

Tentative d'imposition d'une condition de travail sans l'avoir négociée

LE POINT SUR LE TÉLÉTRAVAIL À LA VILLE DE MONTRÉAL

Le 10 décembre dernier, vous avez reçu une publication par l'intranet de la Ville concernant le télétravail, Adhésion au modèle hybride d'organisation du travail. Dans cette publication, l'Employeur vous somme de prendre, d'ici le 17 janvier 2022, la décision d'adhérer ou non à l'encadrement sur le modèle hybride d'organisation du travail. Sans quoi, vous serez dans l'obligation de vous présenter au travail sans autre option.

Voici les informations envoyées par l'Employeur :

- ♦ **Le retour progressif au bureau est amorcé depuis le 29 novembre. Les employées et employés qui, sur une base volontaire, souhaitent continuer d'effectuer du télétravail doivent compléter leur adhésion au modèle hybride avant le 17 janvier.**
- ♦ Le télétravail à temps plein a été la réalité de plusieurs employées et employés en raison de la pandémie. Avec la levée de la consigne gouvernementale portant sur le télétravail, le retour graduel au bureau pour le personnel concerné est amorcé depuis le 29 novembre.
- ♦ Rappelons que la Ville a adopté un modèle hybride d'organisation du travail, combinant télétravail et présence physique sur les lieux de travail pour le personnel dont la nature des tâches le permet, et ce, selon les balises définies par chaque unité de la Ville, en fonction de sa réalité opérationnelle.
- ♦ **Important** : à compter du 17 janvier 2022, si vous n'avez pas obtenu une approbation électronique de votre gestionnaire au modèle hybride, vous devez vous présenter sur votre lieu de travail et n'êtes plus autorisée à effectuer du télétravail. À noter que cette date pourrait être modifiée et ajustée selon l'évolution de la situation sanitaire.

Sachez que votre syndicat est fortement en désaccord et conteste présentement les actions de l'Employeur !

Le Syndicat entend prendre tous les moyens nécessaires pour faire respecter la convention collective qui, rappelons-le, a été renouvelée et signée le 21 septembre dernier.

Pourquoi?

Parce que le Syndicat détient le monopole de représentation de ses membres. L'Employeur le reconnaît d'ailleurs comme le seul et unique représentant et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation syndicale.

Parce que le Code du travail prévoit « Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à **dominer, entraver** ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer. »

Lorsqu'une condition de travail n'est pas expressément convenue dans la convention collective, cela ne veut pas dire qu'un employeur peut faire fi du monopole de représentation et agir sans accord du syndicat ou en négociant directement cette condition de travail avec les salariés.

Notre convention prévoit à l'article 7.03 que :

« Lorsque l'Employeur doit assujettir un fonctionnaire à des conditions de travail non prévues dans cette convention, il doit en discuter, au préalable, avec le Syndicat. À défaut d'entente entre les parties, ces conditions entrent en vigueur au moment déterminé par l'Employeur, mais le Syndicat peut soumettre le cas aux deuxièmes et troisièmes étapes du mode de règlement des griefs. »



Au Québec, aucun cadre législatif ou réglementaire ne régit expressément le télétravail. En tant que modalité de travail, celui-ci est donc couvert par le cadre juridique applicable à tout contrat de travail ou découlant d'une convention collective. Par conséquent, ce sont les dispositions législatives générales qui régissent le milieu du travail qui sont applicables.

LE TÉLÉTRAVAIL COMME CONDITION D'EMPLOI

Le lieu d'exécution du travail constitue une des conditions de travail, au même titre que le salaire, le nombre d'heures de travail, le contenu de la tâche, etc.

Quoique le contexte de la pandémie ait forcé le télétravail pendant une certaine période, de façon officielle, les conditions de travail sont demeurées inchangées. La situation exceptionnelle et temporaire qui a pu justifier une modification unilatérale des conditions de travail doit être si l'intention est de poursuivre en ce sens, dûment négociée, et ce, avant d'être formalisée.

Nous sommes conscients des enjeux et des impacts que la pandémie a créés sur plusieurs aspects de votre vie. C'est pour ces raisons qu'aucune diminution ni menace quant à vos droits et à vos conditions de travail ne seront acceptées.

Nous sommes présents pour vous et nous vous tiendrons informés de la suite des choses.