

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Bruce Aldridge

Direction 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 de 128 conventions collectives signées durant le second trimestre 2006. Cinquante-deux d'entre elles contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Au cours de ce trimestre, les conventions de 36 mois (61 d'entre elles) représentaient près de la moitié (48%) de toutes les conventions étudiées. Quarante conventions étaient d'une durée de 48 mois alors que 8 autres étaient de 24 mois. Il y a eu 6 conventions de 12 mois. Alors que 13 d'entre elles étaient d'une durée allant de 52 à 72 mois : 3 conventions de 52 mois, 8, de 60 mois, 1 convention de 62 mois et une autre de 72 mois. La convention la plus longue, soit 72 mois, a été conclue entre Waterville TG Inc., Waterville, Québec, et les Métallurgistes unis d'Amérique.

Rémunération

Deux conventions conclues entre British Columbia Hydro and Power Authority, à l'échelle de la province, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et le Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau, stipulent des dispositions de **participation aux bénéfices**. Le régime est calculé en fonction des mesures et objectifs établis par B.C. Hydro qui pourraient donner lieu à un maximum de 5 % de la rémunération annuelle. Il consiste en une combinaison de mesures adoptées au niveau

des entreprises, secteurs d'activités, domaines d'activités clés, différents ministères, sièges sociaux et des équipes. Le versement, s'il y a lieu, sera un montant forfaitaire suite à la tabulation des résultats de fin d'exercice. Insurance Corporation of British Columbia, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau ont aussi introduit un régime pouvant générer un maximum de 4 % du salaire annuel si 3 objectifs quantitatifs d'entreprise sont atteints et dépassés au cours d'une année donnée. Les versements seront effectués le 30 avril de chaque année à compter de 2006, et seront basés sur le rendement de l'entreprise au cours de l'année civile précédente. Un employé qui prendrait sa retraite au cours d'une année de participation aux bénéfices sera admissible à un versement au prorata pour la période travaillée durant cette année.

Workers' Compensation Board of British Columbia, à l'échelle de la province, et Compensation Employees' Union ont adopté une disposition similaire appelée régime de **participation à la détermination des objectifs**. Selon ce régime, les employés auront droit à des paiements forfaitaires annuels de 2,0 % du salaire annuel si les objectifs d'améliorations mesurées en matière d'efficacité opérationnelle et de qualité de service sont atteints. Les employés à temps partiel et occasionnels auront droit à des sommes calculées au prorata.

Waterville TG Inc., Waterville, Québec, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont négocié un régime de **participation aux bénéfices**. L'employeur partagera une partie de l'excédent des bénéfices annuels avec l'ensemble de ses employés actifs, comptant 6 mois ou plus d'ancienneté, et les employés inactifs en congé d'invalidité, de maternité ou parental pendant moins d'un an. Les sommes à partager seront établies à la discrétion de l'employeur et distribuées à parts égales entre les employés actifs le 15 décembre de l'année précédente.

British Columbia Hydro and Power Authority, à l'échelle de la province, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité procéderont à une **étude salariale comparative**. L'employeur examinera les facteurs de comparaison pertinents avant le 31 janvier 2008 afin de déterminer si certains rajustements en fonction du marché sont justifiés. Le cas échéant, les parties soumettront les rajustements recommandés à l'approbation du Conseil des employeurs du secteur public.

Un régime de **participation aux bénéfices** a été négocié entre Lake Erie Steel Company Ltd., division de Stelco Inc., Nanticoke, Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique. Le régime comprendra des paiements de 42 ¢ l'heure pour chaque point de pourcentage plein qui représente la différence entre le profit brut rajusté chaque trimestre et 17,5 %. Le paiement maximum sera de 4,00 \$ par heure et le total se limitera à 2 500 \$ par employé et par trimestre.

La Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et l'Association des officiers des postes du Canada ont établi 2 types de régimes d'encouragement. Le régime **collectif de primes au rendement** offre, aux employés dont le rendement contribue à la réalisation des objectifs à long terme de l'employeur, une somme annuelle maximale

de 4,0 % du salaire. Les employés à temps partiel auront droit à une prime proportionnelle, mais les préposés aux ventes ne font pas partie de ce régime. Les surveillants des agents de poste et les préposés aux ventes sont couverts par un régime **individuel de primes au rendement**. Les préposés aux ventes auront droit à un versement annuel unique allant de 0,0 à 6,0 % du salaire pour les classifications SL1, 3 et 5; de 3,75 à 5,0 % pour les SL2, et de 6,75 à 12 % pour les SL4. Les surveillants des agents de poste auront droit à un versement annuel unique allant de 0,0 à 4,0 % du salaire. Le montant est calculé selon une comparaison entre le rendement réel de l'employé et la réalisation des objectifs clés que l'employeur s'était fixés pour l'année de référence.

Le Gouvernement de la Colombie-Britannique, à l'échelle de la province, et Professional Employees' Association ont adopté une disposition portant sur des **rajustements de recrutement et de maintien en poste**. Les rajustements seront attribués comme suit : les vétérinaires 2, 3 et 4 obtiennent 4,35 % du salaire; les employés professionnels désignés, 4,4 %; les ingénieurs pétroliers, jusqu'à 40 % applicables uniformément; les géologues pétroliers, 7,0 %, et les rajustements accordés aux pharmaciens 2, 3 et 4, doivent faire l'objet de discussions.

On tiendra compte d'une comparaison de la convention collective des spécialistes paramédicaux du secteur des soins de santé. Tout employé admissible au rajustement continuera à le recevoir même s'il y est mis fin, tant et aussi longtemps que l'employé occupe le même poste et que ses fonctions principales ne sont pas modifiées.

Une **prime de dividende budgétaire touchant l'ensemble du secteur public** a également été négociée. Cette prime sera

payable si les états financiers vérifiés de la province pour l'exercice 2009-2010 affichent un surplus dépassant 150 millions de dollars. Seul l'excédent final dépassant 150 millions de dollars fera partie du dividende, et le montant total payé ne dépassera pas 300 millions de dollars. Cette somme sera versée en parts égales à tous les employés, y compris ceux en congés approuvés.

Afin de régler les **questions relatives aux rajustements de marché**, et conformément au Plan d'évaluation des emplois, Community Social Services Employers' Association, à l'échelle de la province, Colombie-Britannique, et Community Social Services Bargaining Association of Unions ont établi, dans le cadre de diverses ententes, des sommes d'environ 500 000 \$ par année de convention. Les rajustements de la première année accordés à des classifications déterminées seront effectués dans les 30 jours suivant la date de la ratification. En cas de désaccord, les parties peuvent recourir à la médiation ou l'arbitrage.

La Ville de Thunder Bay – TBayTel, Thunder Bay, Ontario, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont introduit des **régimes d'évaluation des postes et d'équité salariale**. Les parties, avec l'aide d'un expert-conseil, conviendront du régime d'évaluation des postes à utiliser. Un comité d'évaluation sera établi afin d'administrer le régime, et la formation et le temps des réunions seront couverts par l'employeur. Une fois le régime choisi, les résultats auront force exécutoire pour tous les employés. En outre, les parties mettront en œuvre un régime interne d'équité salariale visant à évaluer tous les postes. Un employé dans un poste de niveau plus élevé que le classement du régime d'évaluation des postes aura droit à la moitié des rajustements salariaux négociés, jusqu'à l'obtention du taux salarial désiré. Les postes sous-évalués

auront droit aux pleins rajustements salariaux.

Freshwater Fish Marketing Corporation, Winnipeg, Manitoba, et TCA CANADA disposent dorénavant d'un régime d'**accumulation des salaires**. L'employeur permettra aux employés d'accumuler 50 \$ par semaine pendant 10 semaines consécutives, ou un minimum de 100 \$ par semaine pour un maximum de 1 500 \$. Ces fonds peuvent être retirés entre le 1^{er} novembre et le 15 décembre, ou lors d'une mise à pied ou d'un rappel, ou si l'employé obtient un congé sans solde.

Santé et bien-être

Un **compte de gestion des dépenses santé** a été établi par l'Université de Toronto, Toronto, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique. Un compte individuel de 150 \$ sera établi au nom de chaque employé, conjoint et enfant en date du 1^{er} mai 2006; le 1^{er} mai 2007, ce compte passera à 300 \$ par année. Le compte peut servir pour toute dépense liée à la santé constituant une dépense médicale admissible au titre de la *Loi de l'impôt sur le revenu* telle les soins dentaires additionnels, la quote-part pour les médicaments d'ordonnance, les soins chiropratiques, etc.

Capital Care Group, Edmonton, Alberta, et le Syndicat de la fonction publique de l'Alberta ont négocié un nouveau **compte flexible des dépenses des prestations de maladie**. À compter du 1^{er} juillet 2007, 200 \$ par année seront accordés aux employés à temps plein; les prestations seront calculées au prorata pour les employés à temps partiel. Ce compte peut servir au remboursement des dépenses de santé et de soins dentaires couverts en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, mais non couverts par le régime stipulé dans la convention collective. Tout montant inutilisé

au 30 juin de chaque année pourra être reporté d'une seule année au plus.

Conditions de travail

Chemins de fer Canadien Pacifique, à l'échelle du réseau, et les Contrôleurs du transport ferroviaire du Canada ont introduit une **disposition relative au partage de poste**. Le partage de poste sera offert à un employé qui a besoin d'aide pour concilier son travail et sa vie personnelle pendant un certain temps et qui arrive difficilement à travailler 5 jours par semaine. Le nombre de participants ne peut dépasser 10 % des postes permanents. L'employé doit compter au moins 4 années de service et peut partager son poste pendant au moins 3 mois et au plus 12 mois.

Un régime de **main-d'œuvre flexible** a été établi entre la Ville de Thunder Bay – TbayTel, Thunder Bay, Ontario, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. L'employeur offrira, dans la mesure du possible, une formation polyvalente à ses employés afin de se doter d'un effectif flexible. Il fera appel de façon équitable à tous les employés à plein temps lors de la mise en oeuvre de ce régime, et ceux qui doivent quitter leur groupe auront droit à au moins un jour de préavis et suffisamment de temps pour s'intégrer dans la nouvelle section.

Dans le cadre de 2 conventions, Ontario Power Generation Inc., centrales nucléaires et non-nucléaires, à l'échelle de la province, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique mettent au point un **programme d'élargissement des compétences**. Ce programme facultatif permettra aux employés d'effectuer des tâches ne faisant pas partie de leurs fonctions normales. Ils recevront une formation approfondie ainsi que des occasions

d'accomplir des tâches additionnelles de façon sécuritaire.

Bombardier Aéronautique, division Canadair, Dorval, Mirabel et St-Laurent, Québec, a introduit un régime **de travail flexible**. À compter du 7 août 2006, un projet pilote d'horaires flexibles sera introduit afin de réduire l'absentéisme de court terme et améliorer la productivité. Un employé pourra accumuler un minimum d'une heure et un maximum de 3 heures par jour pour mettre en réserve un maximum de 5 heures à taux régulier. L'employé pourra utiliser le temps accumulé par blocs de 1 à 5 heures. Toutefois, le temps accumulé ne pourra être utilisé avant la fermeture ou les vacances d'été.

Dans le cadre de diverses conventions, Saskatchewan Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, et Saskatchewan Government and General Employees' Union, Service Employees International Union et le Syndicat canadien de la fonction publique ont introduit une disposition relative au **retour au travail et à l'obligation d'adaptation** pour un employé absent de son poste en raison de maladie ou de blessure. L'employeur prendra toutes les mesures possibles, sans contrainte excessive, pour offrir un emploi modifié ou de remplacement convenable à l'employé qui, à titre temporaire ou permanent, est incapable de revenir à ses fonctions habituelles par suite d'une invalidité professionnelle ou non professionnelle ou découlant d'une maladie ou d'une blessure.

Falconbridge Limitée, Brunswick Mine, comté de Gloucester, Nouveau-Brunswick, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont introduit des mesures spécifiques pour la **fermeture de la mine**. L'employeur a adopté des dispositions pour la cessation harmonieuse de l'exploitation de la mine vers 2010. Il préviendra par écrit le syndicat

12 mois avant la date de la fermeture et les parties conviennent de se réunir pour discuter des modalités de la fermeture et de l'impact sur les employés concernés.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du second trimestre 2006, 39 conventions sur 128 comprenaient des dispositions stipulant des comités chargés d'un large éventail de questions.

La Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et l'Association des officiers des postes du Canada ont mis sur pied un comité de **participation/consultation**. Les parties ont identifié un grand besoin de partage d'information au niveau du groupe de gestion des relations avec la clientèle. Des rencontres trimestrielles auront lieu afin d'étudier les sujets d'intérêt commun tels la couverture des ventes et les plans d'affaire dans ce secteur. Les parties ont aussi mis sur pied un comité d'**organisation de première ligne** visant à aborder, avec l'aide d'une tierce partie, les questions de charge de travail afin de formuler des recommandations sur un modèle organisationnel et de le transmettre au syndicat. Tout employé pouvant être affecté par un changement organisationnel quelconque en raison de la mise en oeuvre de la nouvelle structure bénéficiera d'une protection salariale.

Freshwater Fish Marketing Corporation, Winnipeg, Manitoba, et TCA CANADA ont établi un comité chargé de composer avec les

changements au sein de l'industrie ayant des répercussions sur le milieu de travail.

Ce comité examinera le rendement et tentera d'éliminer les pertes encourues durant l'exploitation, en veillant à ce que le maximum du produit soit traité à l'usine de Winnipeg; augmentera les versements aux pêcheurs afin de maintenir et d'accroître les livraisons, ce qui aura des retombées économiques favorables pour les employés; améliorera la communication tout en favorisant la contribution des employés affectés avant la formulation de recommandations au sein de l'usine; augmentera l'effectif tout en maintenant en poste les employés expérimentés; maintiendra le travail actuel et ajoutera de nouveaux processus à titre de solution de rechange viable à la sous-traitance.

British Columbia Hydro and Power Authority, à l'échelle de la province, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont établi un comité chargé de discuter des conditions de travail et de questions relatives aux **Jeux olympiques d'hiver 2010**.

D'autres comités stipulés par les conventions collectives traitent de questions telles les forums d'intérêt commun, la réorganisation du travail, les départs volontaires, la protection contre la violence, l'examen de classification, les régimes de pension et la réadaptation.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail

Demandes d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

15 août 2006