

réseau spécial



12 août 2020

EN TÉLÉTRAVAIL, NOS CONDITIONS DE TRAVAIL DOIVENT ÊTRE NÉGOCIÉES, PAS IMPOSÉES!

À tous les membres,

Depuis le mois de juin 2020, nous avons eu quelques conférences sur la question du télétravail avec Hydro-Québec. Au départ, nous nous sommes penchés sur les questions plus pressantes soit les horaires de travail ainsi que l'ergonomie au travail et nous avons obtenu l'assurance que l'employeur allait respecter intégralement la convention collective à partir du 22 juin 2020.

Plus récemment, nous avons amorcé des discussions sur le télétravail post-covid avec l'employeur. Nous avons toujours répondu présent à ces discussions, car nous sommes bien conscients qu'il s'agit d'un enjeu d'importance pour un très grand nombre de nos membres qui y voit là une nouvelle façon de travailler qui apporte plusieurs bénéfices. Nous avons clairement fait part à Hydro-Québec que nous avons le désir de participer activement à l'élaboration d'une lettre d'entente négociée entre les parties quant aux encadrements et conditions de travail applicables en télétravail.

Toutefois, il nous a été mentionné dernièrement qu'Hydro-Québec a plutôt l'intention d'élaborer une nouvelle règle de gestion concernant le télétravail sans même tenter d'arriver à une entente négociée avec les syndicats concernés. L'enjeu est d'importance pour nous et pour vous également, car une règle de gestion n'a pas la même portée qu'une lettre d'entente, comme par exemple :

- Le contenu d'une règle de gestion est dicté uniquement par l'employeur et vos représentants élus n'y participent d'aucune façon.
- Une règle de gestion peut être modifiée et même annulée en tout temps sans que l'on puisse contester ses modifications ou la fin de son application.
- Une règle de gestion est très souvent rédigée d'une manière très large de façon à laisser une grande marge de manœuvre aux gestionnaires quant à son application.
- Il n'est pas possible de contester une règle de gestion et ce même si son application n'est pas équitable à travers l'entreprise à moins que celle-ci contrevienne à une disposition de la convention collective ou à une loi d'ordre public.

Nous comprenons mal la décision actuelle de la direction, car le passé a démontré à l'employeur qu'il est possible de convenir ensemble d'une lettre d'entente sur le télétravail, car la section locale 2000 et l'employeur ont déjà réussi à s'entendre sur le sujet. En effet, une lettre d'entente a déjà été négociée pour du travail à domicile pour des représentants en centres de contacts clients et également un projet pilote a déjà été convenu concernant du télétravail dans une direction spécifique.

Ce n'est pas uniquement via des sondages que l'on doit regarder la question du télétravail, mais cet enjeu doit également être examiné et discuté de manière ouverte et constructive avec vos représentants élus afin de défendre vos intérêts sur cette question.

Il est évident pour nous qu'il doit y avoir une négociation des conditions de travail en télétravail pour assurer le respect et l'équité entre les droits de chacun des employés et également éviter l'arbitraire dans les règles imposées par la gestion. Le télétravail va affecter un très grand nombre de membres et il est impensable pour nous que ces conditions soient déterminées par l'employeur seul.

Si l'employeur maintient sa décision de se diriger vers une règle de gestion plutôt que d'avoir des discussions menant à une lettre d'entente, les syndicats n'auront d'autres choix que de se retirer des discussions concernant le télétravail et de surveiller tout écart de la part de l'employeur.

En terminant, nous vous invitons à signaler à votre syndicat toute pratique de l'employeur qui serait contraire à la convention collective et des lois en lien avec le télétravail.

Solidairement !

Vos représentants du SCFP

/as/sepb-574