

SECTION 3

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Nancy Amyot
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Ce survol des dispositions innovatrices ou d'intérêt particulier provient du résumé de 90 conventions collectives ratifiées au cours des mois de septembre, octobre, novembre et décembre 2000.

La durée

Contrairement à la tendance observée depuis quelque temps, le plus grand nombre des conventions ratifiées au cours de la période retenue a une durée de 36 mois ou moins. Plus en détail, 54 conventions, soit 60 % ont une durée de 24 ou 36 mois (15 et 39 respectivement). Plus surprenant encore, en additionnant les autres conventions dont la durée est inférieure à 36 mois, **c'est 80 % des nouvelles conventions** qui entrent dans la catégorie des **36 mois et moins**. Seulement quatre conventions ont une durée de 60 mois ou cinq ans et plus, dont deux sont en vigueur jusqu'en 2006 (Zehrs Markets et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce).

Les comités

Il semble que la formule des comités mixtes soit encore très populaire pour entreprendre des discussions ou mettre en oeuvre de nouveaux projets. En effet, 22 conventions font mention de la création d'au moins un nouveau comité mixte au cours de leur durée. Il est intéressant de noter la variété des sujets abordés dans ces comités ainsi que le nombre d'organisations prévoyant la mise sur pied de plus d'un comité. De plus, dans plusieurs cas, il s'agirait de comité ad hoc. Parmi les sujets faisant l'objet de comités, nous retrouvons, entre autres l'implantation de garderies en milieu de travail, la gestion des limitations fonctionnelles, la dotation des postes, les horaires de travail, le partage des emplois, la révision des avantages sociaux, la révision de la procédure de grief, le télétravail et le respect et la dignité mutuels.

Les quatre conventions intervenues entre la ville de Vancouver, le Vancouver Board of Parks and Recreation, la Ray-Cam Cooperative Association et la Britania Community Services Centre Society et le Syndicat canadien de la fonction publique, prévoient dans les quatre mois suivant la ratification, la création d'un comité chargé d'élaborer une lettre d'entente **afin d'établir les conditions applicables au télétravail**. Les recommandations du comité seront discutées lors des prochaines négociations; néanmoins sur approbation des parties, certaines recommandations pourront être mises en oeuvre avant le début des négociations. La convention liant le Regional Municipality of York Police Services Board et la Regional Municipality of York Police Association, comporte une disposition quant à la création d'un comité mandaté pour discuter de la mise en oeuvre d'un **programme de partage d'emploi**. Si les parties ne parviennent pas à négocier une entente, **un arbitre aura la compétence de décider si un tel programme doit être établi et d'en déterminer les conditions s'il y a lieu**. À la suite d'un processus de négociation difficile, les Entreprises Cara Limitée en Colombie-Britannique et l'Union internationale des employés d'hôtels et employés de restaurants, ont convenu, dans une lettre d'entente, de la formation d'un **comité sur le respect et la dignité mutuels** dont l'objectif est de trouver des solutions pour améliorer les relations patronales-syndicales. Selon l'entente, la première rencontre doit se tenir au cours du mois suivant la ratification, avec la participation d'un facilitateur.

La formation

Les deux conventions ratifiées par la Commission des services policiers de la région de Peel, en Ontario et l'Association des policiers de la région de Peel comportent une disposition octroyant une **allocation de formation professionnelle, s'appliquant**

au conjoint. Par ailleurs, la Pipe Line Contractors Association of Canada et l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada prévoient la création d'une caisse de **formation internationale**.

La rémunération et les conditions de travail

Bien que ce ne soit plus la grande tendance, l'Aluminerie de Bécancour inc. et la Fédération des syndicats du secteur de l'aluminium inc. ont négocié, en plus d'un rajustement de salaire annuel, l'introduction d'une clause d'indemnité de vie chère. Par ailleurs, les deux conventions intervenues entre Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, comportent une disposition stipulant que les rajustements de salaire déjà négociés pour les deux dernières années de la convention feront l'objet d'une réouverture si l'Indice des prix à la consommation de l'année précédente dépasse de plus de 1,0 % les rajustements prévus. Dans le même ordre d'idée, la convention entre la British Columbia Ferry Corporation et la British Columbia Ferry and Marine Workers Union lie le rajustement salarial de la dernière année à l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation de la Colombie-Britannique.

En ce qui a trait aux avantages sociaux, Union Gas et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier se sont entendus sur l'instauration d'un **système d'avantages sociaux flexibles** selon un régime de **type base plus options**. Selon ce régime, la compagnie continue d'offrir un régime de base comprenant une assurance-maladie complémentaire, une assurance-soins dentaires, une assurance-vie, une assurance-accident et une

assurance-invalidité de longue durée. À cette base, s'ajoutent des options que l'employé peut acheter en utilisant des crédits que l'employeur alloue aux employés, en fonction de leur statut, de travailleur à plein temps ou à temps partiel, plus un pourcentage du salaire annuel. De plus, l'Union Gas offre aux employés actuels la **possibilité de choisir**, de manière irréversible, **parmi trois nouveaux types de fonds de pension** ou de rester dans celui existant. Les nouveaux employés auront le choix entre les trois nouvelles options.

Toujours chez Union Gas, une disposition négociée concerne le **maintien du lien d'emploi lors de périodes de ralentissement des activités**. Cette disposition identifie une série de mesures pouvant être appliquées séparément ou de manière combinée et favorisant le maintien du lien d'emploi des travailleurs qui le désirent, tel que : le travail partagé, la réduction des heures de travail, l'aide à la relocalisation, la participation à des projets spéciaux, le recyclage, les congés sans solde ou les départs volontaires.

Les relations de travail

Dans une lettre d'entente ratifiée par la compagnie Zehrs Markets en Ontario et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, la compagnie s'engage d'une part, à ne pas effectuer de mise à pied d'employés à plein temps pendant la durée de la convention, et d'autre part elle s'engage à embaucher 300 nouveaux commis à plein temps au cours de la même période. Dans un autre ordre d'idée, Entourage Solutions Technologiques inc., au Québec et en Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier introduisent une nouvelle étape préarbitrale impliquant le représentant national du syndicat et le directeur des ressources humaines dans la procédure de règlement des griefs.