

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Bruce Aldridge

Direction de l'information sur les milieux de travail

Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Le présent survol des dispositions innovatrices ou revêtant un intérêt particulier provient du résumé de 95 conventions collectives conclues entre le mois de novembre 2000 et le mois de mai 2001. De ces ententes, 48 comportent des dispositions dites innovatrices ou d'intérêt particulier.

Durée

La plupart des conventions collectives ratifiées durant cette période, (soit 88 % des ententes recensées), ont une durée de 36 mois ou moins. Trois ententes sont d'une durée de 60 mois, à savoir, celles qui sont signées par l'Emergency Health Services Commission, à l'échelle de la province de la Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique venant à échéance le 31 mars 2005; la Fletcher's Fine Foods Limited à Vancouver en Colombie-Britannique et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce qui prend fin le 31 mai 2005 et la société Crompton à Elmira en Ontario et les Métallurgistes unis d'Amérique dont la date d'expiration est le 31 mai 2006.

Rémunération

Hydro One Inc., à l'échelle de la province de l'Ontario, et le Service d'évaluation foncière de la Colombie-Britannique, à l'échelle de la province, qui ont négocié avec le Syndicat canadien de la fonction publique ont un **régime de participation aux bénéfices** basé sur le rendement opérationnel. Le régime en vigueur à Hydro One, qui donne lieu à des primes éventuelles de 4,0 % du salaire de base, est fondé sur les critères de rendement de la société ainsi que sur les objectifs de productivité, la sécurité et le service à la clientèle de chaque secteur d'activités. Selon le régime du Service d'évaluation foncière, l'unité de négociation obtient un montant qui correspond à la moitié du pourcentage d'augmentation de la productivité résultant des économies réalisées, jusqu'à concurrence de 3,0 % du salaire gagné au cours d'une année. Un comité mixte a été établi pour améliorer

les méthodes de travail et la prestation des services offerts au public ainsi que pour innover et augmenter l'efficacité de l'organisation à tous les niveaux. La Société canadienne des postes et l'Association des officiers des postes du Canada maintiennent le **régime de prime collective** en vertu duquel les employés dont le rendement contribue à l'atteinte des objectifs favorisant la réalisation des buts à long terme pour la Société recevraient la prime d'encouragement maximale de 4,0 % du salaire de base, les objectifs étant les résultats financiers, le rendement du service et la satisfaction de la clientèle. En outre, il existe le **régime de prime individuelle** qui accorde 4,5 % du salaire de base de l'employé. Le montant est déterminé d'après une comparaison entre le rendement réel de l'employé et les objectifs fixés pour l'année de référence, lesquels objectifs sont établis en fonction des principaux indicateurs de la Société.

Trois rapports du secteur de la santé font état de **parité salariale**. Il s'agit de la Health Employers Association of British Columbia, Community Sub-Sector, et de la British Columbia Hospital Employees Union qui ont décidé d'établir un fonds dans lequel l'Association versera chaque année 3,0 % du salaire régulier pour atteindre la parité en matière de salaires et d'avantages sociaux dans les dispositions de la convention collective visant les employés des installations. La répartition des fonds sera négociée par les parties chaque année de la convention. Les Provincial Health Authorities of Alberta et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié une disposition salariale pour les infirmiers et infirmières auxiliaires. Cette disposition accorde, dès la première année, des rajustements salariaux correspondant aux taux de salaire décidés dans la convention entre plusieurs employeurs et l'Alberta Union of Provincial Employees. Les dispositions du contrat de travail comprennent toujours une **clause semblable** stipulant que si l'unité de négociation de l'AUPE parvient à négocier des hausses de salaire supérieures à 4,0 % et 3,75 % durant les deuxième et troisième années, les infirmiers et infirmières auxiliaires recevront la différence

supplémentaire entre les hausses les plus élevées. Tous les autres employés reçoivent, au cours de la première année, un rajustement salarial composé de rajustements généraux, de rajustements visant la parité salariale et de rajustements de rattrapage. La Calgary Regional Health Authority, Acute Care Sector, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont introduit une **clause de parité salariale** accordant une augmentation à toutes les classifications afin d'atteindre les mêmes niveaux de salaires que les employés exerçant des fonctions similaires à la University of Alberta Hospital, à Edmonton. Dans le cas des postes pour lesquels il n'existe aucun emploi correspondant, les employés concernés recevront une augmentation globale de 4,0 %; lorsque l'augmentation visant la parité est inférieure au minimum de 4,0 %, l'employé recevra un montant forfaitaire égal à la différence.

Les ententes conclues entre les Opérations des enquêtes statistiques, à l'échelle du Canada, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada; entre les établissements de soins de longue durée de la Continuing Care Employers' Bargaining Association, en divers lieux en Alberta et les United Nurses of Alberta, ajoutent un échelon aux niveaux les plus élevés de la grille salariale. L'Alberta Treasury Branch, à l'échelle de la province, et l'Alberta Union of Provincial Employees ont convenu d'ajouter un autre 1,0 % le jour anniversaire des employés. Les employés dont le salaire est supérieur au niveau maximal n'auront pas droit à ce montant supplémentaire.

Overland Express, à l'échelle de la province de l'Ontario, et la Fraternité internationale des Teamsters ont éliminé le **système de salaires à deux paliers** aux termes duquel les employés embauchés après le 12 septembre 1993 étaient payés aux taux les plus bas, pour le remplacer par des taux d'essai. Ainsi, à compter de mars 2002, les nouveaux employés recevront 2,00 \$ en moins sur le plein tarif horaire pendant les 12 premiers mois, puis 1,00 \$ en moins pendant les 12 mois suivants.

Quatorze ententes donnent lieu à un **montant forfaitaire** ou une **prime à la signature**. Ces paiements forfaitaires varient entre 100 \$ déposés dans un régime enregistré d'épargne-retraite dans le cas de La-Z-Boy Canada à Waterloo en Ontario, et 1 000 \$ pour Atlas Specialty Steels à Welland en Ontario. Les primes à la signature vont de 250 \$ à la Dominion Castings à Hamilton en Ontario, à un

montant équivalant à 2,0 % du salaire régulier versé durant l'année civile 2000 aux employés de la Canadian Press and Broadcast News Limited à Toronto en Ontario.

Conditions de travail

Le University College of the Fraser Valley Board à Abbotsford en Colombie-Britannique et la Faculty and Staff Association ont introduit un régime d'**avantages sociaux adaptés aux besoins des employés** qui instaure un **compte gestion-santé** individuel, financé en fonction de la différence entre le coût le plus élevé et le coût le plus bas des options choisies par l'employé. Une lettre d'entente signée par la Health Employers Association of British Columbia, Faculties Sub-Sector, à l'échelle de la province et la British Columbia Hospital Employees Union et par divers syndicats de la construction, vise l'élimination de tout déplacement manuel dangereux des patients et des pensionnaires grâce à l'utilisation d'équipements mécaniques, hormis les cas où l'utilisation de ce type d'équipement présente un risque pour le patient. Les parties collaboreront avec la Commission des accidents du travail, le ministère de la Santé et d'autres organismes pour élaborer un cadre de financement permettant l'acquisition de l'équipement mécanique requis.

Sécurité d'emploi

Le Conseil scolaire du district d'Ottawa-Carleton et la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario se sont entendus sur une disposition relative au **partage de poste**. Par conséquent, deux enseignants non excédentaires ayant accompli au moins deux années de service, peuvent partager un seul poste d'enseignement pour une durée maximale de cinq ans. GO Transit à Toronto en Ontario et le Syndicat uni du transport ont négocié une disposition qui stipule que si l'employeur vend ou transfère des emplois de l'unité de négociation existante, il doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour que les employés mis à pied ou renvoyés à la suite de la vente ou du transfert soient embauchés par le nouvel employeur. Les postes seront attribués en fonction de l'ancienneté. La Société Radio-Canada (division des services en français), à l'échelle de la province du Québec et à Moncton au Nouveau-Brunswick, et le Syndicat canadien de la fonction publique, ont signé une lettre d'entente qui préconise certaines règles au cas où l'employeur envisagerait l'**impartition** entière ou partielle de certaines activités nationales, telles les émissions,

l'ingénierie, la gestion des immeubles et les technologies de l'information. La Fletcher's Fine Foods Limited à Vancouver et l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont introduit un régime de **primes incitatives** pour encourager des départs volontaires. Cependant, si le nombre de départs volontaires s'avère insuffisant, les effectifs seront réduits au moyen d'un processus de départ obligatoire avec prime par ordre d'ancienneté inversé.

Formation

En vertu de l'entente conclue entre la Prudential Steel Limited à Calgary en Alberta et les Métallurgistes unis d'Amérique, un employé en mise à pied qui entreprend une formation approuvée reçoit 450 \$ par semaine durant les deux semaines d'attente prévues par le régime d'assurance-emploi, puis 100 \$ par semaine jusqu'à la fin de la formation, moins toute rémunération perçue pendant la semaine de référence. GO Transit à Toronto en Ontario et le Syndicat uni du transport garantissent le taux de salaire régulier, et ce, pendant toute la période requise, aux employés en formation obligatoire d'adaptation à un équipement, à un logiciel, un matériel ou à tout autre nouvel appareil.

Comités syndicaux-patronaux

Parmi les 48 conventions comportant des dispositions innovatrices, 23 d'entre-elles, soit près de la moitié, comportent des dispositions en vue d'établissement de comités mixtes. Ainsi, la mise sur pied de comités mixtes s'avère être une mesure fort répandue pour traiter des préoccupations communes visant à explorer de nouvelles pratiques ou étudier des questions spécifiques. Les comités pourraient se pencher sur une multitude de sujets, tel que démontré ci-dessous.

Le gouvernement de la Colombie-Britannique et British Columbia Government and Service Employees' Union ont mis sur pied un comité mixte pour examiner les pratiques et les procédures actuelles d'**arbitrage accéléré**. Ce comité sera accompagné d'un projet pilote afin d'élaborer et d'appliquer un autre mode de règlement des griefs soumis à l'arbitrage. La société Crompton à Elmira en Ontario et les Métallurgistes unis d'Amérique ont établi un comité pour examiner le **retour au travail des employés invalides** suite à un accident de travail, selon des horaires de travail modifiés. Pour sa part, le comité mixte du Casino Windsor à Windsor en Ontario et les Travailleurs canadiens de l'automobile abordent toutes les questions de **parité**, notamment celles relatives à la diversification de l'effectif, à la discrimination et au harcèlement. La Ford Electronics Manufacturing Corporation à Markham en Ontario et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale ont constitué un comité mixte et l'employeur s'engage à faire tout son possible et à faire intervenir ses contacts d'affaires pour aider **tous les employés qui le souhaitent** à trouver un emploi, et à contribuer au financement du comité jusqu'à concurrence de 250 000 \$. La Ville de Calgary et le Syndicat uni du transport ont créé un comité unique pour traiter de **désaccords éventuels entre les représentants syndicaux et patronaux** au sujet des mesures d'exploitation, y compris l'établissement de l'horaire des quarts de travail, et pour assurer un service satisfaisant à la clientèle.

Bon nombre d'autres ententes comprend des clauses ayant trait au recrutement et au maintien en poste des employés, aux besoins en dotation, aux compétences professionnelles et à l'évaluation, la révision des régimes d'avantages sociaux et à la compression des coûts, ainsi qu'aux questions de sécurité, de santé et d'environnement.