

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Bruce Aldridge

Politique et 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 159 conventions collectives examinées au cours du second trimestre 2006. Cinquante-deux d'entre elles contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Au cours de ce trimestre, 60 conventions avaient une durée de 36 mois (représentant 38 % des 159 conventions examinées); 38 ententes avaient une durée de 48 mois alors que 13 autres une durée de 24 mois. Parmi les conventions ratifiées, 8 avaient une durée de 12 mois. Au cours de cette même période, 30 conventions de 60 mois et 7 de 72 mois ont aussi été conclues. De plus, 3 conventions étaient d'une durée supérieure à 72 mois : Toronto Community Housing Corporation et le Syndicat canadien de la fonction publique (84 mois); le gouvernement du Québec et la Police provinciale du Québec (93 mois) et le gouvernement du Canada et le Syndicat des agents correctionnels du Canada (96 mois).

Rémunération

TELUS Communications (Québec) Inc., à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique se sont dotés d'un régime de **participation aux bénéfiques**. À compter du 1^{er} janvier 2007, ce régime permettra de gagner un revenu annuel additionnel d'un maximum de 3,0 % du salaire de base pour 2007; 4,0 % pour 2008 et 5,0 % pour 2009. Les paiements

sont basés sur les besoins opérationnels et les stratégies de l'entreprise de l'année précédente, et les montants générés ouvrent droit à la pension. Aussi au Québec, Hydro-Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique se sont dotés d'un régime de **participation aux bénéfiques** selon lequel un montant forfaitaire maximum de 4,5 % du salaire annuel de base, pour les années 2007, 2008 et 2009, sera versé aux employés, en fonction de l'atteinte des objectifs établis pour chacune des divisions de la compagnie.

Un régime de **participation aux bénéfiques** a aussi été établi entre Stelco Inc., Hamilton, Ontario, et les Métallurgistes unis, régime qui remplace le Régime de participation aux revenus qui était fondé sur le rendement financier. Le nouveau régime se fonde sur les gains réalisés à Hamilton avant les impôts, dépréciations et amortissement. Les parties conviennent que 80 % des sommes générées seront divisées entre les travailleurs actifs et que le 20 % restant seront accordées aux retraités à la discrétion du syndicat. Les parties ont aussi adopté un régime de **prime de productivité** basé sur la productivité du département et versé selon les périodes de paie.

British Columbia Public School Employers' Association, à l'échelle de la province, et British Columbia Teachers' Federation ont introduit 2 nouvelles primes. La première, une **prime de rendement pour signature anticipée** donne lieu à un paiement forfaitaire maximal de 3 700 \$ pour chaque enseignant équivalent temps plein, calculé

au prorata pour les employés à temps partiel. Les congés suivants ne seront pas déduits dans le calcul : tous les congés payés, y compris les congés de maternité ou de paternité et les journées approuvées par le Workers Compensation Board et en vertu du régime d'indemnité des salaires, prises entre le 1^{er} juillet 2005 et le 30 juin 2006. La seconde prime, offerte à l'échelle de la fonction publique, est un **dividende budgétaire**. Cette prime sera payable aux unités de négociation si les états financiers vérifiés de la province pour l'exercice 2009-2010 affichent un surplus dépassant 150 millions de dollars. Le surplus sera distribué à l'échelle du secteur public jusqu'à concurrence de 300 millions de dollars.

Un **régime de rémunération au mérite** a été établi entre Énergie Atomique du Canada Limitée, Mississauga, Ontario, et Montréal, Québec, et la Société des ingénieurs professionnels et associés. À compter du 16 mai 2006, des rajustements de 2,0 % seront versés en fonction de la répartition et des salaires des membres de l'unité de négociation. Les rajustements des 1^{er} janvier 2007 et 2008 seront également de 2,0 % mais augmenteront à 2,25 % les 1^{er} janvier 2009 et 2010.

Vancouver Community College, Vancouver, Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont effectué des **rajustements en fonction du marché**. L'employeur accordera une somme égale à 0,1 % des salaires annuels à chaque année de la convention collective. La rémunération des postes de soutien identifiés sera attribuée s'il existe un problème manifeste de recrutement et/ou de maintien en poste, lié de façon objective à des critères précis établis par le Public Sector Employers' Council.

Une disposition sur le **dépôt direct** a été adoptée par l'Université de la Colombie-Britannique, Vancouver, Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique. À compter du 1^{er} avril 2007, les employés doivent faire verser leur salaire directement dans leur compte bancaire. Les économies découlant de cette disposition, en l'occurrence 25 000 \$, seront réaffectés, à chaque année, au **financement des prestations de maternité et de paternité**.

Santé et bien-être

Un **compte de gestion des dépenses santé** a été adopté par l'Université de Calgary, Calgary, Alberta, et Alberta Union of Provincial Employees. À compter du 1^{er} juillet 2006, un compte individuel de prestations de santé de 400 \$ sera établi pour chaque employé à temps plein, et de 240 \$ pour les employés permanents à temps partiel. La partie non utilisée du compte pourra être reportée à l'année suivante, jusqu'à concurrence d'une accumulation de crédits de 2 années.

La Société de transport de l'Outaouais, Gatineau, Québec, et le Syndicat uni du transport ont négocié un **régime flexible d'assurance-santé**. À compter du 1^{er} novembre 2006, l'employé aura la possibilité d'adhérer au régime, et les primes de base correspondantes seront assumées à 92 % par l'employeur, et à 8 % par l'employé. Cependant, les primes du régime optionnel seront assumées à 100 % par l'employé. Si l'employé décide de maintenir son adhésion au régime d'assurance collective actuel, la prime est assumée à 80 % par l'employeur et à 20 % par l'employé.

Un **programme d'intervention immédiate** a été adopté par Health Employers'

Association of British Columbia, à l'échelle de la province, et British Columbia Nurses' Union, Health Sciences Association of British Columbia et Union of Psychiatric Nurses. Ce programme servira à créer un service proactif et personnalisé pour les employés malades et blessés et permettra le retour au travail de façon sécuritaire et en temps utile. Le programme entrera en vigueur le 5 décembre 2006 suite à des pourparlers aux niveaux provincial et local quant à sa mise en œuvre, à l'évaluation de la gestion des cas et à son intégration aux autres régimes. Si une entente ne peut être conclue avant cette date, la question sera référée à la médiation/arbitrage pour résolution.

Conditions de travail

Terasen Gas Inc., anciennement BC Gas, à l'échelle de la province, Colombie-Britannique, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont adopté un **nouveau modèle d'heures de travail**. Les employés à plein temps peuvent travailler 8 heures par jour et 40 heures par semaine tout en se faisant payer pour 7 ½ heures par jour et 37 ½ heures par semaine; la demi-heure par jour sera déposée dans une nouvelle banque de congé. Ainsi, les employés accumuleront 19 jours de congés payés par année. Ces congés peuvent être pris pour éviter les mises à pied, à titre de congés payés, à la discrétion de l'employé, ou en rémunération, en fonction des besoins opérationnels de l'entreprise. Le nombre maximal de congés pris à la discrétion de l'employeur ne peut dépasser 14 jours par année. À compter du 1^{er} janvier 2007, chaque employé ayant opté pour le nouveau modèle aura droit annuellement à 10 jours de congé additionnels. Ces jours additionnels pourront être pris en temps, converties en

compte de gestion des dépenses santé non imposable, versées à un RÉER non imposable ou versés en rémunération imposable. Les employés qui n'optent pas pour le nouveau modèle n'ont pas droit aux jours de congé additionnels mais peuvent utiliser un maximum de 10 jours de leurs congés accumulés aux mêmes conditions.

Une **fusion graduelle des métiers** a été entamée par Abitibi-Consolidated inc., Alma, Québec, et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de pâtes et papiers d'Alma inc. Afin d'atteindre une utilisation optimale de la main-d'œuvre des métiers mécaniques et de permettre aux employés d'entretien mécanique d'obtenir le même salaire que dans les autres usines, les parties ont convenu de fusionner graduellement les métiers. Elles définiront les modalités applicables et élaboreront, dès que possible, un plan de mise en œuvre afin de maximiser l'utilisation des compétences des employés. À ce moment, les employés de métier mécanique recevront 0,40 ¢ de plus par heure. Une fois la mise en œuvre complétée à la satisfaction des deux parties, ces employés recevront encore 0,40 ¢ de plus par heure.

Domtar inc., Windsor, et la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt ont aussi adopté la **flexibilité des métiers**. Afin de maximiser la flexibilité fonctionnelle de l'entreprise, les métiers mécanique, électrique et du bâtiment ont été regroupés afin de permettre à un employé de travailler avec un autre métier dans un même groupe, même si le sien n'est pas requis. Un comité sera établi afin d'évaluer les difficultés du travail et de suggérer et d'apporter des solutions.

Une nouvelle disposition sur **l'horaire des quarts de travail** a été introduite par Vancouver Terminal Elevators' Association,

Vancouver, Colombie-Britannique, et Grain Workers' Union. Lorsqu'un employé passe d'un horaire continu à un horaire interrompu ou vice versa, il aura droit au taux double pour les 2 premiers jours du nouvel horaire, si le changement a été adopté à la demande de l'employeur, ou si l'employé a réussi à obtenir une affectation exigeant un changement de son quart actuel.

La Société de transport de l'Outaouais, Gatineau, Québec, et le Syndicat uni du transport ont négocié un **retrait préventif** pour les employées enceintes. Lorsque le travail présente un danger pour l'employée ou pour l'enfant à naître, l'employeur fera son possible afin de la réaffecter à des tâches qui ne comportent pas de danger. S'il la réaffectation est impossible, elle aura droit à un congé préventif et recevra une indemnité de 75 % de son salaire normal jusqu'à la 5^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Un bassin de candidats

« **d'apprentis-techniciens** » a été créé par TELUS Communications (Québec) inc., à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique. Ce bassin sera composé d'employés actuels et, pour acquérir une formation complète, le candidat intéressé doit occuper un poste de technicien pour une période minimale de 12 mois.

Durham District School Board, Whitby et les environs, Ontario, et la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario ont adopté une disposition de **congé pour maladie contagieuse** pour les suppléants. Un employé qui n'est pas malade mais qui, par ordre du médecin, est interdit d'entrer dans une école ou une salle de classe spécifiques pour cause de contagion évidente ou soupçonnée, sera réaffecté ou, si aucune réaffectation appropriée n'est disponible,

sera rémunéré pour le jour ou la demi-journée de l'affectation originale.

La Banque canadienne impériale de commerce - Centre Visa de Toronto, Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont instauré un congé payé de 7,5 heures pour **jour de deuil** pour un employé désigné par le syndicat afin d'assister, le 28 avril, à la commémoration des travailleurs tués ou blessés au travail.

Fonds

Alcan Inc., Jonquière et autres centres du Québec, et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile ont créé un **fond de formation**. À compter du 15 octobre 2006, l'employeur versera un montant égal à 1 ¢ par heure travaillée au Programme de formation en leadership du syndicat. Cette contribution a pour but d'améliorer les relations entre le syndicat et la direction ainsi que d'accroître l'efficacité administrative de la convention collective. Abitibi-Consolidated inc., Alma, Québec, et le Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et papiers d'Alma inc. disposent aussi d'un fond de formation où seront versés 20 % des sommes générées par le régime de participation aux bénéfices. Si les sommes versées pour 2006 et 2007 ne sont pas complètement utilisées, la contribution sera réduite à 15 %.

Un **Fonds de développement des ressources humaines** a été établi par l'Université de l'Alberta, Edmonton, Alberta, et University of Alberta Non-Academic Staff Association. L'employeur fournira 40 000 \$ par année afin de permettre aux employés de profiter d'occasions d'apprentissage menant à l'amélioration de leur rendement dans leurs postes actuels, ou d'acquérir des compétences futures, d'accéder à des

occasions de perfectionnement lors de leur participation à un emploi de réadaptation, ou d'accéder à des cours sans crédit de l'Université de l'Alberta visant à améliorer le bien-être des employés.

Comités syndicaux-patronaux

Parmi les 159 conventions conclues au cours du troisième trimestre 2006, 53 comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

Tembec Spruce Falls Operations, Kapuskasing, Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, et le Syndicat des métallurgistes unis ont établi un comité mixte sur la **compétitivité**. Les parties élaboreront et mettront en œuvre, de façon continue, des changements opérationnels visant à améliorer la compétitivité de l'entreprise. Le processus comprendra un examen du rendement opérationnel et financier mensuel, et une consultation conjointe sur toutes les initiatives en place et à venir avant leur mise en œuvre.

Un comité de soutien en matière de **recrutement et de maintien en poste** a été établi par British Columbia Public School Employers' Association, à l'échelle de la province, et British Columbia Teachers' Federation. Ce comité étudiera les données démographiques et autres afin d'établir les critères de désignation d'autres districts scolaires, à l'intérieur d'un district, jugés

admissibles à l'indemnité de recrutement et de maintien en poste. À compter du 1^{er} juillet 2008, ce comité recevra une subvention de 3,5 millions de dollars par année à cet effet.

Hydro-Québec inc., à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi un comité de **formation et développement**. Ce comité étudiera le développement et le maintien des compétences professionnelles afin de cerner les problèmes liés à l'emploi, d'identifier les zones qui posent problème, trouver des solutions et formuler des recommandations. De plus, le comité peut aussi traiter de la planification de la main-d'œuvre, de la sous-traitance et de tout problème d'évolution de carrière.

Les conventions collectives stipulent également d'autres comités chargés de questions telles la réorganisation, les prestations de santé et bien-être, la flexibilité opérationnelle, l'examen des salaires et des classifications, le rachat d'années d'ancienneté et la formation.

Les précédents articles portant sur les pratiques innovatrices en milieu de travail peuvent être consultés à :

<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/inmt/00index.shtml>

Source : Politique et 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 novembre 2006