

Aide-mémoire syndical sur le télétravail

Avec la pandémie, le télétravail est devenu obligatoire pour plusieurs entreprises, lorsque possible. Cette forme d'organisation du travail, peu généralisée autrefois, concerne aujourd'hui une majorité de travailleurs et de travailleuses.

Le télétravail peut comporter des avantages et des inconvénients tout dépendamment de sa mise en place. Il s'agit toutefois d'un régime d'exception qui prendra fin un jour. Bientôt, espérons-le ! N'empêche que plusieurs s'attendent à ce que le télétravail soit là pour de bon, ce qui pose d'importants défis pour le mouvement syndical en matière d'organisation du travail et de changements technologiques. De nombreux employeurs ont déjà annoncé leur intention de rendre télétravail permanent, d'où l'importance d'une implication syndicale dans le dossier.

Afin de vous aider à défendre vos membres et à négocier le télétravail, la FTQ a préparé cet aide-mémoire. Si vous voulez en savoir plus, d'autres documents sur le sujet du télétravail ont été produits par la centrale¹.

Conditions de travail

- ⊙ Est-ce que la nature des tâches s'est transformée avec le télétravail ?
- ⊙ Assiste-t-on à une intensification du travail ? Est-ce que les attentes de l'employeur sont raisonnables ?
- ⊙ Est-ce que les horaires de travail ont été modifiés depuis la pandémie ? Qu'en est-il de la gestion des heures supplémentaires ?
- ⊙ Est-ce que la conciliation travail-vie personnelle s'est améliorée ou détériorée durant la pandémie ?
- ⊙ Est-ce que l'employeur impose un code vestimentaire ? Si oui, est-il excessif ou raisonnable ?
- ⊙ Est-ce que l'employeur a offert de la formation afin d'aider ceux et celles qui maîtrisent moins bien les outils technologiques ? Est-ce que le syndicat a été impliqué dans l'élaboration de ladite formation ?

Matériel informatique

- ⊙ Est-ce que l'employeur fournit le matériel informatique (ordinateur, cellulaire ou autre) ou est-ce que les travailleurs et les travailleuses utilisent leur propre matériel ? Si c'est le cas, sont-ils compensés ?
- ⊙ Est-ce que le syndicat peut utiliser les adresses courriel de l'entreprise ou de l'organisation pour joindre ses membres ?

Surveillance et vie privée

- ⊙ Est-ce que le télétravail a favorisé l'autonomie des personnes salariées ou, au contraire, est-ce que l'employeur a eu tendance à accroître son contrôle ?
- ⊙ Est-ce que l'employeur utilise des logiciels de surveillance ? De quel type de surveillance s'agit-il ?
- ⊙ Quelles sont les données collectées (captation aléatoire d'images, nombre de clics de souris, nombre de frappes au clavier, etc.) par l'employeur et comment sont-elles utilisées ?
- ⊙ Est-ce que le rendement des personnes salariées est évalué ?

¹ La FTQ a produit une version longue ainsi qu'une version courte du Guide sur le télétravail. Ces documents sont disponibles sur son site Internet (www.ftq.qc.ca).

Santé et sécurité du travail

- ⊙ Comme l'employeur conserve les mêmes obligations et responsabilités en vertu de la loi pour les personnes salariées en télétravail, quelles sont les démarches entreprises pour assurer que le travail est effectué de manière sécuritaire ?
- ⊙ Est-ce que les postes de travail au domicile des travailleurs et des travailleuses sont ergonomiques ?
- ⊙ Est-ce que la vérification de l'ergonomie des postes de travail s'effectue dans le respect de la vie privée des travailleurs et des travailleuses ?
- ⊙ Est-ce que certains travailleurs et travailleuses ont de la difficulté à se déconnecter du travail ? Si oui, quelles sont les conséquences sur leur santé ?
- ⊙ Est-ce que l'employeur a mis en place des mesures pour contrer les troubles psychosociaux comme l'anxiété, le stress, les troubles d'adaptation souvent causés par l'isolement, la surveillance et la surcharge de travail ?
- ⊙ Est-ce que l'employeur a mis sur place des politiques spécifiques pour contrer la violence et le harcèlement en ligne ? Y a-t-il des mesures particulières en matière de violence conjugale ?
- ⊙ Est-ce que les déléguées et les délégués sociaux observent une recrudescence des problèmes personnels parmi les membres ? Est-ce que certaines personnes souffrent d'isolement ?

Négocier le télétravail : quelques éléments à considérer

- ⊙ Réversibilité : une personne en situation de télétravail désirant retourner travailler dans les locaux de l'employeur devrait pouvoir le faire.
- ⊙ Volontariat : une personne salariée ne doit pas être contrainte de travailler à domicile si cela ne se retrouve pas dans les conditions d'embauche.
- ⊙ Maintien des conditions de travail : l'employeur ne peut utiliser le télétravail pour se soustraire de ses responsabilités. Les personnes salariées en télétravail conservent l'entièreté de leurs droits.
- ⊙ Dédommagement : le syndicat doit veiller à négocier certains éléments afin que les travailleurs et les travailleuses soient adéquatement dédommagés, dont l'aménagement de l'espace de travail ; l'acquisition des outils de travail ; la fourniture d'un équipement ergonomique ; une prime d'assurance en cas de bris ou de vol ; l'utilisation de matériel personnel, de la connexion Internet, de l'électricité et de la ligne téléphonique.
- ⊙ Vie privée : tout outil ou logiciel de surveillance ainsi que la gestion et la protection des renseignements personnels devrait faire l'objet d'une négociation avec le syndicat. Il en est de même pour la visite de l'employeur au domicile des travailleurs et des travailleuses.
- ⊙ Les modalités du télétravail : critères d'admissibilité, répartition des journées de présence au bureau et de télétravail, horaires de travail et heures supplémentaires, etc.
- ⊙ Changements technologiques : inclure une clause de changements technologiques et la mettre à jour le cas échéant
- ⊙ Les lieux du travail : définir clairement les lieux où il est permis de travailler (domicile, café, bibliothèque, chalet, etc.).