

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*

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré de 100 conventions collectives signées durant le premier trimestre de 2002. Près de la moitié d'entre elles, soit 47 conventions, contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Un peu plus de la moitié, soit 53 conventions, de l'ensemble des conventions examinées ce trimestre affiche une durée de 36 mois. Parmi ces ententes, 22 ont une durée de 20 à 24 mois, et sept une durée de 12 mois. Pour ce qui est des conventions restantes, 18 d'entre elles demeureront en vigueur pendant plus de 40 mois. La convention conclue entre National Grocers Co. Ltd du sud de l'Ontario et de divers centres du Québec, et la Fraternité internationale des Teamsters a la plus longue durée, soit 96 mois. Deux autres conventions négociées au Québec sont assorties d'une durée de 60 mois. Il s'agit de l'entente signée par l'Association des transporteurs de la région de Montréal avec la Fraternité internationale des Teamsters et de celle ratifiée par la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée avec la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium inc.

Rémunération

Le régime de **rémunération au rendement** stipulé dans la convention signée par Hydro One, à l'échelle de la province de l'Ontario, et la Society of Energy Professionals, continue d'offrir aux employés un montant minimum de 1,0 % et d'un maximum de 4,0 % du salaire de base pour l'année 2002. Les conditions de ce régime sont basées sur les résultats et les activités de l'entreprise. La convention signée entre Telus Communications (Québec) Inc., Telus Solutions (Québec) Inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique permet maintenant aux consultants du programme de vente de bénéficier de **primes au rendement** dont le montant minimum projeté est de 8,0 % et la prime maximale de 16 %. Boeing Toronto Ltd. et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont

également introduit un régime de **rémunération au rendement** établi pour inclure des salaires qui auraient normalement été gagnés durant une fermeture temporaire obligatoire, pour autant que la fermeture n'excède pas 52 semaines. Selon ce régime, les employés âgés de 49 ans et plus auraient droit à un maximum de 1 000 \$ par mois. La Société canadienne des postes et l'Alliance de la fonction publique du Canada ont instauré un régime de **primes au rendement collectif** permettant aux employés à plein temps et à temps partiel de toucher une somme de 3,0 % de leur salaire par exercice, s'ils atteignent les objectifs en matière de finance, de service et de satisfaction des clients. Ils ont également la possibilité de gagner plus de 3,0 % si la société dépasse les buts fixés, ou moins si elle ne les atteint pas. Télébec Ltée, aux Îles-de-la-Madeleine (Québec), et la Fraternité internationale des Teamsters ont introduit un programme de **primes au rendement de l'entreprise** dont le minimum possible projeté par année est de 4,0 % du salaire maximal de chaque échelon, une fois le rendement de l'entreprise évalué.

La convention conclue entre Aciers Algoma Inc. de Sault Ste. Marie, en Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique, contient une disposition sur la **participation aux bénéfices** dans le cadre de la restructuration de l'entreprise. En vertu de cette disposition, les employés recevront 10 millions de dollars sur les économies réalisées en 2002, payables en 2004, et 10 millions supplémentaires sur les économies enregistrées en 2003, payables en 2005. En outre, les employés auront la possibilité de posséder 20 % de l'entreprise, une fois la restructuration terminée.

La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée de Jonquière et d'autres centres au Québec, et la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium Inc., vont négocier une disposition concernant un **établissement des salaires en fonction du marché** qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Cette disposition donnera lieu à un rajustement salarial garanti de 1,0 % de plus que la moyenne salariale pondérée la plus élevée dans l'industrie de l'aluminium. Les mon-

tants seront attribués les 1^{er} janvier 2003, 2004, 2005 et 2006 respectivement, à moins que les versements ne puissent pas être effectués en raison d'une précarité des conditions économiques générales ou de la situation financière de l'entreprise. Le rajustement sera déterminé sur la base d'une enquête sur les taux de salaire portant sur 12 principales entreprises du secteur; en outre, si les salaires accordés par l'entreprise, y compris la garantie de 1,0 %, diffèrent de plus de 3,0 % des salaires en vigueur sur le marché général, les employés recevront 50 % de la différence sous forme de paiements forfaitaires trimestriels. De plus, le niveau des rajustements salariaux payés aux dates indiquées ci-dessus sera décidé lors des négociations du **comité paritaire** qui tiendront compte des facteurs suivants : l'indice des prix à la consommation pour l'année à venir, les prévisions salariales, l'économie, les salaires versés sur le marché général et la situation financière de l'entreprise.

University of Manitoba et University of Manitoba Faculty Association ont introduit un **fonds de maintien de l'effectif** de 250 000 \$ afin d'augmenter le salaire de base des membres du corps professoral sollicités par d'autres établissements.

Un **compte de sécurité salariale** unique en son genre a été créé par Potash Corporation of Saskatchewan Inc. et les Métallurgistes unis d'Amérique. Lorsque les employés ont accumulé 120 heures de congé payé non utilisé, le temps excédentaire est converti en argent comptant et déposé dans le compte. Les employés mis à pied pendant une semaine ou plus pourront en retirer 250 \$ par semaine. Les heures conservées seront payées lors de la retraite ou du décès de l'employé.

Les Aéroports de Montréal et la Centrale des syndicats démocratiques ont établi un régime **de traitement différé** pour que les employés ayant cinq années de service puissent prendre un congé autofinancé d'un minimum de trois mois et d'un maximum de 12 mois. Ce congé peut être financé durant une période maximale de six ans.

Conditions de travail

Le district de Saanich, en Colombie Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont mis en place un régime **d'horaire volontaire autogéré** à l'intention des employés de certaines classifications. L'objectif de ce régime est de donner aux employés

la liberté de déterminer leur horaire de travail tout en permettant à la direction de suivre un régime d'alerte afin d'aider les employés éprouvant des difficultés à gérer leur charge de travail.

Ontario Power Generation et le Syndicat canadien de la fonction publique ont introduit une nouvelle disposition sur **l'horaire réduit**. Les employés qui effectuent actuellement 40 heures par semaine auront la possibilité de diminuer le nombre de leurs heures à 39. S'ils choisissent de continuer de faire 40 heures, ils toucheront une augmentation de 2,5 % de leur salaire. Ces revenus sont admissibles pour le fonds de retraite. S'ils décident de travailler 39 heures par semaine, l'augmentation sera calculée en fonction de ce nombre et l'employé mettra de côté une heure qu'il utilisera pour un congé futur.

Un **fonds d'aide financière** a été créé par l'Université de Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique pour que le syndicat puisse disposer d'un montant de 250 000 \$ par année dans le seul et unique but d'offrir une aide financière aux employés.

New Dominion Stores, à l'échelle de la province, à l'exclusion du Nord de l'Ontario et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont établi un **fonds d'aide juridique** dans lequel l'employeur verse entre trois et cinq cents l'heure pour aider les employés à plein temps et à temps partiel.

Dans le cadre de leurs régimes de santé et de bien-être, Pratt and Whitney Canada Inc. de Longueuil (Québec), et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont négocié une nouvelle disposition selon laquelle tout employé peut bénéficier d'un **traitement contre la dépendance au jeu**.

Sécurité d'emploi

Une disposition sur la **fermeture de l'usine** a été incluse dans la convention signée entre Smurfit-MBI d'Edmonton (Alberta), et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. En cas de fermeture permanente, les employés ont droit à une indemnité de départ équivalant à 12 semaines de salaire pour chacune des 15 premières années de service, plus une semaine de salaire pour chaque année par la suite. New Dominion Stores et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont également établi une disposition similaire selon laquelle les employés avec un minimum de cinq années de service

qui décident de s'en prévaloir recevront un montant s'élevant à une semaine de salaire payable au taux double du salaire hebdomadaire régulier pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 26 semaines.

Formation

Ontario Power Generation Inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique ont mis en place un **programme de développement de compétences** qui permettra aux employés d'effectuer volontairement des activités en plus de leurs fonctions habituelles. Pour ce faire, les employés recevront la formation et l'encadrement nécessaires pour réaliser les activités supplémentaires de façon sécuritaire. Les employés qui décident de participer à ce programme pourront obtenir les avantages suivants :

- le 31 décembre 2001, un montant forfaitaire de 1 000 \$;
- le 1^{er} janvier 2002, une augmentation de 5,0 % du salaire de base, plus 2,0 % supplémentaire si ces augmentations permettent à l'employé de dépasser le salaire maximal de son échelle;
- le 1^{er} avril 2003, l'employé sera promu à l'échelon supérieur; et
- les employés qui effectuent actuellement 35 ou 37 ½ heures par semaine peuvent passer à 40 heures de façon permanente.

Le Vancouver Community College et le Syndicat canadien de la fonction publique ont mis en place une disposition sur le **perfectionnement professionnel** : le collège allouera 40 000 \$ par année pour que les employés permanents et temporaires soient en mesure de rembourser les frais des cours, des séminaires et des ateliers liés à leurs tâches et à leurs aspirations professionnelles. Ils peuvent bénéficier d'un maximum de cinq jours de congé payé par année.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick et l'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick développent maintenant une approche plus stratégique pour la **formation et le perfectionnement** des employés, dans le but d'améliorer leur compétitivité sur le futur marché du travail. Les parties étudieront ce marché, les compétences requises pour occuper les futurs postes, les possibilités

d'acquérir ces compétences et les modèles de financement conjoint potentiels.

Une première convention signée par Air Canada Regional Inc. et les Travailleurs canadiens de l'automobile a mis en place une disposition sur la **formation au travail**. En fonction de l'ancienneté, l'employeur offrira une formation aux employés qui doivent se familiariser avec de nouveaux équipements ou des équipements modifiés, de nouveaux processus de travail ou des modifications des normes de délivrance des permis. Les employés qui, en dehors de leurs heures de travail, s'inscrivent à un cours dans un établissement scolaire reconnu afin d'améliorer leurs compétences ou d'obtenir une formation utile pour leurs activités professionnelles, auront droit au remboursement de la moitié des frais de scolarité et des livres. Les parties ont également négocié une disposition concernant la **formation syndicale** selon laquelle l'employeur verse 3 000 \$ par mois dans un fonds syndical spécial mis en fiducie servant à mettre à niveau les capacités des employés dans tous les aspects de leurs fonctions syndicales. Les employés choisis par le syndicat pour participer à ce type de cours peuvent se voir attribuer un maximum de 23 jours de cours ainsi que le temps requis pour les déplacements.

Comités syndicaux-patronaux

Pendant le premier trimestre, près du quart (12), des 47 conventions comprenant des pratiques novatrices, comportait des dispositions relatives à la formation de comités chargés d'examiner un grand nombre de questions.

Le IMC Esterhazy Canada Limited Partnership d'Esterhazy, en Saskatchewan, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont créé un comité conjoint de **sessions d'orientation et de formation**, chargé de présenter à tous les délégués syndicaux, délégués en chef, superviseurs et directeurs, les grandes lignes des changements apportés à la convention courante.

University of Manitoba et l'Association of Employees Supporting Education Services ont établi un comité **d'examen des classifications** dont la mission consiste à réaliser une étude de l'ensemble des classifications de l'unité de négociation. L'université a octroyé une somme de 150 000 \$ pour financer les

rajustements nécessaires déterminés par le comité. Les parties ont également formé un comité sur le **partage des emplois** pour examiner des dispositions concernant la mise en place de ces mesures.

Bruce Power LP/Bruce Power Inc. de Tiverton, en Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont intégré de nombreux comités dans leur convention. En effet, un comité du **système d'évaluation des emplois** étudiera toutes les fonctions supplémentaires ajoutées aux classifications existantes en raison des restructurations. En outre, un comité de **santé et de sécurité** examinera les changements relatifs à la législation sur la sécurité et présentera aux dirigeants de l'entreprise des directives servant à assurer que les politiques, les programmes et les processus connexes satisfont aux règlements. Par

ailleurs, d'autres comités traiteront de questions telles que l'établissement de l'horaire des quarts de travail, la formation, les congés et la sécurité.

Un comité de la **qualité du service à la clientèle** a été formé par la Saskatchewan Transportation Company et le Syndicat uni du transport. Les membres du comité se réuniront au moins deux fois par année pour examiner et résoudre les problèmes et élaborer des plans futurs ainsi que des solutions mutuelles.

Un certain nombre d'autres conventions comprennent des dispositions relatives à des comités chargés de discuter de thèmes tels que le régime de retraite, divers régimes d'assurance, les allocations pour les vêtements et la création d'un fonds pour les contingences.



Pratiques innovatrices en milieu de travail

Les pratiques innovatrices en milieu de travail, publiées dans des numéros précédents de la Gazette du travail, sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à :

<http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>