

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Bruce Aldridge

Direction de l'information sur les milieux de travail

Programme du travail

Cet aperçu des innovations en milieu de travail se fonde sur l'examen des 69 conventions collectives négociées au cours du quatrième trimestre 2003. De ces conventions, un peu moins de la moitié (34 conventions) contenait des dispositions jugées innovatrices ou d'intérêt particulier.

Durée

Des 69 conventions examinées au cours du trimestre, environ 39 % (27 conventions collectives) avaient une durée négociée de 36 mois. Quatre avaient une durée de 12 mois, alors que 12 avaient une durée entre 22 et 29 mois, et 18 avaient une durée entre 48 et 56 mois. Huit autres conventions avaient une durée de 60 mois ou plus. Une convention de 96 mois a été négociée entre Postes Canada, à l'échelle du Canada, et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes : une première convention visant 6 000 facteurs ruraux et de banlieue qui étaient précédemment indépendants.

Rémunération

Un **programme d'encouragement au rendement** a été introduit entre Bell Canada, à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Basé sur les résultats financiers et la satisfaction de la clientèle, ce programme a pour objectif d'offrir aux employés une prime de 1,5 % du salaire de base pour 2004 et 2005, et de 3,0 % pour 2006, 2007 et 2008.

La convention entre Alberta Treasury Branches, à l'échelle de la province, et Alberta Union of Provincial Employees comprend un régime de **rémunération variable** qui offre, en fonction de

l'atteinte des objectifs locaux, régionaux et corporatifs, un paiement forfaitaire annuel pouvant atteindre un maximum de 150 % de 7,5 % du salaire annuel si tous les objectifs sont atteints.

En raison d'**économies réalisées**, le gouvernement de la Colombie-Britannique, à l'échelle de la province, et la British Columbia Government and Service Employees' Union reconnaissent qu'il y aura croissance des coûts et des économies après la date d'expiration de 2006 de la présente convention. Les parties ont convenu que les économies réalisées au delà des coûts seront appliquées au titre d'augmentations salariales ou d'autres avantages pendant la durée de la prochaine convention collective. La convention contient également un **compte de rajustement en fonction de l'inflation**. Ce compte sert à payer les rajustements de vie chère des retraités ainsi que les prestations entières ou partielles des régimes de soins médicaux, d'assurance-maladie et d'assurance-vie complémentaire jusqu'à l'âge de 65 ans pour les employés qui prennent une retraite anticipée. L'employeur contribue 2,5 % des salaires, et à compter du 1^{er} avril 2005, l'employé contribue 1,5 % de son salaire, bien que cette cotisation sera prélevée des sommes générées pour le régime de participation aux gains.

Énergie atomique du Canada Limitée, Mississauga, Ontario et Montréal, Québec, et la Société des ingénieurs professionnels et associés ont négocié une disposition de **rémunération au mérite** en fonction de la distribution et des salaires des membres de l'unité de négociation. Pour 2003 et 2004, l'augmentation au mérite sera de 2,0 % des salaires, et pour 2005, elle sera de 2,5 %.

Une disposition en matière de **recrutement et de maintien en poste** a été introduite entre Greyhound Canada Transportation Corporation, dans diverses localités de l'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Yukon, et le Syndicat uni du transport. L'employeur se réserve le droit d'augmenter les salaires au niveau régional de manière à maintenir ses mécaniciens brevetés. Avant le début de toute étude de marché régional, l'employeur rencontrera le syndicat afin de discuter des préoccupations des employés, du processus et de l'objectif de cette analyse.

CHUM Limited et autres divisions, Toronto, Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont institué un régime de **protection des salaires**. Un employé qui est retourné à une catégorie salariale en raison d'un réaménagement des effectifs verra la grille salariale inférieure lui être appliquée comme suit : moins d'un an de service, après un mois dans le poste inférieur; d'un à trois ans de service, après 12 mois; plus de trois ans de service, après 24 mois dans le poste.

Trois conventions contiennent une forme de **prime de longs états de service**. La convention entre la Ville d'Edmonton, Alberta, et le Syndicat uni du transport contient une **prime de longs états de service** selon laquelle les employés opérationnels, des métiers et les préposés à l'entretien ont droit à un paiement forfaitaire en décembre de chaque année. Ces paiements sont calculés comme suit : de 5 à 9 ans de service, 2 ¢ par heure travaillée; de 10 à 14 ans de service, 4 ¢ par heure travaillée; de 15 à 19 ans de service, 6 ¢ par heure travaillée et 20 ans de service ou plus, 8 ¢ par heure travaillée. La Ville de Montréal, au Québec, et l'Association des pompiers de Montréal ont une **prime d'ancienneté** qui offre 2,8 % du salaire des employés comptant plus de cinq ans d'ancienneté; à compter du 1^{er} janvier 2004, 2,7 %; du 1^{er} janvier 2005, 2,6 %; et du 1^{er} janvier 2006, 2,0 %. Les Caisses populaires du Saguenay-Lac-St-Jean, au

Québec, et la Fédération du commerce inc. ont établi une grille pour **congés et primes pour longs états de service** comme suit :

<u>Ancienneté</u>	<u>Congé additionnel</u>	<u>Prime</u>
15 ans	-	250 \$
20 ans	-	500 \$
25 ans	1 semaine	500 \$
30 ans	2 semaines	750 \$
35 ans	3 semaines	1 000 \$
40 ans	4 semaines	1 000 \$

Conditions de travail

Le Conseil scolaire acadien provincial, à l'échelle de la province de la Nouvelle-Écosse et la Nova Scotia Teachers' Union ont introduit un **service de formation à l'extérieur des classes**. Les enseignants seront tenus, sur demande du directeur et avec préavis raisonnable, de fournir aux étudiants absents des copies des plans de leçons préparées et enseignées par l'enseignant, des sommaires de cours, des échantillons de tests et examens ainsi que tout autre matériel que l'enseignant pourrait préparer pour la classe de l'étudiant. Toutefois, les enseignants ne seront pas tenus de préparer du matériel additionnel ou de divulguer les tests et examens avant leur distribution à la classe.

La Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes ont une disposition concernant la **rotation des tâches**. L'employeur mettra les efforts raisonnables afin d'assurer qu'un employé affecté au codage ou au chargement ou déchargement manuel des colis d'un véhicule ne sera pas tenu d'effectuer ces tâches pour toute la durée du quart de travail.

Un nouveau **compte de gestion des dépenses-santé pour retraités** visant les employés prenant leur retraite le ou après le 1^{er} janvier 2003 a été établi entre Hydro-Manitoba, à l'échelle de la province, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. Le compte individuel sera initialement limité à 350 \$ par année mais sera

indexé annuellement de 2,5 % à compter du 1^{er} janvier 2005. D'autres améliorations aux avantages, évaluées à 0,25 % du salaire annuel de base, seront ajoutées au compte en 2005 à moins que la coalition des syndicats n'avise l'employeur d'ici le 1^{er} décembre 2004, qu'elle désire affecter ces fonds à l'amélioration du régime de pension complémentaire d'Hydro-Manitoba. La coalition accordera à l'employeur l'occasion de discuter des deux options avant de prendre une décision finale.

First Air, à l'échelle du Canada, et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont introduit une disposition de **prime de congé pour assiduité**. Un employé aura droit à deux jours additionnels de congé annuel payé pour une assiduité parfaite, et un jour s'il n'a été malade qu'une seule journée pendant l'année.

Une disposition pour **déplacements fréquents** a été instituée entre le Bureau du surintendant des institutions financières à Ottawa, en Ontario, et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Les employés tenus de voyager et d'être ailleurs qu'à leur résidence pour 40 nuits pendant un exercice financier auront droit à un jour payé et un jour additionnel pour chaque période additionnelle de 20 nuits, jusqu'à concurrence de cinq jours payés par année.

La Corporation de la municipalité d'Iqaluit, au Nunavut, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada se sont dotés d'une disposition pour **dépenses pour garde d'enfants**. Un employé qui doit voyager au nom de l'employeur peut se voir rembourser un maximum de 35 \$ par jour par enfant sur présentation d'un reçu.

Sécurité d'emploi

Une clause de **fermeture d'usine** apparaît dans deux conventions. Weyerhaeuser Canada, de Kamloops, en Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier offrent une **indemnité de départ** sous forme de paiement

forfaitaire égal au salaire de deux semaines de travail par année de service jusqu'à concurrence de 52 semaines de salaire. ThyssenKrupp Fabco, de Windsor, en Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont une disposition prévoyant un **avis de 20 semaines ou une rémunération tenant lieu** en cas de fermeture d'usine.

MTD Products Limited, de Kitchener, en Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont une clause sur les **accidents de travail**. Un employé qui a été blessé en milieu de travail et qui doit se rendre à des rendez-vous de suivi chez un médecin sera rémunéré pour un maximum de 10 consultations.

Mayne Logistics Loomis, à l'échelle de la province de l'Ontario et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont aussi négocié une disposition traitant de blessures subies en milieu de travail. Un employé frappé d'**incapacité** suite à une blessure subie en milieu de travail **ne sera pas congédié** tant qu'il y aura du travail que les restrictions médicales en place lui permettront d'effectuer et l'employeur fournira à un tel employé 10 jours de formation. De plus, une disposition sur la **toxicomanie** a été négociée entre les parties. L'employeur assurera la continuité de toutes les assurances collectives normales lorsqu'un employé suit un traitement par ordonnance et couvrira les coûts du traitement si l'institution choisie n'est pas admissible en vertu du Régime d'assurance-maladie de l'Ontario.

Le gouvernement du Manitoba, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont modifié leur politique en matière de **congé pour service militaire** afin de permettre des absences jusqu'à concurrence de trois années pour fins de service militaire dans les Forces canadiennes.

Fonds

Un fonds **d'aide aux employés** a été établi par la Ville de Montréal, au Québec, et le Syndicat de la fonction publique du Canada. L'employeur contribue

2,3 % de la masse salariale au fonds afin d'offrir de l'aide d'urgence aux employés qui tombent malades ou subissent un accident.

Sun-Rype Products Ltd., de Kelowna, en Colombie-Britannique et la Fraternité internationale des Teamsters se sont dotés d'un fonds **d'éducation** pour lequel l'employeur contribue 2 ¢ par heure travaillée au fonds du délégué syndical; à compter du 1^{er} septembre 2004, 3 ¢ par heure travaillée.

La convention entre la Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes contient un fonds de **garde d'enfants**. L'employeur contribuera 300 000 \$ au fonds à chaque trimestre ainsi que ½ de 1,0 % de ses gains nets annuels. Les enfants, petits-enfants et enfants adultes à charge avec besoins spéciaux peuvent être admis à une institution et être admissibles à une subvention.

Formation

La Ville de Montréal, au Québec, et l'Association des pompiers de Montréal ont introduit des **modifications aux horaires individuels de travail** de façon à faciliter les programmes de formation et de perfectionnement. Les frais de scolarité seront remboursés aux employés qui suivent un cours pertinent approuvé en matière de planification de carrière.

Weyerhaeuser Canada, de Kamloops, en Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont une disposition couvrant les **frais de formation à l'extérieur de la ville** pour les apprentis. Dès que la période de formation professionnelle aura été complétée avec succès, l'employeur remboursera à l'apprenti tous les frais jusqu'à concurrence de deux heures rémunérées par jour, en fonction de sept jours par semaine, au taux d'apprenti de première année.

Comités syndicaux-patronaux

Lors du quatrième trimestre de 2003, 12 des 34 conventions contenant des pratiques innovatrices comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

Énergie atomique du Canada Limitée, de Mississauga, en Ontario et Montréal, au Québec, et la Société des ingénieurs professionnels et associés ont introduit un comité de **résolution des questions non monétaires**. Ce comité a été établi afin de régler ou de retenir les services d'un médiateur pour aider à résoudre les questions en litige : sous-traitance; concours à l'intérieur de l'unité de négociation, y compris le travail à l'extérieur du Canada; postes de mise à pied et définition d'un programme de financement pour perfectionnement et formation jusqu'à concurrence de 3,0 % de la masse salariale.

Un Comité de **relations de travail** a été créé entre la Ville de Montréal, au Québec, et l'Association des pompiers de Montréal. Les employés seront impliqués au processus de réorganisation du travail, à l'amélioration du climat de travail, ainsi qu'à d'autres aspects des relations de travail.

Bell Canada, à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont introduit un comité de **mobilité accrue** qui recommandera des mesures visant à faciliter la mobilité des employés au sein de la compagnie et à améliorer leur accès aux renseignements concernant les possibilités d'avancement qui leurs sont ouvertes.

D'autres comités décrits dans les conventions collectives traitent de sujets tels la formation, les recommandations au niveau des régimes de pension, la réorganisation du travail et les programmes d'aide aux employés.