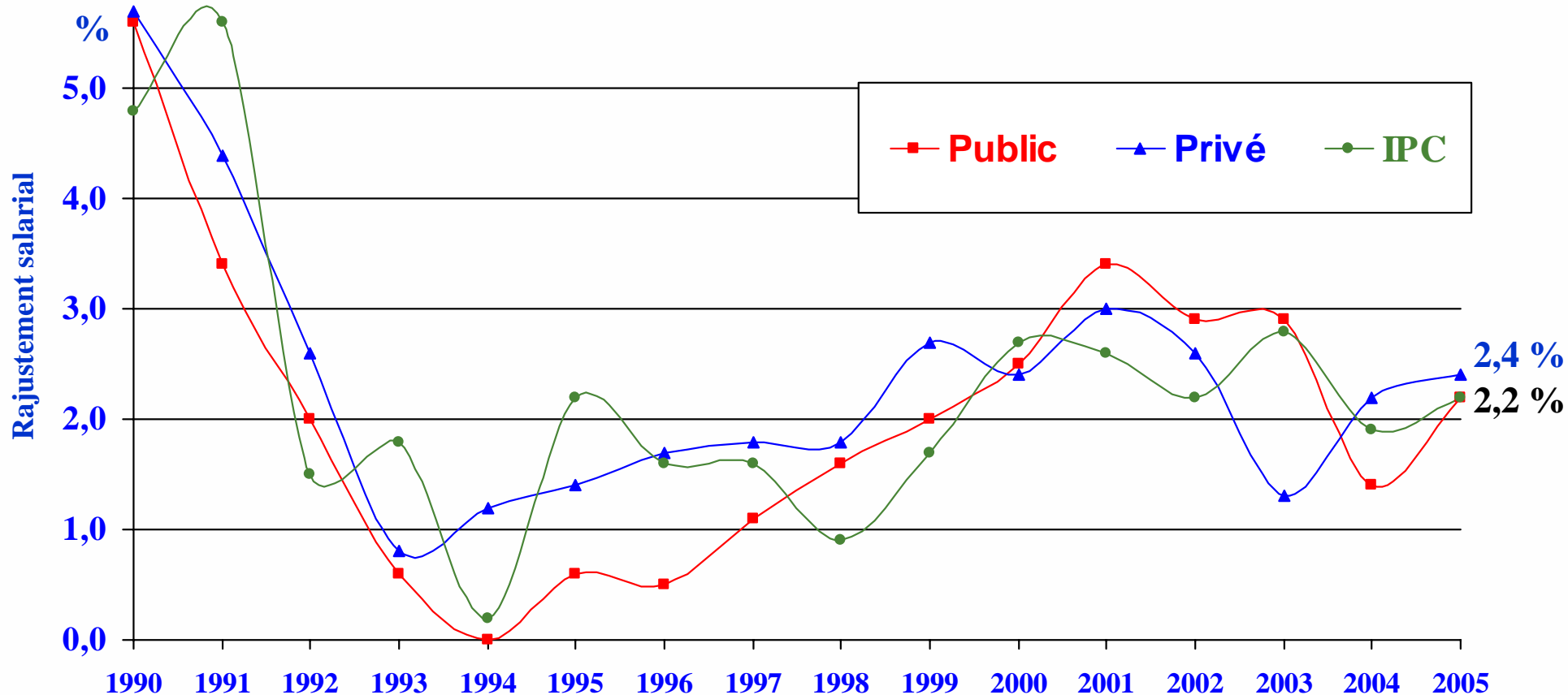
# Rajustements salariaux, 1991-2005



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada et Statistique Canada.



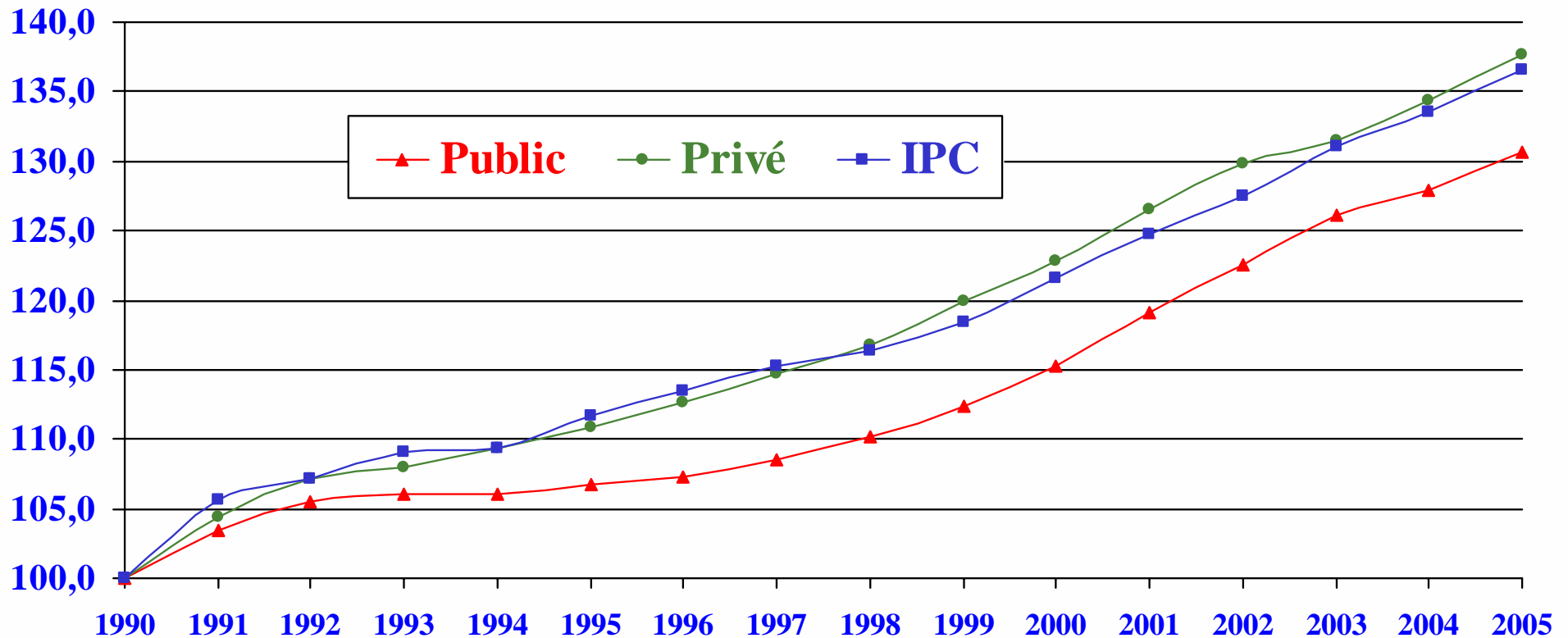
# Rajustements salariaux annuels moyens, 1990-2005



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada et Statistique Canada.



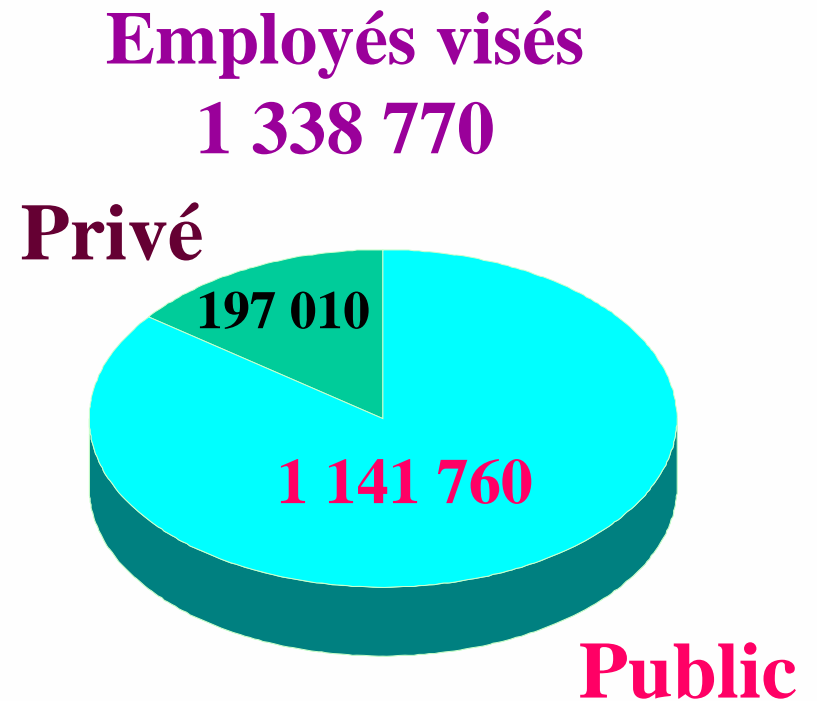
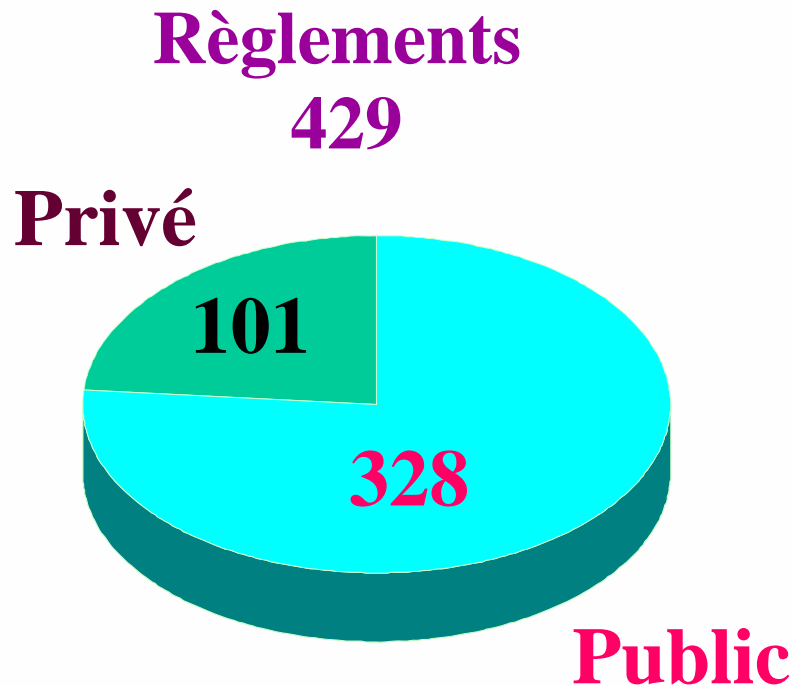
## Indice des rajustements salariaux des secteurs public et privé et de l'IPC, 1990-2005



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada et Statistique Canada.



## Règlements 2005



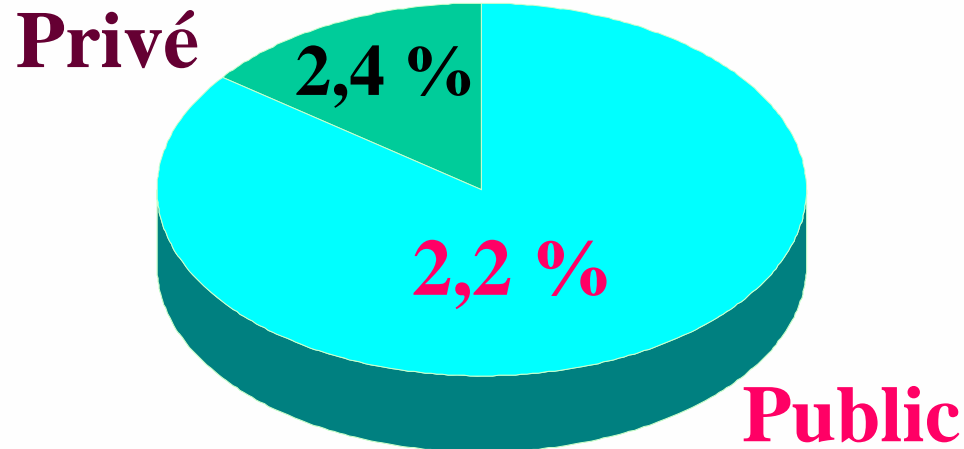
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada.



## Rajustements salariaux, 2005

**Tous les secteurs**      **2,3 %**

---



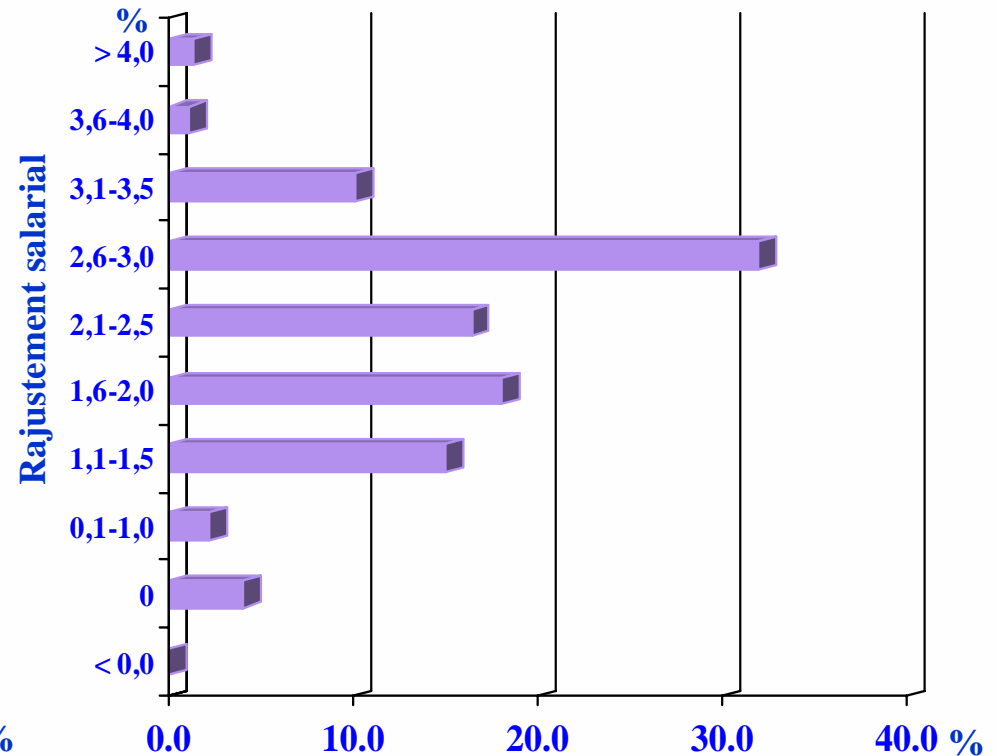
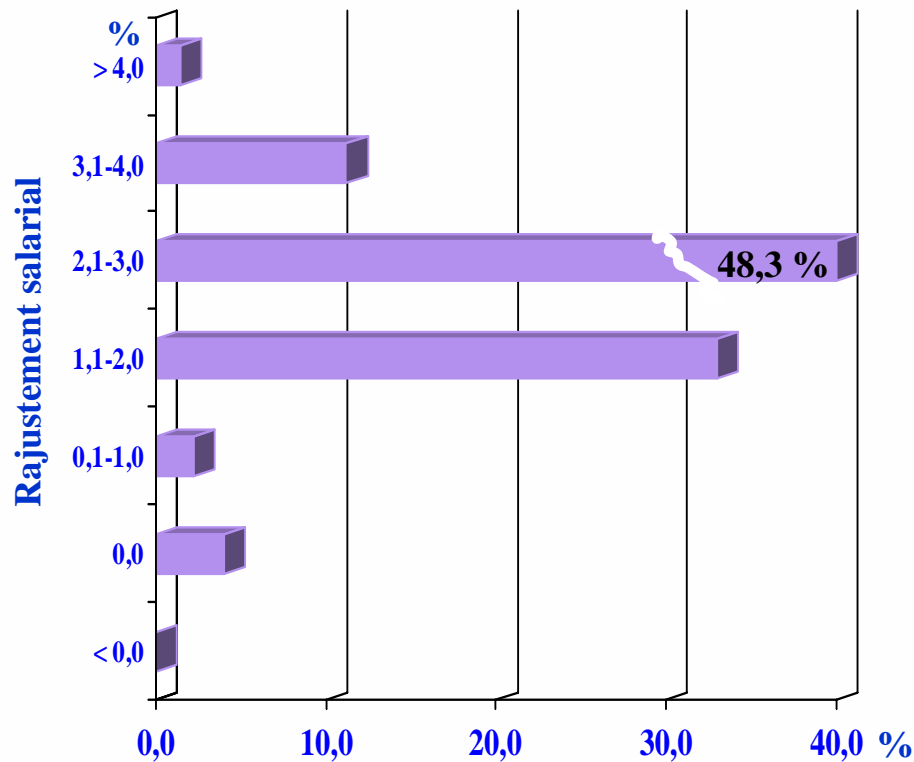
*Source* : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada.





## Répartition des employés selon l'importance du rajustement salarial, 2005

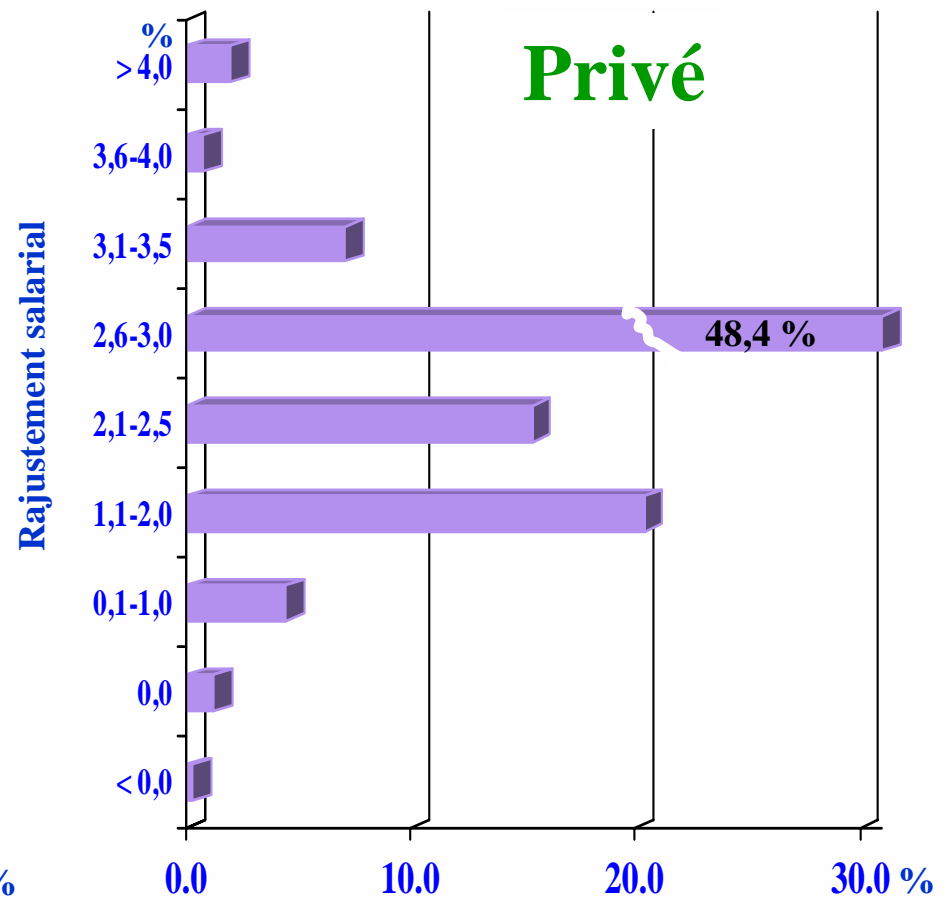
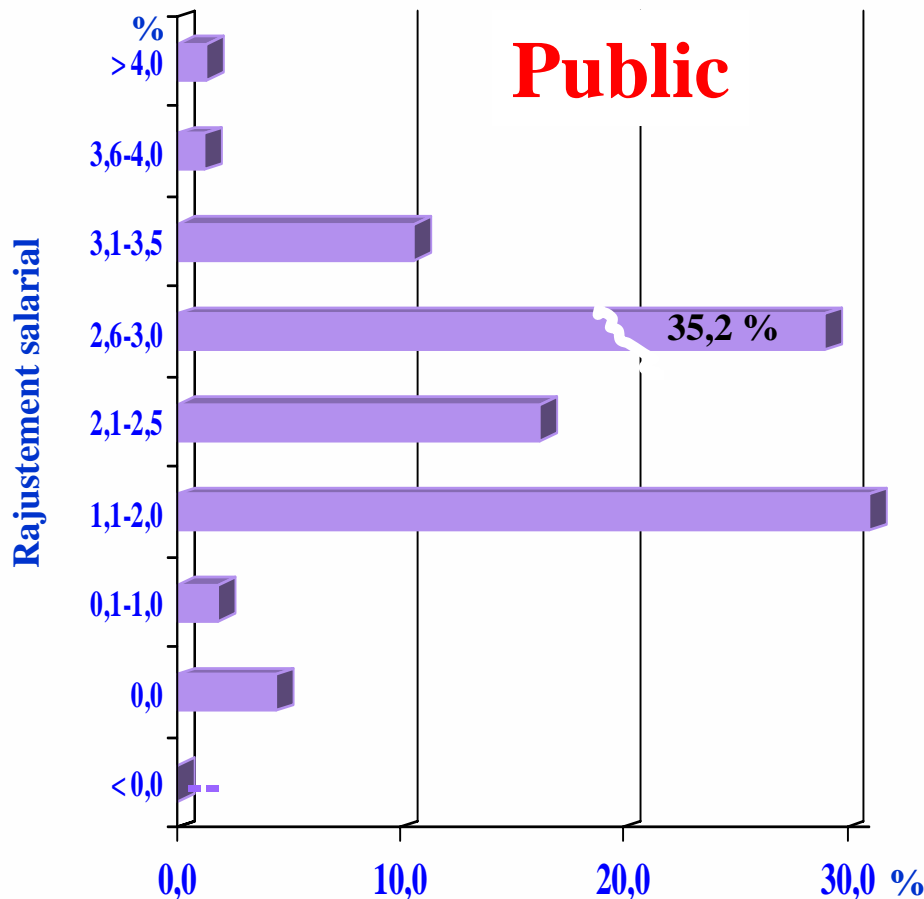
Tous les secteurs



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada.



## Répartition des employés selon l'importance du rajustement salarial, 2005

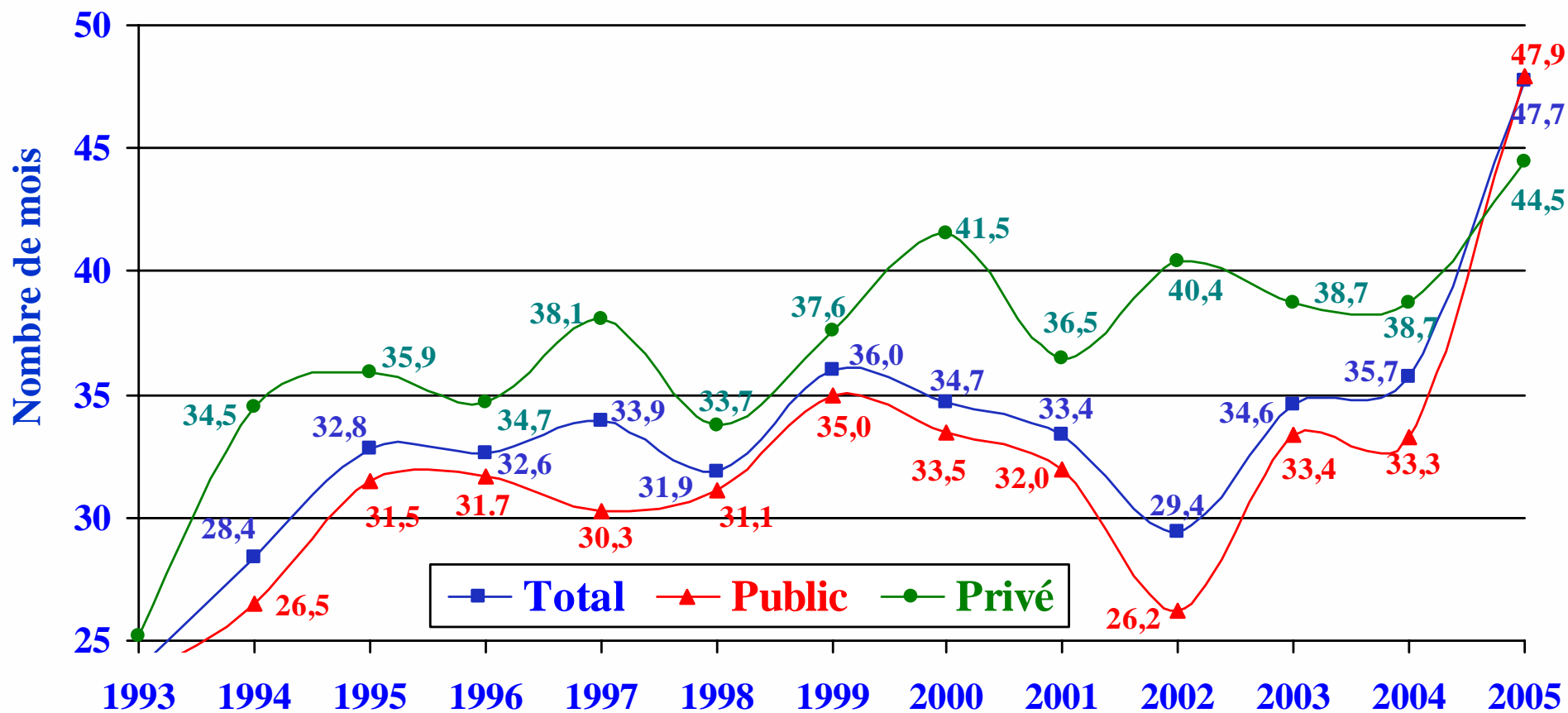


Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada.



## PROGRAMME DU TRAVAIL

### Durée moyenne en mois des conventions ratifiées, 1993-2005



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada.

# Climat des relations du travail

## Jours-personnes non travaillés

Grèves impliquant 500 employés ou plus

<b>2005</b>	<b>3 611 910</b> (406 304 employés)	<b>0,10 %*</b>
<b>2004</b>	<b>2 425 600</b> ( 236 461 employés)	<b>0,07 %*</b>
<b>2003</b>	<b>1 089 410</b> ( 57 702 employés)	<b>0,03 %**</b>

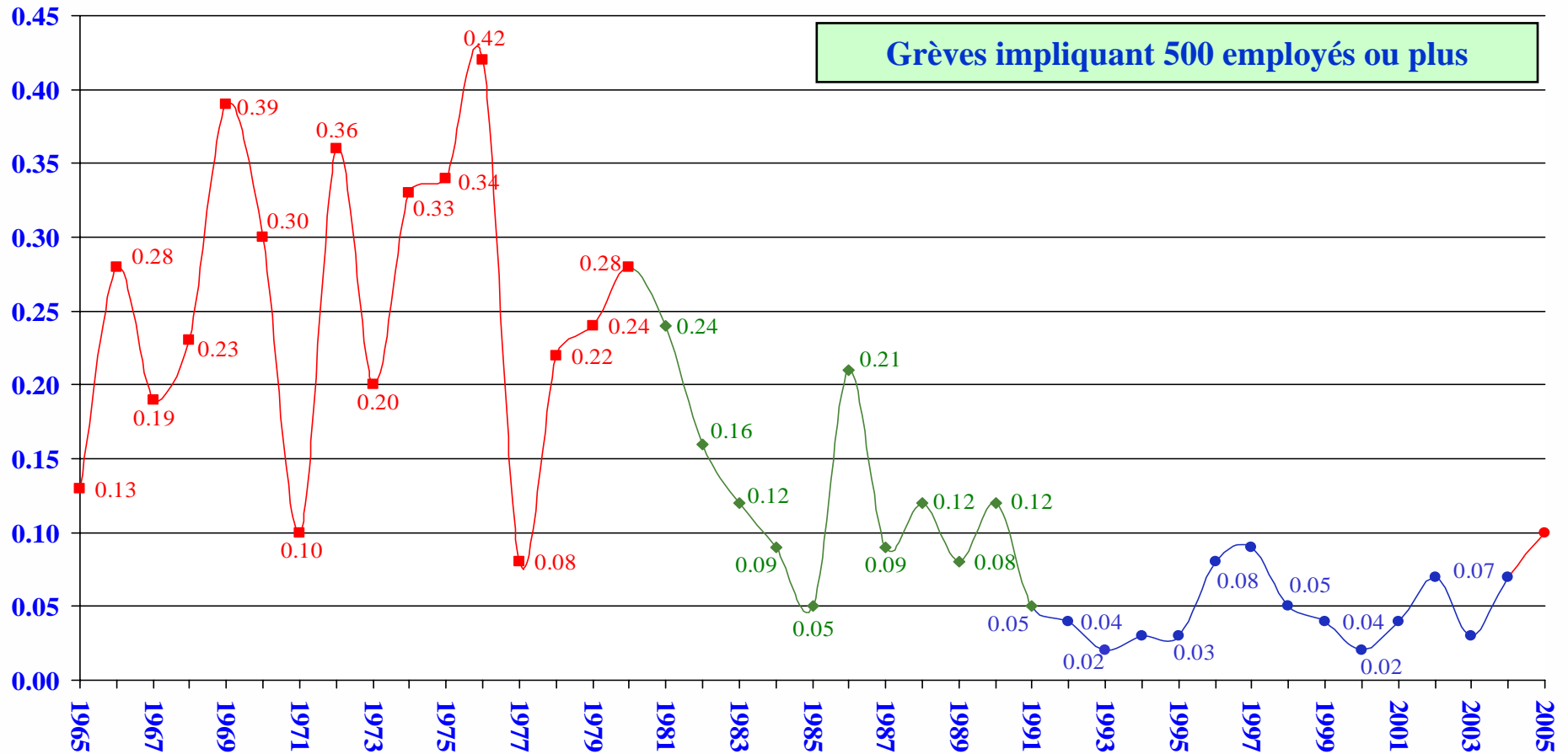
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail,  
Ressources humaines et Développement social Canada.

\* En pourcentage du temps  
de travail estimé



# PROGRAMME DU TRAVAIL

## Jours-personnes non travaillés, en pourcentage du temps de travail total estimé, 1965-2005



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada.



### Priorités de négociation des employeurs en 2006

- 1) Salaires
- 2) Avantages sociaux et régimes de retraite
- 3) Productivité
- 4) Compétitivité
- 5) Pratiques de travail flexibles

### Priorités de négociation des syndicats en 2006

- 1) Salaires
- 2) Équité salariale
- 3) Sécurité d'emploi, sous-traitance
- 4) Avantages sociaux et régimes de retraite
- 5) Conciliation travail-vie

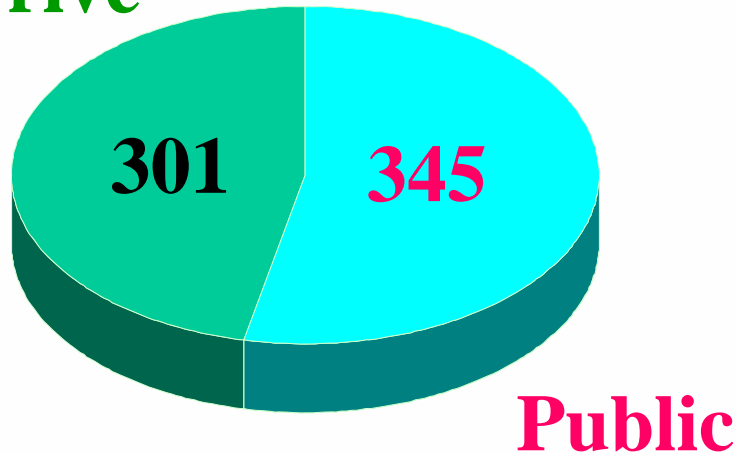
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada et le Conference Board du Canada, *Compensation Planning Outlook 2006*, automne 2005.



## Conventions en vigueur, 2006

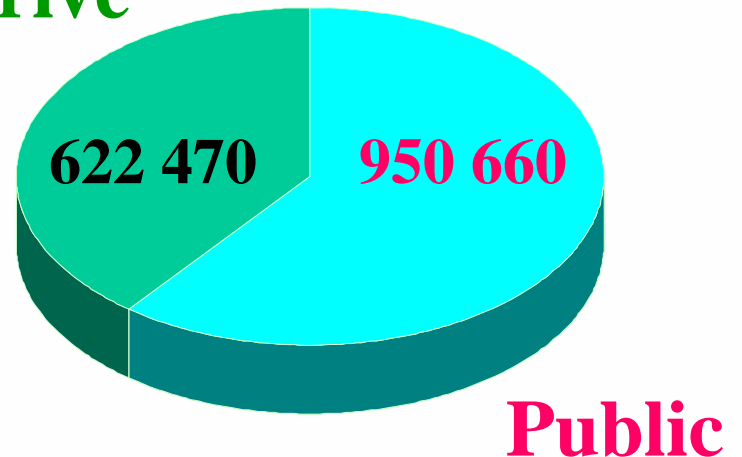
Règlements  
646

Privé



Employés visés  
1 573 130

Privé

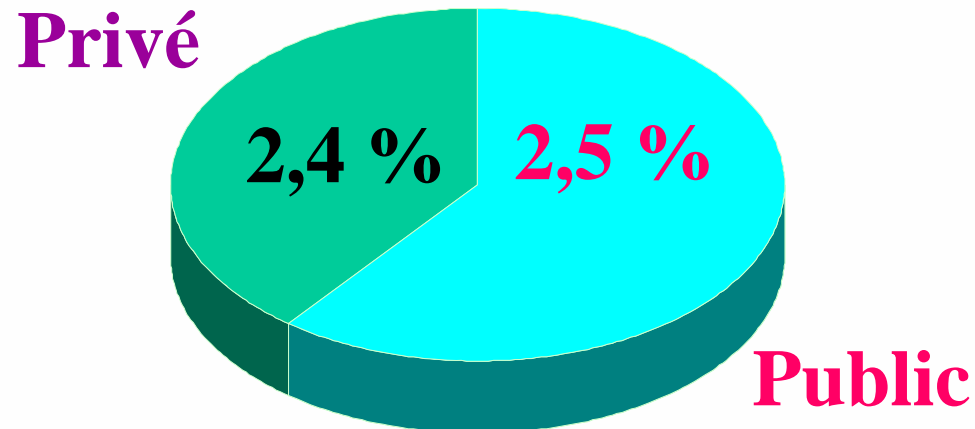


Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada.



# Rajustement conventions en vigueur, 2006

<b>Nombre de conventions</b>	<b>646</b>
<b>Employés visés</b>	<b>1,6 million</b>
<b>Tous les secteurs</b>	<b>2,4%</b>



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada.

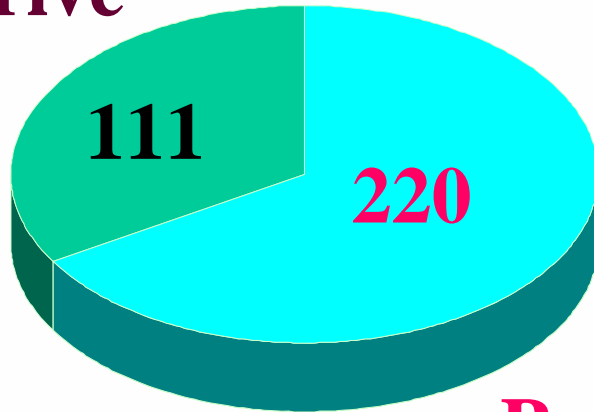




## Règlements prévus, 2006

Règlements  
331

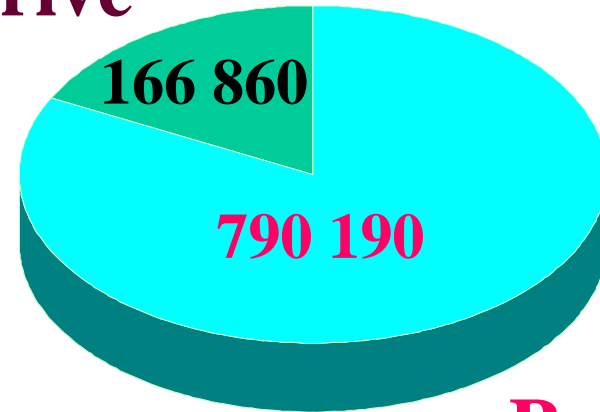
Privé



Public

Employés visés  
957 050

Privé



Public

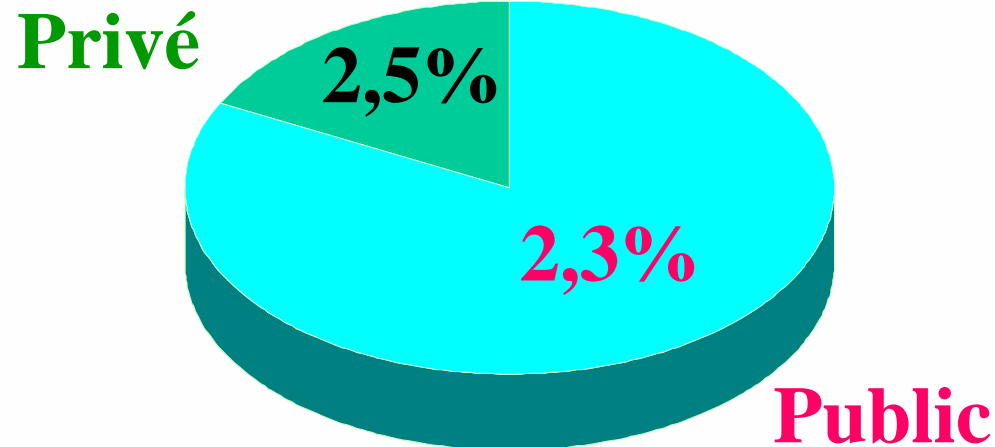
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada.



# Rajustements salariaux prévus pour 2006

**Tous les secteurs 2,3%**

---



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Ressources humaines et Développement social Canada.



## Types d'innovations

- Relations de travail
- Organisation du travail
- Rémunération et conditions de travail
- Santé et bien-être
- Conciliation travail-vie
- Fonds
- Formation et perfectionnement
- Comités mixtes

## Relations de travail

Pratiques et procédures qui modifient les relations entre les parties :

- négociation raisonnée / basée sur les intérêts
- négociation continue
- arbitrage accéléré des griefs
- médiation des griefs
- conventions de longue durée



## Conventions de longue durée

- L'analyse démontre que c'est dans le secteur privé, plus précisément dans le secteur de la fabrication des pâtes et papiers que la durée des conventions est la plus longue, suivi du secteur de la vente au détail d'aliments.
- Convention de 25 ans Cancrew (Hibernia) et Fish, Food and Allied Workers Union. La convention se renouvelle automatiquement à moins d'un avis de 60 jours. (01.01.2000 – 11.30.2020)

# Organisation du travail

- Flexibilité opérationnelle
- Sous-traitance à l'extérieur / à l'intérieur
- Aide mutuelle
- Élargissement des classes d'emploi
- Groupes de travail / production par modules
- Répartition du travail



## Horaires de travail flexibles

*Bombardier Aéronautique, division Canadair,  
Dorval et autres localités (Québec) et  
l'Association internationale des machinistes et des  
travailleurs de l'aérospatiale  
(12.1.2005 – 11.30.2011, conclue en mai 2005)*

- Dans le but de réduire l'absentéisme de 50 % et d'augmenter la productivité, un projet pilote d'horaire flexible a été créé afin de permettre de cumuler un maximum de 4 heures de temps régulier, à raison de 2 heures par jour au maximum.



## Sous-traitance

*Toronto Transit Commission et le  
Syndicat uni du transport  
(04.01.2005 – 0.3.31.2008, conclue en avril 2005)*

- Avant de sous-traiter des travaux d'entretien, l'employeur devra en aviser le syndicat et examiner toute solution proposée par le syndicat concernant l'exécution de ces travaux par les membres de l'unité de négociation.
- Si l'employeur ne respecte pas cette disposition, il paiera au syndicat une amende de 5 000 \$.





# Assistance mutuelle – Polyvalence de l'effectif

*Gouvernement du Canada (région côtière de l'Ouest) et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement*

*(07.31.2004 – 09.30.2006, conclue en mai 2005)*

- Il est convenu que les parties concernées se consulteront afin de définir les conditions dans lesquelles il y aurait lieu de faire preuve de souplesse dans l'attribution des tâches à des travailleurs exerçant des métiers qui sont différents, mais exigent des compétences similaires, et de chercher des occasions d'accroître ainsi la polyvalence des travailleurs, afin d'optimiser la productivité. (Lettre d'entente)



# Flexibilité fonctionnelle

*Halifax Shipyard et*

**TCA CANADA**

*(05.04.2004 – 12.31.2006, conclue en mai 2004)*

- Lorsque les employés admissibles à une ancienneté professionnelle (embauchés avant le 17 septembre 1984), dans une catégorie particulière sont employés ou en formation, les employés restants, s'ils en ont les compétences, effectueront le travail de ces employés en plus de leurs tâches normales, et ce, quel que soit le statut professionnel des nouveaux employés embauchés après le 17 septembre 1984 ou des employés sans ancienneté avant le 17 septembre 1984.

## Comité de réadaptation

*Saskatchewan Liquor and Gaming Authority et  
Saskatchewan Government and General Employees' Union  
(04.01.2004 – 0.3.31.2007, conclue en août 2005)*

- Ce comité élaborera une politique d'appui à l'accommodement des employés frappés d'incapacité suite à une blessure, une maladie ou une invalidité. L'élaboration d'outils didactiques et des détails d'un processus de réadaptation / retour au travail, en fera également partie.



## Partage de poste

*Halifax Regional Municipality et  
Nova Scotia Union of Public and Private Employees  
(11.1.2004 – 10.31.2008, conclue en avril 2005)*

- Les employés permanents à temps plein, à temps partiel et temporaires pourront partager leur poste par l'entremise de ce programme. Un employé participant à une entente de partage de poste touchera un salaire rajusté au prorata des heures travaillées; il participera aux régimes collectifs de prestations, accumulera et aura droit aux congés, y compris les jours fériés, les congés de maladie, les congés annuels payés, les congés de deuil et les congés d'urgence, toujours selon le prorata.



## Rémunération

- Rémunération variable suit la tendance des entreprises canadiennes
  - Conference Board du Canada : **86 %** ont un plan de rémunération variable.
  - secteur public : **94 %**
  - secteur privé : **58 %**

# Types de rémunération variable

- Individuelle ou collective
- Selon le Conference Board du Canada
  - primes en espèces ou incitatif (**91 %**)
  - partage des bénéfices (**13 %**)
  - prime collective (**9 %**)
  - montant forfaitaire (**6 %**)
  - partage de gains de productivité (**6 %**)
  - autres avantages (**6 %**)

Source : le Conference Board du Canada, *Compensation Planning Outlook 2006*, automne 2005.



## Rémunération variable

*Bell Canada (Ontario et Québec) et l'Association  
canadienne des employés en télécommunications  
(07.18.2005 - 05.31.2009, conclue en juillet 2005)*

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, un nouveau régime salarial permettra aux représentants des ventes qui n'ont pas de protection salariale, de tirer 12% du salaire de base s'ils atteignent leurs objectifs de vente.
- La rémunération variable vise à connaître la contribution individuelle aux objectifs de vente, de qualité et de productivité.



# Régime de participation aux bénéfices

## *Toronto Star Newspapers Ltd. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier*

*(01.01.2005 – 12.31.2007, conclue en avril 2005)*

- Pendant la durée de la convention collective, des paiements forfaitaires annuels seront calculés sur la marge de trésorerie de l'année précédente et payés en février de chaque année. Il s'agit des profits bruts des opérations avant déduction de la dépréciation, de l'amortissement, des intérêts et impôts au-delà de 15, 17 et 20 % des bénéfices de la société.





# Régime de participation aux bénéfices

*BC Hydro and Power Authority et le Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau*

*(04.01.2005 – 03.31.2006, conclue en juillet 2005)*

- Les employés auront droit à un paiement forfaitaire d'un maximum de 4 % de leur revenu annuel si les objectifs financiers, la satisfaction de la clientèle et la diminution blessures sont atteints.
- À compter du 1<sup>er</sup> avril 2007, les employés pourront obtenir un montant potentiel équivalent à 5 %.



## Primes

### *Daimler-Chrysler (Ontario) et TCA CANADA* (09.21.2005 – 09.21.2008, conclue en: septembre 2005)

- Prime de Noël – 1 700 \$ par année

### *Ford Motor Company (Ontario) et TCA CANADA* (09.21.2005 – 09.21.2008, conclue en: septembre 2005)

- Prime de vacances – 1 700 \$ par année



## Prime au rendement individuel

*Société canadienne des postes et  
l'Alliance de la Fonction publique du Canada  
(10.31.2004 – 08.30.2008, conclue en février 2005)*

- Les employés seront admissibles à une prime allant de 0,5 à 3 % du salaire régulier selon leur niveau de rendement. Un employé affichant un niveau de rendement indiquant un besoin d'amélioration aura droit à 0,5 % de son salaire régulier et un employé affichant un niveau exceptionnel aura droit à 3 % de son salaire régulier.



# Régime collectif de prime au rendement

*Société canadienne des postes et  
l'Alliance de la Fonction publique du Canada  
(10.31.2004 – 08.30.2008, conclue en février 2005)*

- Les employés à plein temps et à temps partiel seront admissibles à une prime de 4 % (3 %) par exercice s'ils atteignent les objectifs de l'entreprise en matière de finance, de qualité du service et de satisfaction du client. En outre, ils pourraient toucher un montant supérieur à 4 % (3 %) si l'entreprise dépasse ses objectifs.



# Régime REER individuel millénaire

*SaskPower et le Syndicat canadien des  
communications, de l'énergie et du papier  
(02.01.2004 – 01.31.2007, conclue en août 2005)*

- L'employeur contribuera l'équivalent de 40 heures de salaire à un régime individuel pour chaque employé. L'employé ne pourra pas retirer de fonds du régime jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite, soit mis à pied de façon permanente, démissionne, décède ou soit congédié.



## Compte de dépenses flexible

*SaskPower et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier  
(02.01.2004 – 01.31.2007, conclue en août 2005)*

- SaskPower offre aux employés permanents un compte de dépenses flexible à des fins spécifiques :

	Employés à temps plein	Employés à temps partiel
à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2006.....	2 400 \$	1 200 \$
à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2007.....	1 600 \$	800 \$
à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2008, les montants seront augmentés d'un pourcentage égal à celui de l'augmentation salariale générale de l'année de la convention.....	1 600 \$ et plus	800 \$ et plus



## Prestations au conjoint de même sexe

*Johnson Controls Inc. (Ontario) et  
TCA CANADA*

*(09.01.2005 – 10.21.2008, conclue en septembre 2005)*

- Un employé dans une union conjugale pour au moins 12 mois sera couvert au titre des régimes actuels, pourvu que les organismes de réglementation fédérale et provinciales continuent à reconnaître les unions de même sexe.



## Fauteuil roulant

*CFTO-TV, division de CTV Television Inc. et le  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier  
(01.01.2004 – 12.31.2007, conclue en juillet 2004)*

- L'employé contraint de se déplacer en fauteuil roulant recevra une prestation unique afin de faire les changements requis pour se rendre à son domicile ainsi qu'un versement unique pour couvrir les coûts liés aux modifications à apporter à un véhicule motorisé dont il se sert, pour qu'il puisse y avoir accès et le conduire. Ces montants s'élèveront à un maximum de 15 000 \$ et seront versés dans les 365 jours suivant l'accident.





## Activité physique ou sportive

*TELUS Communications (Québec) et le  
Syndicat canadien de la fonction publique  
(02.04.2005 – 03.31.2006, conclue en février 2005)*

- Allocation reliée à la promotion de l'activité physique et/ou sportive. Une allocation pouvant aller jusqu'à 130 \$ par année civile et par certificat d'assurance frais médicaux est versée à titre de remboursement de frais d'inscription à une ou plusieurs activités physiques ou sportives.
- Le remboursement est fait sur présentation de pièces justificatives au supérieur hiérarchique.



# Observation du Jour de deuil national

*Domtar Inc. (Ontario) et le  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier  
(5.01.2004 – 04.30.2009, conclue en septembre 2005)*

- L'employeur et le syndicat reconnaissent le 28 avril comme le jour du souvenir des employés tués ou blessés au travail. Ce jour-là, l'employeur s'engage à mettre le drapeau en berne devant l'entrée principale.



## Congé de mise en quarantaine

*Ville de Toronto, Foyer pour personnes âgées et le  
Syndicat canadien de la fonction publique  
(01.01.2005 – 12.31.2008, conclue en septembre 2005)*

- L'absence d'un employé, causée par une quarantaine reconnue par une législation et imposée par un accident au travail, est considérée comme un congé autorisé payé.



## Fonds humanitaire

*Kruger Inc. (Québec) et le  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier  
(05.01.2004 – 04.30.2009, conclue en janvier 2005)*

- L'employeur versera un montant égal à celui contribué par l'employé jusqu'à concurrence de 20 \$ par année et un total de 10 000 \$ par année à la compagnie.



## Fonds de difficultés d'existence

*Hôpital général de Saint-Boniface (Manitoba) et  
l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis  
de l'alimentation et du commerce  
(04.01.2004 – 03.31.2008, conclue en février 2005)*

- Les parties s'accordent pour établir que si les employés de soutien deviennent admissibles à toute prime d'assurance pour diminution d'emploi, les sommes seront versées dans un fonds spécial afin d'offrir une aide monétaire aux membres de la section locale en temps de crise économique.



# Formation et perfectionnement : remboursement des frais de scolarité

## *Daimler-Chrysler (Ontario) et TCA CANADA*

*(09.21.2005 – 09.19.2008, conclue en septembre 2005)*

- 1 500 \$ par année par personne à charge inscrite dans un collège ou une université, y compris les personnes à charge admissibles des employés à la retraite.



## Comité de la formation

*Banque Laurentienne du Canada et Trust La Laurentienne  
du Canada et le Syndicat international des employées et  
employés professionnels et de bureau  
(07.01.2001 – 12.31.2007, conclue en mars 2005)*

- Un comité sera créé afin de formuler des recommandations à l'employeur quant à la façon d'informer les employés des programmes et des plans de formation, ainsi que des besoins et des résultats pour favoriser la mobilité interne des employés.



# Prévention et protection contre la violence en milieu de travail

*Société canadienne des postes et  
l'Alliance de la Fonction publique du Canada  
(10.31.2004 – 08.30.2008, conclue en février 2005)*

- Un comité sera établi afin d'élaborer un module de formation d'une demi-journée pour les nouveaux employés, concernant les questions de conflit et de droits de la personne en milieu de travail.



# Comité d'examen des avantages sociaux

*Health Board of Alberta et  
Health Sciences Association of Alberta  
(04.01.2005 – 03.31.2008, conclue en juillet 2005)*

- Examen des régimes d'avantages sociaux et formulation de recommandations visant à améliorer la limitation des coûts, la flexibilité, l'efficacité fiscale, le service, la compétitivité et la gestion.



## Comité de la santé et du bien-être

*Hydro One (Ontario) et le  
Syndicat canadien de la fonction publique  
(04.01.2005 – 03.31.2008, conclue en mars 2005)*

- Un comité sera établi afin d'élaborer un régime selon lequel les employés peuvent refuser certaines protections médicales et opter pour une indemnisation de rechange.



# Protection pour dénonciateur

*Université de Toronto et les  
Métallurgistes unis d'Amérique  
(07.01.2005 – 06.30.2008, conclue en septembre 2005)*

- Aucun employé ne sera licencié, pénalisé ou fera l'objet de mesures disciplinaires s'il rapporte, de bonne foi, aux organismes réglementaires appropriés la fuite d'une substance dangereuse.



**Direction de l'information sur les milieux de travail,  
Ressources humaines et Développement social Canada**

- ***1 800 567-6866 ou 819 997-3117***
- ***819 953-9582 (télécopieur)***
- ***Site Web : [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez\\_nous.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml)***