

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Bruce Aldridge

Direction de l'information sur les milieux de travail

Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Cet aperçu des innovations en milieu de travail se fonde sur l'examen de 95 conventions collectives négociées au cours du second trimestre 2004. Parmi ces conventions, un peu moins de la moitié (44 conventions) contenait des dispositions jugées innovatrices ou d'intérêt particulier.

Durée

Sur les 95 conventions examinées au cours du trimestre, plus de 50 % (53 conventions collectives) avaient une durée de 36 mois. Quatre conventions avaient une durée de 12 mois. Treize conventions avaient une durée allant de 15 à 24 mois, alors que 16 avaient une durée de 48 mois. Neuf autres conventions avaient une durée de 54 mois ou plus. Les deux conventions les plus longues possèdent une durée de 72 mois chacune. Il s'agit de la convention négociée par les Produits forestiers du Canada Ltée, diverses localités en Colombie-Britannique, et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés; ainsi que la convention ratifiée par le Marché St-Joseph, Montréal, au Québec, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce.

Rémunération

Deux conventions collectives signées dans l'industrie forestière sont assorties de régimes de **partage des bénéfices**. Le régime négocié entre les Produits forestiers du Canada Ltée, diverses localités en Colombie-Britannique, et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés est fondé sur le rendement du capital investi et engendrera des paiements forfaitaires annuels de

500 \$ au cours des deuxième, quatrième, cinquième et sixième années de la convention collective, et des paiements de 1 000 \$ durant la troisième année de la convention. Un autre régime négocié par Forest Industrial Relations Ltée, diverses localités en Colombie-Britannique, sera établi et se fondera également sur le rendement du capital investi de l'industrie. Si les parties ne peuvent s'entendre sur une formule appropriée d'ici le 30 septembre 2004, la question sera renvoyée au médiateur-arbitre pour décision exécutoire. Le régime définitif sera fondé sur le régime de participation aux bénéfices stipulé par la convention cadre de 2003-2009 de l'Intérieur-Sud, et adapté aux circonstances particulières des compagnies de Forest Industrial Relations Ltée.

Afin de régler les questions de **recrutement et de maintien en poste**, la Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, Regina et autres centres de la Saskatchewan, et la Saskatchewan Government and General Employees' Union ont convenu de mettre au point de nouvelles grilles salariales sur une période de cinq ans, à compter du 1^{er} juillet 2003. Les différences salariales versées aux enseignants qui se trouvent dans les échelles inférieures seront essentiellement éliminées, et les salaires des niveaux supérieurs seront majorés à l'aide d'indemnités additionnelles d'éducation.

Ontario Power Generation Inc., nucléaire et non nucléaire, à l'échelle de la province, Ontario, et la Society of Energy Professionals introduiront un régime de **rémunération au rendement pour habiletés et compétences** le 1^{er} janvier 2005. Les paiements de rendement minimaux seront de 1,0 % de la masse salariale de base pour 2004.

Un nouveau régime de **prime collective** a été établi entre La-Z-Boy Canada Ltée, Waterloo, en Ontario, et les Communication Workers of America. Les employés auront l'occasion de travailler au sein d'équipes de fabrication qu'ils formeront eux-mêmes. Pour fins d'initiation des équipes, les employés auront droit à des primes calculées sur le taux de base du Niveau 5, mais ils ont la garantie de recevoir 150 % du taux de base ou leur taux moyen, le montant le moins élevé étant retenu, lorsqu'ils participent à la formation/période d'essai. Suite à cette période, le taux de base sera établi à 125 % pour les deux premiers mois, puis diminué de 5,0 % pour les trois mois suivants, jusqu'à ce qu'il atteigne 110 %.

Community Social Services Employers' Association, à l'échelle de la province, Colombie-Britannique, et Community Social Services Bargaining Association of Unions maintiennent un régime d'**évaluation de postes**. À compter du 31 mars 2005, un paiement forfaitaire unique, au lieu d'une rétroactivité, sera distribué à partir d'un fonds de 1 500 000 \$ aux employés qui attendaient les résultats d'appels d'évaluations de postes, pour la période allant du 1^{er} octobre 2002 au 31 mars 2004. De plus, la somme de 6 100 000 \$ sera appliquée aux taux salariaux sélectionnés à compter du 1^{er} mars 2006, conformément aux termes du régime d'évaluation de postes renouvelé. Les parties ont également négocié une nouvelle **structure salariale à deux paliers**. Pour les employés embauchés après le 31 mars 2004, les taux salariaux seront établis à 85 % de la structure salariale du régime d'évaluation de 2001 pour les 2 000 premières heures, à 90 % pour les 2 000 heures suivantes, à 95 % pour les 2 000 prochaines heures et à 100 % après 6 100 heures.

Une **augmentation pour ancienneté** a été introduite entre Calgary Laboratory Services (CLS), Calgary, en Alberta, et Health Sciences Association of Alberta. À compter du 1^{er} avril 2004, des augmentations pour ancienneté de 3,5 % de l'échelon maximum actuel seront ajoutées, à titre de huitième échelon, aux grilles salariales de certaines

classifications. Pour être admissible à cette augmentation, les employés doivent avoir accumulé sept années de service au niveau supérieur précédent de leur classification.

Primes

Marché St-Joseph, Montréal, au Québec, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont instauré une **prime de Noël** de 2,0 % du salaire gagné entre le 15 novembre de l'année en cours, et le 15 novembre de l'année précédente. Maple Leaf Pork, Burlington, en Ontario, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont introduit une **prime d'assiduité** de 75 ¢ par heure en cas de parfaite assiduité.

Conditions de travail

Des arrangements de **flexibilité des quarts de rechange** ont été introduits par Forest Industrial Relations Ltée, diverses localités en Colombie-Britannique. Tel que stipulé par un rapport d'arbitrage, l'employeur peut appliquer des arrangements de quarts additionnels comme suit :

- a) deux équipes travaillant pendant quatre jours, à raison de 10 heures par quart;
- b) trois équipes travaillant du lundi au samedi, à raison de 10 heures par quart mais ne devant pas dépasser 40 heures par semaine;
- c) quatre équipes travaillant de façon ininterrompue selon des quarts autres qu'en a) et b).

L'employeur stipule que des horaires de quarts de rechange ne seront pas introduits si l'intention est d'augmenter l'utilisation d'employés occasionnels au lieu des employés réguliers. De plus, si l'employeur ne donne pas 72 heures d'avis lors du changement à l'horaire d'un employé, ce dernier sera rémunéré au taux majoré de moitié pour le premier quart du nouvel horaire.

Marché St-Joseph, Montréal, au Québec et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont adopté une disposition de **semaine de travail réduite** pour la pré-retraite. Les employés âgés d'au moins 50 ans, et ayant accumulé 10 ans de service ou plus, peuvent travailler selon un horaire de semaine réduite de quatre jours par semaine pendant une période de six mois ou plus. Toutefois, l'employeur limitera le nombre d'employés admissibles en fonction des plans opérationnels. L'employé doit donner un avis minimum de trois semaines à l'employeur pour modifier, annuler ou passer une entente de semaine réduite.

Un nouveau régime de **prestations de santé et de bien-être pour retraités** a été négocié entre Sherritt International Corporation, Fort Saskatchewan, en Alberta, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Les parties chercheront des options permettant aux employés retraités d'acheter les prestations à un taux moindre que les primes individuelles. Les prestations comprendraient les médicaments sur ordonnance, les soins de la vue, les soins dentaires et les visites médicales. L'employeur appliquera le régime dans les 18 mois suivant la ratification de la convention collective.

Sécurité d'emploi

De nouvelles dispositions traitant de **l'adaptation des employés retournant au travail après une incapacité** ont été négociées. Westfair Foods Ltée, à l'échelle de la province, Manitoba, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce reconnaissent leur **responsabilité conjointe** à cet égard, en convenant que les fonctions d'un employé qui retourne au travail peuvent être modifiées, et/ou que l'employé peut être affecté à une tâche différente si possible. Si l'on ne peut répondre aux besoins d'un employé que dans une classification à rémunération inférieure, l'employeur tentera de lui trouver un poste qui minimiserait l'effet sur les taux salariaux.

Vancouver and District Labour Council, Vancouver, en Colombie-Britannique et le Syndicat international des employés professionnels et de bureau ont négocié une disposition stipulant qu'un employé qui reprend son emploi suite à un congé d'invalidité de longue durée sera **rétabli dans le poste occupé auparavant** ou dans un poste comparable, pourvu qu'il n'y ait pas de restrictions médicales.

Un **programme de retour au travail** a été élaboré entre le Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges, à l'échelle de la province, Ontario, et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario. Chaque collège disposera d'une politique visant à appuyer le retour au travail d'employés blessés et malades. Cette politique comprendra les éléments suivants :

- un énoncé d'engagement décrivant le fonctionnement du programme et pouvant inclure un comité permanent ou ad hoc;
- des stratégies de soutien de l'énoncé qui forment un cadre pouvant gérer les cas individuels;
- une description des rôles et responsabilités des divers intervenants participant au processus;
- un processus décrivant les étapes à suivre pour gérer les cas individuels, y compris une composante de médiation;
- un processus de résolution de différends;
- une composante de communication et de formation;
- un processus d'examen régulier du programme.

Casino Windsor Ltée, Windsor, en Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont négocié des dispositions stipulant que les employés **mis à pied en raison de changements technologiques**,

et qui ne déplacent pas un employé moins ancien, ont droit à un paiement de 1 000 \$ par année de service à la démission. Un employé qui n'accepte pas ce paiement peut demeurer en mise à pied et être admissible à une indemnité de formation pouvant aller jusqu'à 2 000 \$ par année, jusqu'à concurrence de 4 000 \$ au cours des deux premières années de la mise à pied. Si l'employé n'accepte aucune de ces deux options, il pourra être admissible à la formation pour tout poste vacant, non comblé selon le processus d'affichage en vigueur au moment où l'employé a été mis à pied.

Une clause de **fermeture d'usine**, introduite par Ontario Power Generation Inc., nucléaire et non-nucléaire, à l'échelle de la province, Ontario, et la Society of Energy Professionals stipule que l'avis de recherche de base et de service de 24 semaines sera converti en argent, et l'employé cessera d'être à l'emploi de la compagnie si aucun travail n'est disponible. L'employé aura un droit de rappel pendant la durée de la période d'avis. En cas de **fermeture d'usine ou de camp forestier**, Forest Industrial Relations Ltée, diverses localités, en Colombie-Britannique, et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés disposent d'une caisse de départ qui offre à l'employé un paiement forfaitaire égal à 10 jours de salaire par année de service continu.

Formation/Éducation

Nortel Networks, Montréal, Québec, et l'Union canadienne des travailleurs en communication ont adopté une disposition de **formation et d'éducation**. L'employeur remboursera les frais d'inscription et de formation ainsi que les manuels scolaires pour les postes de Classe 3. Les cours de formation auront lieu aux heures normales de bureau, ou après, dans des établissements d'enseignement.

Une **caisse de recyclage** est maintenue entre l'Université Laval, Ville de Québec, Québec, et la Fédération nationale des enseignantes et enseignants

du Québec. L'employeur contribue un montant annuel équivalant aux salaires de 50 chargés de cours. Cette contribution est destinée en priorité au perfectionnement des chargés de cours et aux projets collectifs initiés par l'employeur. Une **caisse d'éducation** a été négociée par Health Authorities of Prince Edward Island, à l'échelle de la province, et International Union of Operating Engineers. Un montant de 65 000 \$ sera alloué les 1^{er} avril 2003 et 2004, et de 75 000 \$, le 1^{er} avril 2005.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du second trimestre 2004, 15 conventions sur 44 stipulant des pratiques innovatrices comprenaient des dispositions visant à établir des comités chargés d'un large éventail de questions.

Health Authorities of Prince Edward Island, à l'échelle de la province, et International Union of Operating Engineers ont établi un comité sur le **service ouvrant droit à pension**. Les parties ont convenu de renvoyer la question du « service réputé » au comité pour étude, y compris la question de l'admissibilité d'un employé à occuper un emploi permanent à temps partiel pendant les dernières années de carrière, tout en continuant à accumuler un droit à pension de temps plein.

Un comité sur les **questions relatives au milieu de travail** a été établi entre Casino Windsor Ltée, Windsor, en Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile. Les représentants des deux parties se rencontreront à intervalles réguliers afin de discuter des suggestions, des problèmes, des méthodes d'amélioration du moral et autres sujets et préoccupations similaires, y compris les questions des jeux ainsi que des changements réglementés ou non au sein de l'industrie.

D'autres comités stipulés par les conventions collectives traitent de questions telles les évaluations de classification, la formation et les prestations de santé et de bien-être des retraités.