

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 pratiques innovatrices en milieu de travail est tiré de 78 conventions collectives signées durant le second trimestre 2005. Trente-huit d'entre elles contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

La tendance pour les conventions de 36 mois s'est maintenue au cours du trimestre puisque plus de 50 % des 78 conventions étudiées (42 conventions collectives) avaient une telle durée. Cinq conventions avaient une durée de 12 mois alors que 18 autres allaient de 20 à 28 mois. De plus, 7 conventions affichaient une durée de 48 mois et 5 autres, une durée de 60 mois. La plus longue convention, soit 78 mois, a été conclue entre la Banque Laurentienne du Canada et le Trust La Laurentienne du Canada Inc., à l'échelle de la province de Québec, et à Ottawa, Ontario, et le Syndicat canadien des employés professionnels et de bureau.

Rémunération

Toronto Star Newspapers Ltée, Toronto, Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont adopté un régime de **participation aux bénéfices** fondé sur la marge de trésorerie de l'année précédente et versé sous forme de paiement forfaitaire au mois de février de chaque année de la convention. Les marges de trésorerie comprendront les bénéfices bruts des opérations du quotidien avant les retenues pour dépréciation, amortissement, intérêts et impôts au-delà de 15, 17 et 20 % des bénéfices de la société.

Un régime de **partage des objectifs** a été négocié entre Workers' Compensation Board of British Columbia, à l'échelle de la province, et Compensation Employees' Union. Les employés auront droit à des paiements forfaitaires annuels représentant 2,0 % du salaire annuel si les objectifs d'amélioration mesurés en matière d'efficacité opérationnelle et de qualité de service sont atteints. Les versements aux employés à temps partiel et occasionnels seront calculés au prorata.

Un **rajustement de parité salariale** a été établi entre Nova Scotia Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile. Certaines classifications auront droit à un rajustement de 2,1 % si un tel rajustement s'avère nécessaire afin de

maintenir la parité salariale avec Capital District Health Authority. Ces employés pourraient même être admissibles à un second rajustement de 2,1 % si nécessaire. Les Health Authorities ont négocié, dans le cadre d'une autre entente avec le Syndicat canadien de la fonction publique, des **rajustements de recrutement et de maintien en fonction**. Si l'employeur déclare qu'il éprouve des difficultés au niveau du recrutement et du maintien en poste, il en discutera avec le syndicat. Un rajustement spécial, déterminé en fonction du marché, sera versé à la quinzaine aux classifications désignées, pendant une période déterminée.

L'Association des hôpitaux de l'Ontario, à l'échelle de la province, et l'Union internationale des employés des services ont introduit une **prime de reconnaissance des compétences**. Chaque membre actuel de l'unité de négociation aura droit à un paiement forfaitaire unique égal à 17 ¢ par heure pour toutes les heures travaillées au cours de l'année civile 2004.

Des **primes de rendement pour rémunération au mérite** ont été établies entre le gouvernement de l'Ontario et l'Association des employés, employées, gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario. L'employeur peut offrir une augmentation de la rémunération au mérite allant de 0 à 5,0 % du revenu pour un cycle de travail de 12 mois en fonction de la date d'anniversaire de l'employé.

Northwestel Inc., à l'échelle du territoire, Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut, Colombie-Britannique et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont établi une **prime d'encouragement d'équipe**. Cette prime n'ouvrant pas droit à pension est fondée sur les exigences du régime et les indicateurs conjoncturels, y compris ceux des abonnés résidentiels et d'affaires. Le pourcentage cible sera établi à 1,5 %, basé sur le salaire moyen annuel de l'unité de négociation pour chaque année du régime. Le pourcentage pourrait se situer entre 0 et 3,0 %.

Santé et bien-être

Le gouvernement de la Saskatchewan, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont réalisé des économies administratives grâce aux initiatives suivantes :

- une réduction du maximum des congés compensatoires menant à une réduction du temps supplémentaire et des coûts de remplacement;
- une initiative conjointe visant à réduire l'utilisation inappropriée des congés de maladie de 1 jour par employé et par année;
- modifications de la terminologie de suppléance visant à faciliter la mise à pied d'employés en fonction des exigences opérationnelles et à minimiser les coûts de réinstallation;
- l'option de faire appel à un seul arbitre.

Le surplus de 748 070 \$ découlant de ces initiatives sera réinvesti dans les **régimes complémentaires d'assurance santé et dentaire**. Par conséquent, la prime mensuelle de 25 \$ payé par l'employé pour ces prestations sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2005.

Un nouveau **compte de gestion des dépenses santé** pour les employés retraités a été négocié dans le cadre de 2 conventions entre le Canadien Pacifique Limitée, à l'échelle du réseau, la Conférence ferroviaire de Teamsters du Canada et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile. Un employé qui prend sa retraite dans les 2 années suivant le 1^{er} janvier 2005 peut choisir le régime actuel ou celui du nouveau compte de gestion des dépenses santé. Ce nouveau programme verse annuellement 33 \$ par année de service à l'employé. Lors du décès de l'employé, le conjoint ou la conjointe est admissible au plein montant du compte pour le reste de sa vie.

TELUS Communications (Québec) Inc., à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique se sont dotés d'une disposition portant sur l'**activité physique ou sportive**. L'employeur s'engage à rembourser un maximum de 130 \$ par année et par certificat d'assurance de frais médicaux pour les frais d'inscription reliés à une activité physique ou sportive.

Conditions de travail

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, à l'échelle de la province, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont institué des horaires flexibles **de travail**. Les employés à plein temps ont la possibilité de réorganiser leur horaire quotidien ou hebdomadaire afin de mieux concilier leur travail et leur vie familiale. Les périodes de dîner qui sont normalement de 45 minutes peuvent dorénavant être raccourcies ou allongées, sous réserve des exigences opérationnelles mais ne doivent pas être plus courtes que 30 minutes. Les pauses rémunérées, normalement de 15 minutes, peuvent être raccourcies sans pour autant être de moins de 10 minutes. Grâce à ces initiatives, les employés ont la possibilité de prendre deux semaines additionnelles de congé au cours d'un an. Ils pourront, en outre, demander le statut temps partiel jusqu'à un minimum de 14 ½ heures par semaine. Les avantages sociaux et l'ancienneté seront rajustés au prorata en fonction du pourcentage des heures effectuées à plein temps.

Les parties ont aussi négocié des **dispositions de recrutement et de sélection** selon lesquelles des programmes de formation payés par l'employeur seront élaborés afin d'appuyer les promotions à l'interne.

Chemins de fer nationaux du Canada, à l'échelle du réseau, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont introduit une disposition portant sur la **conciliation travail-famille**. Cette disposition stipule que l'employeur permet aux employés, à titre

d'essai et pendant la durée de la convention, de réserver une semaine de leurs vacances pour des urgences reliées à des responsabilités familiales. La semaine non utilisée avant le 1^{er} décembre de chaque année sera monnayée.

Une disposition portant sur la **sous-traitance** a été établie entre Toronto Transit Commission, Toronto, Ontario, et le Syndicat uni du transport. Avant de sous-traiter des travaux d'entretien, l'employeur devra en aviser le syndicat et examiner toute solution proposée par le syndicat concernant l'exécution de ces travaux par les membres de l'unité de négociation. Si l'employeur ne respecte pas cette disposition, il paiera au syndicat une amende de 5 000 \$. Une procédure de règlement de griefs s'appliquera dans ces circonstances et un arbitre aura le droit d'imposer une amende plus élevée s'il le juge à propos. De plus, l'employeur garantit que les employés titulaires d'une licence conformément à leur description de travail ne perdront pas leur poste à cause de travaux qu'ils exécutaient normalement et qui sont confiés en sous-traitance.

Comités mixtes

Parmi les 78 conventions conclues au cours du second trimestre 2005, 18 comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, à l'échelle de la province, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont introduit un **comité mixte sur la charge de travail**. Les parties examineront les questions liées à la charge de travail, y compris les suivantes :

- les charges de travail individuelles et d'équipe;
- la péréquation et la répartition équitable du travail;
- comptabilisation du temps nécessaire pour effectuer diverses fonctions;
- le remplacement des absences, les projets spéciaux et les congés annuels payés;
- l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux systèmes;
- la conception des tâches.

Un comité d'**examen de la formation** a été établi entre la Banque Laurentienne du Canada et le Trust La Laurentienne du Canada, à l'échelle de la province, Québec, ainsi qu'à Ottawa, Ontario, et le Syndicat canadien des employés professionnels et de bureau. Des recommandations seront formulées à l'employeur sur la façon d'aviser les employés des programmes et plans de formation, sur les besoins des employés en matière de formation et de résultats, les méthodes de formation visant à encourager la mobilité interne des employés et sur les ajustements devant être apportés, au besoin, au programme de formation.

Les conventions collectives stipulent d'autres comités chargés d'examiner les classifications de postes, le recrutement et le maintien en poste, les dispositions en matière de santé et de bien-être, le financement des régimes de pension, les programmes d'aide aux employés et à leur famille et la prestation de service.

© Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDCC – Programme du travail

29 juillet 2005