

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 innovations en milieu de travail provient du résumé de 92 conventions collectives ratifiées au cours des mois d'avril, mai, juin et juillet 2000. Parmi elles, 39 comportent au moins une disposition dite innovatrice ou d'intérêt particulier. En tête, 33 conventions prévoient la mise sur pied d'un ou plusieurs comités conjoints portant sur une gamme de sujets.

La durée

Un peu plus de la moitié, soit 48 ententes, ont une durée de 36 ou de 48 mois (29 et 19 respectivement). Dans le cas des 44 autres, la durée varie entre **12 et 72 mois**. D'une durée de 72 mois, ou 6 ans, les 2 plus longues conventions ratifiées au cours de cette période lient, la papetière Kruger inc. à Trois-Rivières, au Québec, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et, les supermarchés Loblaws et SuperCentre stores en Ontario et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce. Alors que la première est rétroactive au mois de mai 1998 et en vigueur jusqu'en avril 2004, la seconde est en vigueur jusqu'en juillet 2006. Parmi les 5 autres conventions de 5 ans ou plus, une seule est en vigueur jusqu'en 2005 (Transport Cabano-Kingsway inc. et Fraternité internationale des Teamsters).

Première convention

À la suite de leur accréditation en avril 1997, les négociations ont débuté entre l'Université d'Ottawa et le Comité de négociations de la section locale 2626 du Syndicat canadien de la fonction publique, représentant les étudiants employés par l'Université, soit entre autres, les assistants d'enseignement et de recherche, les tuteurs, les correcteurs et les moniteurs de laboratoire. Une première convention, d'une durée de 5 ans, a été ratifiée au mois de

mai 2000, en vigueur jusqu'au 31 août 2002. Cette nouvelle convention contient des dispositions octroyant des libérations syndicales à plein temps; des congés payés pour assister à des congrès; des congés fériés et sociaux; des congés parentaux, de maternité et de maladie et un programme d'avantages sociaux facultatif. Elle comporte également des dispositions garantissant la possibilité de participer gratuitement à différents ateliers de formation, de s'inscrire, sans frais, à un cours hors programme et une augmentation de salaire annuelle moyenne de 2,95 % pendant 5 ans.

Comités

Les dispositions référant à la mise sur pied de nouveaux comités conjoints sont encore populaires dans les conventions recensées.

Les deux conventions intervenues entre INCO limitée et les Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 6200 et 6500, prévoient la mise sur pied d'un comité directeur, **mandaté pour réduire de manière globale le niveau actuel de sous-traitance et ses coûts relatifs**. Dans le sillon de la fusion des villes de Toronto, les 4 nouvelles conventions liant la ville de Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 79, comportent plusieurs dispositions quant à la création de comité, dont un comité de **préservation des services municipaux**, chargé d'explorer la faisabilité de redonner aux travailleurs syndiqués des tâches actuellement exécutées en sous-traitance; la mise sur pied, dans les 30 jours suivant la ratification, d'un comité ad hoc d'harmonisation **chargé de restructurer le système de classification des postes** et de mettre en oeuvre un mécanisme pour déterminer les taux de salaire des classifications modifiées et un comité patronal-syndical dont le but est de fournir un forum **pour échanger des idées et formuler des recommandations sur des sujets variés**.

Lors des négociations entre le Thames Valley District School Board, à London, en Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4222C, les parties ont convenu d'établir un comité **chargé d'élaborer des pratiques justes et cohérentes concernant les employés en incapacité**, peu importe la cause, afin qu'ils puissent retourner au travail rapidement et de façon sécuritaire. Le mandat du comité porte, notamment sur l'identification de postes convenables ou qui pourraient être modifiés en fonction des capacités des travailleurs visés. Enfin, plusieurs conventions comportent dorénavant une disposition ou une lettre d'entente référant à la mise sur pied d'un comité, soit de **classification**, soit de **formation** ou encore d'**évaluation du régime des avantages sociaux**. Parmi celles-ci, la convention liant la ville de Winnipeg et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500, prévoit établir un comité **chargé d'étudier la mise en place d'avantages pour les employés à temps partiel**.

Les relations de travail

La convention intervenue entre l'Ontario Council of Teaching Hospitals et la Professional Association of Interns and Residents of Ontario, contient une **nouvelle disposition relative à la procédure d'arbitrage de grief**. Dorénavant, la plupart des griefs, (à l'exception d'un congédiement ou à la demande des parties), seront entendus en arbitrage par un arbitre unique qui devra, à la demande d'une partie, agir comme médiateur-arbitre. De plus, un comité provincial sera établi spécifiquement pour régler rapidement les griefs découlant de l'application de la nouvelle disposition, régissant le nombre maximum de nuits et de fins de semaine de disponibilité des résidents.

Dans un autre ordre d'idée, John Deere Works à Welland, en Ontario, et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 275, ont convenu de **négoier par anticipation** une convention en vigueur du mois d'octobre 2001 à septembre 2004. Cette initiative prolonge l'engagement de la compagnie à poursuivre ses opérations et à demeurer concurrentielle, et elle confirme la construction d'un centre de peinture interne, plutôt que de le donner en sous-traitance comme le projetait d'abord la compagnie. En Alberta, les employés paramédicaux auparavant organisés en quatre unités de négociation ont, pour la première fois, signé une entente commune qui amalgame les 4 conventions

antérieures (Provincial Health Authorities of Alberta et Health Sciences Association of Alberta). Pour leur part, les employés de soutien et des services techniques de 11 collèges en Colombie-Britannique ont, aussi pour la première fois, choisi de négocier une **convention cadre pluriinstitutionnelle** portant sur des sujets tels que, les salaires, la sous-traitance, la sécurité d'emploi et la flexibilité (Post-Secondary Employers' Association et Colleges and Institutes Support Staff Bargaining Association).

La rémunération et les conditions de travail

La compagnie Finning, division de Finning International inc. en Colombie-Britannique et au Yukon et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 692, ont convenu, dans une lettre d'entente, d'un **programme fort intéressant de maintien en poste pour réduire les impacts liés à la fluctuation de la demande**. Le programme permet aux employés d'accumuler jusqu'à 240 heures, constituées soit, de temps supplémentaire, d'heures normales, de congés annuels ou de congés de maladie pour pallier les périodes creuses et les éventuelles mises à pied. Les heures en banque devront être prises en bloc de 120 heures et servir uniquement pour éviter les mises à pied. Durant ces périodes de congé, les employés toucheront leur taux horaire normal plus une prime de 5,0 % pour chaque heure de congé.

La convention d'INCO introduit un **nouveau régime de rémunération basé sur les revenus de la compagnie** qui remplace la prime liée au prix du nickel. Pour chaque trimestre où le bénéfice d'exploitation atteint 10 millions de dollars américains, les employés recevront une prime de 25 ¢ l'heure et pour chaque million supplémentaire, 2,5 ¢. Ce régime, qui devrait générer des paiements supérieurs par rapport à l'ancienne prime, est indépendant des activités des autres divisions et ne comporte pas de plafond.

Enfin, la convention liant la ville de Calgary et le Syndicat de la fonction publique, section locale 38, et le gouvernement du Manitoba et le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba introduisent une nouvelle disposition concernant le **télétravail**; la convention intervenue entre la Commission de police régionale de Waterloo et la Waterloo Regional Police Association introduit **trois nouveaux congés sociaux** de paternité, d'adoption et de mariage.