



Télétravail et respect des avantages et obligations inscrits dans notre convention collective

Le 30 janvier 2020, après plusieurs années de négociations, le SPPMM et la Ville signaient une convention collective. Celle-ci, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023, était assortie de plusieurs lettres d'entente, dont celle qui prévoyait des discussions entre les parties pour l'implantation d'un projet pilote de télétravail. ([lettre d'entente 2020-V-101](#))

Les effets de la pandémie

L'arrivée de la pandémie a précipité le télétravail, de projet pilote à une réalité quotidienne, voire obligatoire par décret gouvernemental. Des décisions de gestion ont été prises par la Ville, lesquelles étaient davantage motivées par la situation sanitaire et les besoins de la Ville que par le respect des conventions collectives en vigueur. De nombreuses interventions ont dû être faites par le SPPMM auprès de la Ville pour arriver à des solutions respectant les conditions de travail négociées.

Il fallait faire face à une ouverture très limitée de la Ville. Cette situation s'est aggravée à l'été 2021, alors qu'un retour au travail était envisagé et que la Ville a implanté une organisation du travail basée sur un mode hybride de télétravail en imposant des conditions incompatibles avec plusieurs dispositions de notre convention collective.

Le modèle hybride

Le télétravail, peu importe le vocable utilisé, a été agréé lors de la signature de la convention collective sous la forme d'un projet pilote devant se terminer le 31 décembre 2023. Le SPPMM a toujours été d'accord pour discuter de l'implantation de ce projet pilote, sur une base volontaire à la demande du professionnel, dans le respect des diverses dispositions de la convention collective. Le Syndicat s'est opposé à l'imposition obligatoire d'un modèle hybride qui ne respectait pas les conditions de travail prévues à la convention collective et aux lois, telle que la Santé et sécurité au travail (SST). Dès lors, le SPPMM

a réclamé de faire partie des discussions et de permettre le télétravail dans le respect de la convention collective. Le Syndicat a présenté des propositions qui permettaient d'établir des conditions tenant compte des dispositions de la convention collective et des meilleures pratiques de télétravail.

Malgré de nombreuses rencontres et plusieurs propositions du SPPMM pour sortir de l'impasse, les représentants de la Ville les ont refusées systématiquement et ils ont placé les Professionnels devant l'obligation de signer, dans un délai restreint, une entente individuelle **imposant des conditions de travail en mode hybride**, dont plusieurs venaient à l'encontre de celles garanties par la convention collective.

La judiciarisation du débat

En décembre 2021, le SPPMM n'a eu d'autre choix que de déposer une plainte au Tribunal administratif du travail (TAT) en vertu du *Code du travail* et de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La Ville a répliqué en février 2022 par le dépôt d'un grief patronal à l'encontre du SPPMM.

Cette bataille juridique a connu son dénouement le 2 juin dernier, par la signature d'une entente qui prévoit que c'est le projet pilote de télétravail prévu dans la lettre d'entente annexée à la convention collective et non le modèle hybride qui régira le télétravail jusqu'à la signature de la prochaine convention collective. ([entente de règlement télétravail](#))

Nous avons obtenu que l'entente portant sur le télétravail soit prolongée jusqu'à la signature de la prochaine convention collective, ainsi que d'autres dispositions encadrant et permettant, le cas échéant, le dépôt de grief.

Télétravailler et non « hybritravailler »

Comme le prévoyait la lettre d'entente signée lors de la conclusion de la convention collective le 30 janvier 2020, les personnes qui désirent faire du télétravail devront se conformer à la directive C-RH-RH-D-20-001 ([lien](#)) et compléter le formulaire *Télétravailler en santé et en sécurité* ([lien](#)). **La plupart d'entre vous avez déjà, avec votre gestionnaire, mis en application cette directive.**

Pour télétravailler en paix...

Assurez-vous que vous êtes en mesure de respecter les conditions prévues à la directive. Dans le doute, vérifiez auprès de votre représentant syndical.

Rappelez-vous que vous devez échanger avec votre gestionnaire et vous entendre sur les modalités du télétravail: combien d'heures par semaine ? quels jours ? quel type de mandats ?

N'oubliez pas que les avantages négociés de la convention collective ne peuvent être modifiés ou annulés par le télétravail. C'est le cas notamment de l'horaire de travail. À titre d'exemple, pour tout professionnel régi par l'horaire 1820, votre gestionnaire ne peut

vous demander d'être présent au travail de 9h à 17h, sans justification pour les besoins de la division.

Chaque unité a ses particularités et ses façons de fonctionner en regard de différents mandats. La nature des mandats peut aussi différer d'une personne à l'autre. Si les modalités du télétravail sont motivées par la nature des mandats ou de l'unité, les écarts peuvent être justifiés. Cependant, si la décision du gestionnaire est contraire à la convention collective, si elle est abusive ou déraisonnable ou si elle est discriminatoire en regard de l'un des motifs reconnus par la *Charte des droits et liberté de la personne*, il sera possible de la contester.

Adressez-vous au SPPMM ([liste des représentants syndicaux](#)) pour toute question relative à cette entente, pour évaluer les effets que la Directive sur le télétravail ou le formulaire *Télétravailler en santé et en sécurité* pourraient avoir dans votre situation particulière, pour signaler toute dérogation à l'application du projet pilote ou toute dérogation à la convention collective.

Aidez-nous à vous aider!

Votre exécutif syndical

Anne Dorais, présidente

Pascal Gagné, vice-président - administration et finances

Caroline Gamache, vice-présidente - services aux membres

Alain Ruel, vice-président - services aux membres

Louis Rachiele, vice-président - services aux membres

5 août 2022