



RETOUR AU TRAVAIL ET MODE HYBRIDE

Le vendredi 10 décembre 2021, le Service des ressources humaines a transmis un message à tous les employés concernant l'« *Adhésion au modèle hybride d'organisation du travail avant le 17 janvier 2022* ». Depuis cette date, vous avez été nombreux à nous communiquer votre inquiétude en ce qui concerne les engagements qui vous sont demandés.

Vous avez raison d'être inquiets. L'Employeur vous demande une déclaration, laquelle dépasse le cadre de la convention collective et vous engage de manière abusive dans des conditions aléatoires ou contraignantes. Au surplus, il exige un contrat individuel qui n'a pas été négocié et convenu avec le représentant des professionnel·les.

Nous vous invitons à la prudence dans les réponses que vous faites à l'Employeur parce que celles-ci pourraient être retenues dans le cadre d'une judiciarisation ou d'une contestation de mesures disciplinaires, de CNESST, etc. **C'est notamment pour cette raison que nous recommandons de ne pas signer ce document et d'attendre des indications de notre part, à notre retour du congé des fêtes, dans la semaine du 10 janvier 2022.**

Nous n'avons pas évalué toutes les conséquences d'un tel engagement; en revanche il est vrai que, pour bénéficier du télétravail, il faut s'y conformer. Selon ce qui nous est rapporté, il n'est pas requis de remplir le formulaire d'engagements immédiatement et il pourrait être complété qu'en janvier 2022.

Nous avons avisé la Directrice des ressources humaines, madame Geneviève Beauregard, que nous dénonçons cette initiative de l'Employeur.

Nous vous informons aussi d'une démarche auprès du Tribunal administratif du travail (TAT) parce que l'Employeur a contrevenu, encore une fois, à son obligation de négocier avec le SPPMM. Ce qui est, entre autres, visé par la plainte qui sera déposée au TAT en

début de semaine prochaine, est l'annulation des formulaires d'adhésion signés et l'obligation pour l'Employeur de négocier cette nouvelle condition de travail.

D'autres démarches, celles-ci vous concernant individuellement, peuvent être mises en place dès maintenant. Il est possible que le Syndicat dépose des griefs individuels ou des griefs collectifs, selon la nature des contraventions de l'Employeur.

Nous vous invitons à nous transmettre les informations concernant l'application de conditions de travail qui sont dérogoires ou qui ne sont pas prévues (exemple : une journée de présence doit comporter 7 heures). Si cette mesure concerne l'ensemble des professionnel·les de l'unité, nous ferons une enquête et nous déposerons un grief collectif. Nous sommes conscients qu'il y aura une multitude de griefs. Sachez que, s'ils visent le même objet, il y a la possibilité de les regrouper.

Dans ce contexte, nous travaillons sur les trois axes d'intervention : les mesures sanitaires, le télétravail et l'organisation du travail en mode hybride.

- Les mesures sanitaires sont dictées par le Gouvernement du Québec. L'Employeur doit respecter les règles sanitaires émises et revues par la Santé publique. Ces règles peuvent changer en tout temps comme le démontre la situation du variant Omicron, ce qui a amené l'Employeur à la suspension du retour au bureau.
- Le télétravail n'a pas fait l'objet de négociation au-delà de l'implantation d'un projet pilote à compter de la signature de la convention collective, à la fin janvier 2020. La pandémie a frappé à la mi-mars de la même année et a propulsé le projet pilote en une réalité quotidienne, laquelle s'est avérée être un succès.
- L'organisation du travail en mode hybride a été adoptée par la Ville de Montréal dans le cadre de mesures d'économie, notamment, en réduisant les espaces de bureau. Malgré la suspension du retour au bureau, l'Employeur, dans son communiqué du 14 décembre, veut continuer le processus d'adhésion au modèle hybride.

L'application de ces trois facteurs crée des ambiguïtés sur les éléments de la convention collective et des lois qui en font partie. Par exemple, quelle est la définition du lieu de travail, nécessaire pour les déplacements. Le droit à la déconnexion, nécessaire pour encadrer la disponibilité. Les jours imposés de travail alors que la définition des horaires particuliers « ... ne comporte pas de nombre prédéterminé d'heures ou de jours de travail. », etc.

Soyez assurés que le SPPMM souhaite que le télétravail fasse partie des conditions de travail des professionnel·les et qu'il peut être une condition permettant une meilleure productivité, une plus grande flexibilité, une plus grande autonomie et un meilleur engagement professionnel. De plus, le télétravail doit être perçu comme un vecteur de transition écologique.

Nous vous tiendrons informés des développements du dépôt de cette plainte au TAT et des autres orientations attendues de la part de l'employeur.

P.S. – Continuez à nous acheminer toutes les exigences de vos gestionnaires à l'adresse du syndicat (sppmm@sppmm.org).

Votre exécutif syndical

Anne Dorais, présidente

Pascal Gagné, vice-président administration et finances

Marie Bourque, vice-présidente services aux membres

Caroline Gamache, vice-présidente services aux membres

Alain Ruel, vice-président services aux membres

17 décembre 2021