

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Suzanne Payette

Direction de l'information sur les milieux de travail

Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Les pratiques innovatrices présentées dans ce résumé sont tirées des rapports d'entente d'environ 75 conventions collectives conclues en janvier, février et mars 2001.

La durée

C'est le deuxième trimestre où la tendance des ententes de longue durée a cessé de prévaloir dans les conventions collectives. En fait, les ententes de longue durée y font même figure d'exceptions. Loblaw's Supermarkets et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont signé une entente de 72 mois; la Station Mont-Tremblant et Papiers Scott ont ratifié des conventions de 60 mois; le British Columbia's Kootenay Lake Board of Trustees et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié une entente de 54 mois, et des conventions de 48 mois ont été conclues par les unités de négociation suivantes : le gouvernement du Québec et l'Association des policiers provinciaux du Québec, Kawartha Pine Ridge District School Board, en Ontario, la Waterfront Foremen Employers Association et l'International Longshore and Warehouse Union-Canada, ainsi que les eaux Danone et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce.

Ce sont les ententes de 36 mois qui ont, et de loin, prédominé ce trimestre. Un certain nombre de conventions de 24 mois et un nombre étonnamment élevé d'ententes de 12 mois ont été ratifiées, surtout dans le secteur de l'éducation de l'Ontario.

Les comités syndicaux-patronaux

Les dispositions relatives à la création de comités syndicaux-patronaux mixtes se sont révélées des plus populaires. Par exemple, à Saskatchewan Telecommunications, un comité syndical-patronal consultatif constitue maintenant l'organe décisionnel final en matière d'évaluation des emplois. Le conseil scolaire du district de Toronto a formé un comité d'examen patronal-syndical des avantages sociaux dont la fonction est de traiter de la limitation des coûts, des améliorations aux avantages sociaux et à la gestion de régime. Un certain nombre de conseils scolaires ont également mis sur pied des comités mixtes responsables de la dotation en personnel, du personnel excédentaire et du transfert des employés. En outre, l'attribution des itinéraires (Maple Logde Farms) et les horaires de travail (les eaux Danone) sont déterminés par des comités syndicaux-patronaux mixtes. Finalement, Hub Meat Packers a établi un comité mixte chargé de l'établissement des objectifs en matière de réduction de l'absentéisme.

Répartition de la durée des ententes, 1995-2000

Année	Nombre de conventions	Un an et moins (%)	Plus de 1 à 2 ans (%)	Plus de 2 à 3 ans (%)	Plus de 3 ans (%)	Durée moyenne (en mois)
1995	402	14	21	51	14	32,8
1996	378	16	31	38	15	32,6
1997	379	17	26	36	21	34,0
1998	403	7	29	43	21	32,0
1999	377	6	31	37	25	36,4
2000	374	13	17	38	32	35,3

La rémunération et les conditions de travail

Hub Meat Packers et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont renouvelé un régime de **participation aux bénéfices** en vertu duquel les employés reçoivent chaque année le plus élevé des deux montants suivants : 250 \$ ou 6,0 % des bénéfices de l'entreprise. La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée offre une **prime au rendement maximale** de 6,0 % à titre de participation aux bénéfices de la compagnie et du secteur d'activité. Les employés des services interurbains d'AT&T Canada obtiendront une **prime au rendement** de 4,0 %, pour autant que la compagnie atteigne ses objectifs. Si Aventis Pasteur réalise cinq des buts fixés, elle versera à son personnel une **prime au rendement** de 500 \$ à la fin de la deuxième année de la convention. Hydro One a mis en place un **régime de rémunération au rendement** qui prévoit le paiement de primes au rendement d'un minimum de 1,0 % du salaire de base, et d'un maximum de 4,0 %, déterminées en fonction des résultats de l'entreprise et du secteur d'activité.

Canadien Pacifique Limitée et le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique ont, sur la base de critères de rendement spécifiques, amélioré le **régime de participation aux bénéfices**, en ce sens que 40 % des gains de productivité enregistrés chaque année de la convention seront répartis entre les employés participants. Enbridge Consumers Gas a également créé un **régime de participation aux**

bénéfices grâce auquel les employés admissibles recevront un paiement forfaitaire d'un maximum 3,75 % de leur salaire de base, si l'entreprise et les équipes de travail accroissent leur rendement de 2,5 %.

Le **régime d'actionariat privilégié** de Canadien Pacifique Limitée stipule que les frais de courtage sont à la charge de l'employeur.

La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée rajuste maintenant les salaires d'après les taux du marché. Les rajustements de salaires sont basés sur les taux de salaires pratiqués par l'industrie de l'aluminium; la disposition garantit qu'ils seront de 1,0 % supérieur au taux le plus élevé déterminé à l'aide d'une moyenne pondérée. Le rajustement en fonction du taux du marché pour 2002 sera fixé à la suite d'une enquête sur les salaires auprès de 12 grandes compagnies du secteur. Si le rajustement offert par Alcan, y compris la garantie de 1,0 %, excède 3,0 %, les employés recevront la moitié de la différence sous forme d'un montant forfaitaire. De plus, un comité mixte aura la responsabilité de négocier les rajustements de salaires (lors d'un réexamen des salaires) pour 2002 et 2003 en se fondant sur les prévisions relatives à l'indice des prix à la consommation pour l'année suivante et aux augmentations de salaires, ainsi que sur l'évolution générale de l'économie, les augmentations de salaires réelles et la situation financière globale d'Alcan.

LA DIRECTION DE L'INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

*Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada*

Saviez-vous que... Venez visiter notre site Internet

Votre lien à la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail est
<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/>

Disponibles maintenant :

- Tendances récentes, communiqués, données sur les relations industrielles et la négociation collective.
- Produits et services d'information :
 - échantillons de nos produits;
 - accès au plus récent exemplaire trimestriel du *Bulletin des règlements salariaux*;
 - accès à la liste des articles et études de cas publiés dans la *Gazette du travail*;
 - accès à une base de données sur les organisations de travailleurs et travailleuses au Canada.
- Demande d'information et abonnement à nos produits par accès direct.