

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 novatrices en milieu de travail est tiré d'un examen de 96 conventions collectives signées durant le troisième trimestre de 2005. Vingt-huit d'entre elles contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Au cours du troisième trimestre 2005, les conventions ayant une durée de 48 mois constituaient plus de 50 % (50 conventions collectives) des 96 conventions étudiées, en raison des négociations ratifiées dans le secteur de l'éducation de l'Ontario. Vingt-cinq conventions avaient une durée de 36 mois alors que 11 ententes avaient une durée allant de 12 à 24 mois. Ont également été signées 7 conventions de 60 mois et 3 ententes de 72 mois. Ces conventions de longue durée provenaient du secteur de la fabrication : Bombardier Aéronautique, Division Canadair, Dorval et autres localités, Québec; Bridgestone/Firestone Canada, Joliette, Québec, et J.M. Schneider, Kitchener, Ontario.

Rémunération

Un **régime de participation aux bénéfices** a été maintenu entre British Columbia Hydro and Power Authority, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien des employés et employés professionnels et de bureau. Les employés auront droit à un paiement forfaitaire égal à 4,0 % de leur salaire annuel si les objectifs concernant les finances, la satisfaction de la clientèle et la diminution du nombre de blessures sont atteints. À compter du 1^{er} avril 2007, les employés pourront obtenir un paiement maximum de 5,0 %.

Bell Canada, à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario, et l'Association canadienne des employés en télécommunications ont négocié un programme de **rémunération variable**. À compter du 1^{er} janvier 2006, un nouveau système de paiement sera créé pour les représentants du service à la clientèle sans protection salariale. Ils recevront 12 % du salaire de base s'ils atteignent leurs objectifs de vente. La rémunération variable vise à reconnaître les contributions individuelles aux objectifs de vente, de qualité et de productivité. Elle offrira un incitatif pour atteindre et dépasser les objectifs. Les parties se rencontreront régulièrement afin de revoir le programme et de formuler des recommandations quant à son évolution.

Une disposition portant sur la **conversion des augmentations pour long service en échelon additionnel** a été établie entre Health Boards of Alberta, à l'échelle de la province, Alberta, et Health Sciences Association of Alberta. À compter du 1^{er} avril 2006, l'augmentation de 3,5 %, s'appliquant à tous les employés professionnels

et des services techniques de niveau 6 et plus, sera convertie en un nouvel échelon 9 pour chaque groupe. Les employés progresseront au nouvel échelon après 12 mois de service à l'échelon 8. Cette disposition a également fait l'objet de négociations avec le syndicat des techniciens de Calgary Laboratory Services, Calgary, Alberta.

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 adopté une disposition de **rémunération au mérite** selon laquelle les employés, membres de l'unité de négociation unifiée qui se trouvent au maximum de leur échelle salariale, seront admissibles à un rajustement de 3,0 % au-delà du taux maximum. Ce rajustement dépendra de l'atteinte d'un taux de rendement satisfaisant. Le rajustement des employés des services correctionnels admissibles sera établi à 5,0 %. De plus, 7 classifications auront droit à des rajustements, au titre d'**équité salariale**, allant de 10 ¢ à 1,40 \$ l'heure avec rétroactivité au 1^{er} juillet 2004.

Santé et bien-être

Un nouveau **compte de dépenses de gestion-santé** a été négocié entre la Chinook's Edge School Division n° 73, Red Deer, et Mountain View, Alberta, et Alberta Teachers' Association. À compter du 1^{er} septembre 2005, un compte individuel totalisant 475 \$ sera ouvert au nom de chaque enseignant afin de subventionner les frais additionnels de soins de santé. The Health Boards of Alberta, à l'échelle de la province, et Health Sciences Association of Alberta ont aussi adopté un **régime flexible de dépenses de gestion-santé** selon lequel, en date du 1^{er} janvier de chaque année de la convention, une somme de 500 \$ sera versée au compte de chaque employé. Cette somme peut être ajoutée aux prestations pour médicaments, soins dentaires ou traitements médicaux alternatifs tels l'acupuncture, la massothérapie, etc. Toute portion inutilisée en date du 31 décembre peut être reportée pour un maximum d'un an. À compter du 1^{er} janvier 2007, cette somme sera augmentée à 600 \$, si les parties adoptent les recommandations du comité mixte d'examen des avantages sociaux.

Conditions de travail

Bombardier Aéronautique, Division Canadair, Dorval et autres localités, Québec, et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, ont instauré des **horaires de travail flexibles**. Dans le but de réduire l'absentéisme de 50 % et d'augmenter la productivité, un projet pilote d'horaire flexible a été créé afin de permettre de cumuler un maximum de 4 heures de temps régulier, à raison de 2 heures par jour au maximum.

Une disposition portant sur l'**impartition / la sous-traitance** a été adoptée par Bell Canada, à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario, et l'Association canadienne des employés en télécommunications. L'entreprise pourra recourir à l'impartition que pour un travail croissant dû à l'attrition et/ou d'autres motifs opérationnels, y compris les situations nécessitant le transfert d'employés membres de l'unité de négociation vers d'autres entités à l'extérieur de Bell Canada.

British Columbia Hydro and Power Authority, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau ont instauré un programme de **congé pour semaine de travail réduite**. Les employés travaillent 37,5 heures par semaine et ont droit à 17 jours de congé payés par année civile, pour une moyenne de 35 heures par semaine. Les employés sont encouragés à utiliser tous les jours qui leur sont attribués à titre de congé avant la fin de l'année civile. Les employés embauchés avant le 1^{er} juillet 2005 peuvent accumuler un maximum de 5 jours par année sans limite. Les employés embauchés après le 1^{er} juillet 2005 ne peuvent accumuler aucune journée au-delà de l'année civile en cours. Les employés à plein temps peuvent choisir un versement en espèces au lieu de n'importe quel jour des 17 jours.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du premier trimestre 2005, 19 des 96 conventions conclues comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

Cape Breton-Victoria Regional School Board, Île du Cap-Breton, Nouvelle-Écosse, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi un comité de **restructuration** pour les employés de soutien. D'ici le 1^{er} avril 2007, les parties procèderont à la mise en œuvre de la négociation à l'échelle provinciale, au sein du secteur des conseils scolaires. Elles négocieront également des rajustements au titre de l'équité salariale, étalés sur les 5 prochaines années, en élaborant des descriptions de postes et de classifications normalisées ainsi qu'une échelle salariale provinciale pour les employés syndiqués des conseils scolaires.

Un comité **d'examen des classifications** a été établi par NAV CANADA, à l'échelle nationale, et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Les parties acceptent de travailler conjointement à la sélection et l'élaboration d'un nouveau système de classification à compter de janvier 2006. Les questions non résolues seront soumises à l'arbitrage. Les conséquences économiques et les règles d'équivalence relatives au nouveau système de classification feront l'objet de la prochaine ronde de négociations.

Les conventions collectives stipulent d'autres comités concernant la conciliation travail-vie, les dispositions de santé et bien-être, la retraite obligatoire, la formation et le perfectionnement et autres sujets d'intérêt commun.

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

Demandes d'information : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/contact/contactez_nous.shtml

15 novembre 2005