

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Bruce Aldridge

Direction de l'information sur les milieux de travail

Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada

Cet aperçu des pratiques novatrices en milieu de travail est tiré de 89 conventions collectives signées durant le quatrième trimestre 2005. Parmi ces conventions, 30 contiennent des dispositions jugées novatrices ou représentant un intérêt particulier.

Durée

Au cours de ce trimestre, les conventions de 36 mois représentent environ la moitié (42 conventions, soit 47 % de l'ensemble) des 89 conventions examinées. Parmi ces dernières, 27 conventions avaient une durée de 48, tandis que 8 autres avaient une durée allant de 24 à 26 mois. Dans le secteur de l'éducation, 3 conventions avaient une durée de 12 mois. Il y a également eu une convention d'une durée de 52 mois et 8 d'une durée de 60 mois.

Rémunération

Un **régime de participation aux gains** et un **régime d'option d'achat d'actions** ont été introduits par les Chemins de fer nationaux du Canada, à l'échelle du réseau, et la conférence ferroviaire de Teamsters Canada. Le régime, fondé sur des critères de rendement à déterminer, offrira 20 % des gains de productivité réalisés afin de les distribuer aux employés participants jusqu'à concurrence de 4,0 % du salaire de base. Le régime d'option d'achat d'actions est basé sur des retenues à la source jusqu'à concurrence de 6,0 % du salaire de base. Le 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur contribuera à hauteur de 35 % du total contribué par l'employé au cours de l'année précédente afin de lui permettre d'acquérir plus d'actions.

INCO Ltée, de Thompson, Manitoba, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont maintenu en place une **prime liée au prix du nickel**. Pour chaque trimestre où INCO enregistrera des bénéfices nets et où le prix moyen du nickel réalisé par INCO sera de 2,25 \$US la livre, chaque employé recevra un versement forfaitaire correspondant à 10 ¢ pour chaque heure travaillée pendant ce trimestre. Le multiplicateur servant au calcul du versement sera majoré de 1 ¢ pour chaque 1 ¢ dépassant 2,25 \$US du prix du nickel. Désormais, cette prime s'appliquera aussi aux heures de congé annuel payé et se fondera sur les opérations de Thompson, au Manitoba.

Une disposition portant sur la **conversion des augmentations de long service en échelons additionnels** a été adoptée par Saskatchewan Liquor and Gaming Authority, à l'échelle de la province, et Saskatchewan Government and General Employees' Union. À compter du 1^{er} avril 2006, une majoration additionnelle de 3,0 % sera ajoutée aux taux maximums de chaque échelle de classification. Les employés au maximum de l'ancienne échelle pour un an ou plus passeront immédiatement au maximum de la nouvelle échelle; ceux qui s'y trouvaient pour moins d'un an pourront passer au maximum de la nouvelle échelle le premier jour de la période de paie suivant le 1^{er} anniversaire de leur ascension au maximum de l'ancienne échelle.

La Monnaie royale du Canada, Ottawa, Ontario et Winnipeg au Manitoba, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada maintiennent une **prime de rendement hors échelle**. À chacune des 3 années, des sommes seront versées lorsque les gains de l'employeur avant impôts seront comme suit :

Gains	2005	2006	2007
5 millions de dollars ou plus	1,0 %	1,0 %	1,5 %
Objectif de profit atteint	4,0 %	4,0 %	4,0 %
Objectif de profit dépassant 25 %	4,0 %	4,5 %	4,5 %

Le pourcentage applicable de la prime de rendement sera calculé à partir de la masse salariale globale de l'unité de négociation et divisé également entre les employés.

Une **prime au rendement individuel** a été établie entre la Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Les employés seront admissibles à une prime allant de 0,5 à 3,0 % du salaire régulier; 0,5 % indiquant un besoin d'amélioration et 3,0 %, un niveau de rendement exceptionnel. Le **régime collectif de prime au rendement** est maintenu. Ce régime accorde à un employé une prime pouvant aller jusqu'à 4,0 % par exercice financier s'il atteint les objectifs de l'entreprise en matière de rendement financier et de service ainsi que de satisfaction de la clientèle. Il est possible d'atteindre plus que 4,0 % si l'entreprise dépasse les objectifs établis.

Entourage Solutions, à l'échelle de la province, Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont introduit une **prime de technologie**. Une prime sera établie afin de demeurer compétitif dans un marché en constante évolution technologique. D'ici novembre 2005, les parties auront conjointement sélectionné les technologies applicables, déterminé une valeur et dressé une liste des techniciens admissibles à la prime.

Un **rajustement de maintien en poste** a été introduit par Saskatchewan Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, et Health Sciences Association of Saskatchewan. Dès le 1^{er} avril 2006, un rajustement additionnel de 2,0 % s'appliquera au 6^e palier de toutes les classifications. De plus, un **programme provincial de complément en fonction du marché** existe afin de pallier les pénuries de main-d'œuvre qualifiée liées au salaire. Ce programme vise à attirer et/ou à maintenir en poste des employés qualifiés là où les initiatives en milieu de travail n'ont pas réussi à relever les défis de recrutement et de maintien en poste. Ce programme sera mis en œuvre uniquement en cas de besoin afin de renforcer l'habileté de l'employeur à retenir et/ou à recruter des employés dotés des compétences requises. Les critères d'admissibilité seront l'incidence sur la prestation des services, le taux de roulement, l'analyse des taux de postes vacants et les conditions des salaires et du marché. L'établissement des taux salariaux, qui seront exclus des grilles salariales, sera négocié entre les parties.

Regional Health Authorities of Manitoba, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique et Manitoba Government and General Employees Union ont signé 2 conventions stipulant un **fonds général de normalisation des taux** afin de rectifier les iniquités salariales au sein du secteur de la santé. L'employeur engagera 12 millions de dollars additionnels pour compléter l'initiative de normalisation des salaires au sein du secteur de

soutien aux établissements. Un montant de 3 millions de dollars sera disponible au cours de chacune des 4 années de la convention.

Maple Leaf Fresh Foods, Brandon, Manitoba, et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont négocié une disposition sur l'**enquête de maintien des salaires**. L'employeur effectuera une enquête annuelle de maintien des salaires auprès de 10 entreprises en concurrence directe avec Maple Leaf Fresh Foods en matière de ressources humaines. Les postes comprendront les gens de métier qualifiés et non qualifiés, les mécaniciens qualifiés de machines fixes, les opérateurs de prétraitement et les apprentis. Le plus élevé et le moins élevé des taux seront supprimés et une simple moyenne des 8 autres taux moyens sera calculée. Si cette moyenne dépasse le taux des opérations de Brandon de plus de 3,0 %, celui-ci sera rajusté en fonction du taux plus élevé.

Santé et bien-être

Un nouveau **compte de dépenses flexible d'avantages sociaux** a été établi entre SaskPower, à l'échelle de la Saskatchewan, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. À compter du 1^{er} janvier 2006, l'employeur fournira aux employés permanents un compte de dépenses flexible de 2 400 \$ s'ils sont à temps plein, et de 1 200 \$ s'ils sont à temps partiel; le 1^{er} janvier 2007, ce montant diminuera à 1 800 \$ et 800 \$ respectivement. Le 1^{er} janvier 2008, les comptes seront majorés du même montant que le rajustement salarial applicable pour cette année. Les comptes pourront servir pour les options suivantes :

- 1) compte de dépenses en soins de santé (minimum de 50 \$);
- 2) régime enregistré d'épargne-retraite collectif volontaire;
- 3) régime enregistré d'épargne-retraite du millénaire;
- 4) rachat de congés annuels payés (limite de 500 \$ par année);
- 5) régime de retraite des employés de la fonction publique;
- 6) sorties de fonds, moins les retenues à la source.

SaskEnergy a également négocié, avec le même syndicat, une disposition semblable de dépenses flexible comportant de plus petites sommes.

Les parties ont aussi introduit le **Régime enregistré d'épargne-retraite du millénaire** mentionné ci-dessus. L'employeur contribuera l'équivalent de 40 heures de salaire à un régime individuel pour chaque employé. L'employé ne pourra pas retirer de fonds du régime jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite, soit mis à pied de façon permanente, démissionne, décède ou soit congédié. La participation à ce régime reste une option pour tout employé actuel mais sera obligatoire pour les nouveaux employés.

Johnson Controls Inc., Whitby, Ontario, et les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile ont négocié une disposition sur les **prestations aux conjoints de même sexe** selon laquelle un employé dans une union conjugale pour au moins 12 mois sera couvert au titre des régimes actuels, pourvu que les organismes de réglementation fédéraux et provinciaux continuent à reconnaître les unions de même sexe.

Conditions de travail

CBC/Radio-Canada, à l'échelle du Canada, sauf la province de Québec et Moncton, Nouveau-Brunswick, et la Guilde nationale des travailleurs dans les secteurs médiatique, manufacturier, professionnel et de services du Canada / Les travailleurs en communications d'Amérique, ont mis en œuvre une disposition **limitant le nombre d'employés à contrat**. Le nombre total d'employés à contrat ne doit, à aucun moment, dépasser 9,5 % de l'effectif permanent, et 80 postes à contrat additionnels. Les employés à contrat actuels comptant au moins 4 années de service continu ont une occasion unique de passer à un statut permanent. Lorsqu'ils auront accumulé 2 années de service continu, les employés à contrat pourront souscrire au régime de pension et racheter tout service admissible.

Falconbridge Ltée, Timmins, Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile se sont engagés à se rencontrer à chaque trimestre, afin de discuter des entrepreneurs embauchés comme personnel d'appoint. L'objectif consistera à **réduire le nombre d'entrepreneurs et les coûts afférents**, revoir l'utilisation de ces entrepreneurs, discuter des besoins à venir et des occasions de faire appel, éventuellement, aux membres actuels de l'unité de négociation.

Une disposition sur le **partage de poste** a été établie à Halifax Regional Municipality, Halifax, Nouvelle-Écosse, et Nova Scotia Union of Public and Private Employees. Les employés permanents à temps plein, à temps partiel et temporaires pourront partager leur poste par l'entremise de ce programme. Un employé participant à une entente de partage de poste touchera un salaire rajusté au prorata des heures travaillées; il participera aux régimes collectifs de prestations, accumulera et aura droit aux congés, y compris les jours fériés, les congés de maladie, les congés annuels payés, les congés de deuil et les congés d'urgence, toujours selon le prorata.

Deux conventions conclues avec Regional Health Authorities of Manitoba, à l'échelle de la province, l'une avec le Syndicat canadien de la fonction publique et l'autre avec Manitoba Government and General Employees Union, stipulent **l'établissement d'un effectif représentatif**. Les parties reconnaissent que les Autochtones sont clairement sous-représentés dans le secteur des soins de santé et qu'il est nécessaire d'adopter des mesures pour promouvoir leur embauche à tous les niveaux. Les parties collaboreront afin d'élaborer des initiatives et programmes stratégiques visant à promouvoir le recrutement, la formation et le développement professionnel des employés autochtones ainsi qu'à identifier les obstacles qui découragent ou empêchent les Autochtones de s'intégrer et de demeurer à l'emploi. Les parties offriront des possibilités de formation à tous les employés afin de promouvoir la connaissance des Peuples autochtones. Cela inclura des séances d'orientation approfondies pour les nouveaux employés afin d'assurer une meilleure compréhension des pratiques de travail respectueuses et d'offrir un environnement exempt de harcèlement.

La Société de l'aide à l'enfance de Toronto, Toronto, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont adopté des mesures visant à réduire le potentiel **d'agression ou de violence en milieu de travail**. L'employeur offrira des séances de débriefage et de counseling post-traumatique pour les victimes de violence, d'agression et de trauma secondaire ou indirect.

L'Université de Toronto à Toronto, Ontario, et les Métallurgistes unis d'Amérique ont négocié une clause de **protection pour dénonciateur**. Aucun employé ne sera licencié, pénalisé ou fera l'objet de mesures disciplinaires s'il rapporte, de bonne foi, aux organismes réglementaires appropriés la fuite d'une substance dangereuse.

Domtar Inc. de Cornwall, Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont négocié l'adoption d'un **jour de deuil**. L'employeur et le syndicat reconnaissent le 28 avril comme le jour du souvenir des employés tués ou blessés au travail. Ce jour-là, l'employeur s'engage à mettre le drapeau en berne devant l'entrée principale.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du quatrième trimestre 2005, sur les 89 conventions conclues, 25 comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

La Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont établi un comité **d'orientation et de formation des employés excédentaires**. Le programme d'orientation aidera les employés excédentaires à mieux comprendre le processus de dotation, l'identification de la formation et le réseautage en leur permettant d'acquérir des compétences en matière d'entrevue et de communication écrite. Le programme de formation identifiera les besoins et les possibilités de formation ouvertes aux employés excédentaires.

Un comité de **réadaptation** a été établi entre Saskatchewan Liquor and Gaming Authority, à l'échelle de la province, et Saskatchewan Government and General Employees' Union. Ce comité élaborera une politique d'appui à l'accommodement des employés frappés d'incapacité suite à une blessure, une maladie ou une invalidité. L'élaboration d'outils didactiques et des détails d'un processus de réadaptation / retour au travail, en fera également partie.

Les conventions collectives signées stipulent d'autres comités ayant pour mandat des sujets tels la charge de travail, les dispositions en matière de santé et de bien-être, l'évaluation des postes, la mobilité du personnel, la formation et le perfectionnement ainsi que des groupes de travail.

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

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

15 février 2006