

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 basé sur une révision de 80 conventions collectives signées durant le deuxième trimestre 2002. Près de la moitié d'entre elles, soit 39 conventions, contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Sur les 80 conventions examinées au cours de ce trimestre, 40 affichent une durée de 36 mois. Parmi ces ententes, neuf ont une durée de 20 à 24 mois alors que six ont une durée de 12 mois. Douze autres conventions ont une durée de 40 à 48 mois. Quant aux 13 conventions restantes, elles demeureront en vigueur pendant plus de 50 mois. Motor Coach Industries Ltd. of Winnipeg au Manitoba, et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale signent la plus longue convention, soit d'une durée de 82 mois. En Saskatchewan et en Ontario, trois conventions d'une durée de 72 mois ont été signées dans l'industrie de la vente au détail : Real Canadian Superstores, à l'échelle de la Saskatchewan; et Extra Foods, division de Westfair Foods Ltée., Regina et autres centres, Saskatchewan et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce; et Loeb Canada Inc., division de Loeb Lincoln Heights, Ottawa, Ontario et TCA-Canada.

Rémunération

Le régime de participation aux gains, stipulé dans la convention signée par la British Columbia Hydro and Power Authority, à l'échelle de la Colombie-Britannique, et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau, reste en vigueur. Ce régime est destiné à établir un cadre incitatif servant à focaliser l'attention des employés de BC Hydro, syndiqués ou non, sur des objectifs de rendement précis visant la réussite de l'entreprise. Le programme sera fondé sur des critères financiers, la satisfaction de la clientèle et l'amélioration de la

sécurité. Si ces objectifs sont réalisés, le programme fournira éventuellement un versement ouvrant droit à pension et pouvant atteindre 4,0 % du revenu annuel. Les employés pourront recevoir le versement sous forme de paiement forfaitaire ou le faire virer directement dans un régime enregistré d'épargne-retraite. La compagnie a également introduit une disposition de **rajustements liés au marché du travail** pour certains postes présentant des difficultés importantes et manifestes en matière de maintien des effectifs et de recrutement. Ces rajustements varient entre 3,0 et 6,0 %. Entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2004, l'employeur effectuera, sur demande du syndicat, un sondage de comparateurs pertinents sur les salaires, afin de déterminer si des rajustements additionnels s'imposent.

Toronto Star Newspapers Ltd. et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont adopté une disposition de **participation aux bénéfiques** pendant les 36 mois de leur convention. Les paiements forfaitaires annuels seront versés si les bénéfiques bruts des opérations du journal, avant déduction des impôts, de la dépréciation du capital et des paiements d'intérêts, dépassent 15 % la première année, 17 % la deuxième année et 20 % la troisième année.

Hydro One, à l'échelle de l'Ontario et le Syndicat canadien de la fonction publique établiront un régime d'**option d'achat d'actions** selon lequel les employés pourront acheter annuellement, jusqu'à 5,0 % de leur salaire de base en actions. Ces achats pourront s'effectuer sous forme de retenues salariales et l'employeur offrira un plan de contribution correspondant à une action, pour trois actions achetées par l'employé. L'employeur assumera également les frais de courtage, de redevance du dépositaire et de retenue salariale. Si ce régime n'est pas établi d'ici la fin de 2002, l'actuel régime de participation aux gains de 4,0 % sera majoré à 6,0 % pour la durée du délai, après l'année 2002. Si le régime ne se concrétise pas, la majoration de 6,0 % demeurera en vigueur.

Une **prime au rendement** a été introduite dans la convention signée entre le Gouvernement de l'Ontario et l'Association des employés gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario. Les employés situés au maximum de leur échelle salariale recevront une prime forfaitaire basée sur le rendement du dernier exercice financier. Les montants seront de 3,5 % pour un rendement satisfaisant et de 6,0 % pour un rendement supérieur.

Le Centre de la sécurité et des télécommunications à Ottawa, en Ontario, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada bénéficieront d'une **prime provisoire de maintien** en poste pendant la durée de la convention. Les montants de la prime vont de 2 500 \$ à 13 838 \$ pour le groupe de gestion des systèmes d'ordinateurs, et de 6 000 \$ à 13 713 \$ pour le groupe des ingénieurs.

Motor Coach Industries Limited of Winnipeg, au Manitoba, et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale signent une convention qui introduit un nouvel arrangement des classifications. Il s'agit d'un système qui associe une **structure salariale à deux étages** et une **progression salariale uniformisée**. Les employés embauchés après le 22 mars 2002 seront immédiatement rémunérés selon la nouvelle grille salariale, alors que la progression salariale des employés actuels s'effectuera conformément aux étapes de promotion automatique existante jusqu'au 30 septembre 2003, date à laquelle ils seront placés à l'échelon approprié de leur nouvelle grille salariale. Un employé qui, suite à la consolidation, est placé à un niveau inférieur à celui dont il jouissait le 30 septembre 2003, continuera à recevoir le taux le plus élevé jusqu'à ce qu'il atteigne ou dépasse le taux attribué selon la nouvelle grille.

Owens-Corning Canada Inc., à Edmonton en Alberta, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont introduit, outre leur plan de pension courant, un **régime de pension facultatif** qui permettra aux employés de participer jusqu'à concurrence de 4,0 % de leurs gains annuels, la contribution de l'employeur équivalant à 50 % celle des employés. Les contributions peuvent être investies selon diverses options de placement offertes par l'organisme chargé de la gestion du régime. Au commencement du régime, l'employeur effectuera le versement initial et unique sur le compte de chaque employé. Ce paiement équivalra à 500 \$ ou à la

somme obtenue en multipliant par 25 les années de service d'un employé, en date du 31 juillet 2002; on retiendra le montant le plus élevé.

Conditions de travail

La Catholic Children's Aid Society of Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique ont conclu une disposition de **partage de postes** selon laquelle aucune demande ne sera refusée à cet égard, pourvu que l'arrangement ne nuise pas déraisonnablement à la bonne marche des opérations. Le programme sera évalué en permanence afin d'en déterminer les effets sur le service aux clients ainsi que sur le bureau.

Loeb Canada Inc., à Ottawa en Ontario, et TCA-Canada ont conclu une disposition relative à la **conciliation entre le travail et la vie personnelle**. Selon cette disposition, un employé à plein temps qui désire obtenir deux journées consécutives de congé en fin de semaine aura, dans la mesure du possible, le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi toutes les quatre semaines, tant que l'employeur peut maintenir des effectifs suffisants au bon déroulement des opérations de l'entreprise.

Saskatchewan Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, et Saskatchewan Union of Nurses ont introduit un **programme de sensibilisation aux cultures**. Les colloques éducationnels qui sont centrés sur les questions autochtones, seront présentés annuellement et financés par l'employeur. Tout sera mis en oeuvre afin que les employés puissent assister ou participer aux célébrations spirituelles ou culturelles exigées par la religion ou la culture. Une **initiative de nouvelles approches en matière de recrutement** a été établie entre le Gouvernement de l'Ontario et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, afin d'identifier et d'enrayer les obstacles à l'équité en emploi auxquels pourraient être confrontés les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les francophones au sein de la fonction publique de l'Ontario.

Une période d'essai pour des **semaines de travail comprimées** a été négociée entre la Pacific Transit Cooperative de Vancouver en Colombie-Britannique, et le Syndicat uni du transport. Les parties se sont entendues pour comprimer 20 % des quarts prévus en quatre jours, à raison de 9 heures et 22,5 minutes de travail par jour.

L'Agence des douanes et du revenu du Canada, à l'échelle du Canada, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont instauré une **étude des conditions de travail** financée par l'employeur jusqu'à concurrence de 300 000 \$, afin d'examiner les conditions de travail des **employés à terme**.

Sécurité d'emploi

Extra Foods, à Régina et dans d'autres centres de la Saskatchewan, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont introduit diverses **garanties d'heures de travail** pour les employés à plein temps et à temps partiel. L'effectif du personnel à plein temps sera majoré de neuf employés, dont sept conformément à la convention urbaine et deux selon la convention rurale. De plus, lors de l'ouverture d'un nouveau magasin au sein d'une localité visée par la convention, 50 % des postes au minimum seront comblés par les employés en fonction. Quant aux employés à temps partiel, les 2/3 ayant le plus d'ancienneté auront 24 heures garanties par semaine, alors que le dernier 1/3 obtiendra au moins 18 heures par semaine. En outre, les employés non stagiaires disponibles en tout temps ne doivent pas effectuer moins de 14 heures par semaine.

Formation

La Pacific Racing Association de Vancouver, en Colombie-Britannique, et le Syndicat international des employés professionnels ont mis sur pied un programme de formation en cours d'emploi pour **améliorer les compétences** des employés afin qu'ils puissent satisfaire aux exigences de postes vacants pour lesquels ils ne sont pas présentement qualifiés.

D'autres employeurs ont négocié des **fonds de formation** pour répondre aux besoins éducatifs des employés. La convention signée entre Nova Scotia Power Incorporated et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité déclare que l'employeur contribuera 2 ¢ par heure par employé et déduira 1 ¢ par heure aux employés pour leur fonds. Better Beef Limited de Guelph, en Ontario, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce se sont mis d'accord pour que l'employeur contribue 1 000 \$ par année à un fonds de formation et d'éducation géré par le syndicat.

De façon à aider les employés dans leurs démarches de formation et de perfectionnement personnel, la Commission de la construction du Québec, à l'échelle de la province, et le Syndicat international des employés professionnels se sont entendus pour que l'employeur prête aux employés un maximum de 3 000 \$, remboursables sur une période de 24 mois, pour l'achat d'un **ordinateur personnel**.

Fonds

Le gouvernement de l'Ontario, à l'échelle de la province, et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario ont constitué un fonds d'**innovation** afin de soutenir, de reconnaître et de récompenser l'effort des employés pour l'élaboration de pratiques innovatrices. Des primes en argent seront instaurées à cette fin. Un **fonds de justice sociale** a été établi par la Woodbridge Foam Corporation, à Woodbridge en Ontario, et TCA-Canada. À cet égard, l'employeur contribuera 0,5 ¢ par heure travaillée, en guise de solidarité pour les projets humanitaires sans but lucratif organisés au Canada et dans le monde. University of Regina à Régina et University of Saskatchewan à Saskatoon ainsi que le Syndicat canadien de la fonction publique ont créé un **fonds d'évaluation des emplois et d'équité salariale**. L'employeur paiera 1,0 % de la masse salariale annuelle régulière pour résoudre les problèmes de l'unité de négociation.

Un fonds de **planification financière** a été négocié avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada, à l'échelle du Canada, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, afin de mettre à la disposition de chaque employé la somme de 400 \$ par année, pour contribuer à la consultation en matière de planification financière.

Comités syndicaux-patronaux

Pendant le premier trimestre 2002, près d'un tiers (12) des 39 conventions collectives comprenant des pratiques novatrices comportait des dispositions relatives à l'établissement de comités traitant d'un large éventail de questions.

Un comité sur l'**incapacité en milieu de travail et la reprise du travail** a été formé par la Catholic Children's Aid Society of Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique afin d'élaborer des lignes directrices et formuler des recommandations

concernant la mise en œuvre d'un programme de retour au travail et de gestion de l'invalidité. Les parties ont également mis sur pied un **comité central de santé et de sécurité** qui révisera et recommandera les lignes directrices à suivre lors d'inspections régulières visant à évaluer l'ergonomie dans les milieux de travail. Un comité ad hoc a également été nommé afin d'étudier les demandes d'**évaluation de la charge de travail** soumises par les employés.

Toronto Star Newspapers Ltd. à Toronto, en Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont désigné un comité de **gestion des présences** afin de vérifier l'absentéisme et d'assurer l'efficacité et l'équité du programme.

Un comité sur la **durée de la semaine de travail** a été établi par la Toronto Transit Commission et le Syndicat uni du transport afin de déterminer les secteurs où des quarts de 10 heures, étalés sur quatre jours, pourraient être instaurés.

Certaines conventions comprennent des dispositions relatives à la formation d'autres comités chargés de discuter de thèmes tels le travail d'équipe, l'établissement des horaires de quarts, la retraite anticipée, l'équité salariale, l'évaluation des postes et les babillards électroniques.



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>