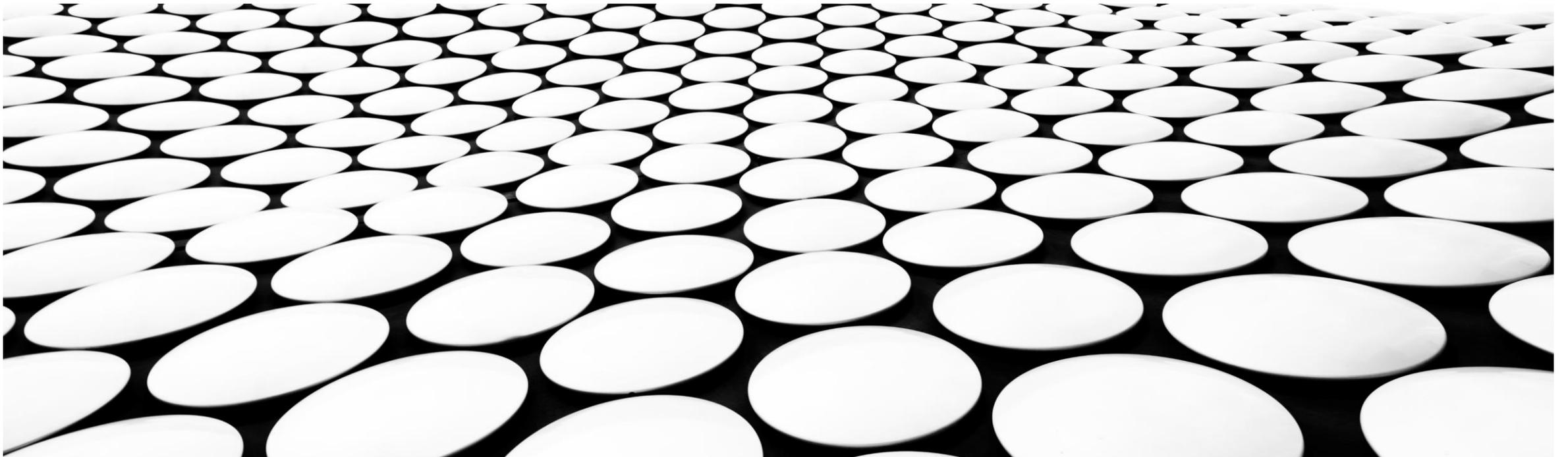

SYNTHÈSE DES CONSULTATIONS EN LIGNE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

7 DÉCEMBRE 2021





SYNTHÈSE GÉNÉRALE: 3 GRANDS CONSTATS

1. Les membres, de façon générale, souhaitent préserver le télétravail (mode hybride particulièrement)
2. Les employeurs sont réticents à négocier le télétravail avec le syndicat
3. Le télétravail pose de nouveaux défis aux syndicats et force l'innovation

CONSULTATION 1 : TÉLÉTRAVAIL, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET RELATIONS DE TRAVAIL

La négociation collective en mode virtuel : **deux voies possibles selon le contexte.**

À éviter à tout prix	Réflexion sur un modèle hybride
Problèmes techniques	Maintenir la négociation <u>en présence</u> pour : - discuter des principaux enjeux et demandes.
Perte de fluidité dans les échanges, froideur des échanges	Maintenir la négociation <u>en virtuel</u> pour : - La négociation plus technique (facilite le suivi des changements en partageant le projet de convention à l'écran); - Lorsque des intervenants dispersés géographiquement doivent se joindre à la discussion.
Absence de discussions de corridors	
Exige plus de séances de négociation	
Difficulté d'interpréter le non-verbal	
Difficulté de dénouer les impasses	

CONSULTATION 1 : TÉLÉTRAVAIL, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET RELATIONS DE TRAVAIL

Le rapport de force :

- Constat général :
 - Peu de syndicats participants ont réussi à négocier une lettre d'entente sur le télétravail ou à inclure des dispositions dans la convention collective;
 - L'employeur voit le télétravail comme un droit de gérance.
- Stratégies utilisées par certains syndicats :
 - Demande d'ordonnance de sauvegarde pour pratique illégale;
 - Extension de la convention collective pour éviter de négocier durant la pandémie;
 - Limiter les abus patronaux (ex. imposer le télétravail);
 - Accepter que le télétravail soit encadré par une directive de l'employeur, mais après consultation du syndicat et mention dans la convention collective que les problèmes avec celle-ci sont discutés au comité de RT;
 - Faire une vigie sur les ententes de télétravail en attendant la prochaine négociation collective et utilisation de guides syndicaux.

CONSULTATION 1 : TÉLÉTRAVAIL, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET RELATIONS DE TRAVAIL

Les enjeux de la négociation du télétravail :

- Nécessité de répondre aux **besoins variables** des membres en matière de télétravail;
- Assurer **l'équité** entre ceux qui ont accès ou non au télétravail;
- **Faible marge de négociation du syndicat** face à un employeur résistant à négocier le télétravail et des membres qui veulent le télétravail parfois à tout prix.

CONSULTATION 1 : TÉLÉTRAVAIL, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET RELATIONS DE TRAVAIL

Clauses à négocier dans une entente de télétravail selon les participants et participantes :

- Le remboursement des équipements et montants récurrents pour leur renouvellement au besoin;
- Le caractère volontaire du télétravail;
- L'équité des conditions de travail;
- Les horaires et modalités du télétravail;
- La flexibilité dans l'aménagement du temps de travail entre le domicile et le bureau;
- La préservation des espaces bureaux pour ceux et celles qui veulent revenir y travailler de façon permanente ou temporaire;
- L'accès à la liste des personnes en télétravail;
- Le comité paritaire de suivi;
- Le droit à la déconnexion;
- La protection à l'égard de la sous-traitance.

Mais au-delà de la négociation, il est reconnu la nécessité de modifier les lois du travail pour faciliter l'encadrement du télétravail.

CONSULTATION 2 : TÉLÉTRAVAIL, VIE SYNDICALE ET MOBILISATION

Quelques **bienfaits** du télétravail sur les syndicats :

- Ils ont démontré leur capacité à s'adapter rapidement en période de crise;
- Ils ont fait preuve d'ingéniosité et repensé leurs pratiques pour maintenir la vitalité de la vie syndicale.

CONSULTATION 2 : TÉLÉTRAVAIL, VIE SYNDICALE ET MOBILISATION

Quelques pratiques syndicales pour maintenir les liens avec les membres:

1. Rehaussement des **communications** avec les membres pour briser l'isolement, les tenir informés de leurs droits, s'assurer de leur bien-être (santé mentale);
 - Les outils et techniques varient selon les syndicats : Zoom, Teams, groupes Facebook, conversations Messenger, chaîne d'appels, messages textes, courriels, mise en place d'une structure pyramidale pour faire circuler l'information...
2. Rédaction d'un **guide** sur la mobilisation alternative dans le contexte du télétravail;
3. Négociation de **libérations** pour permettre au syndicat d'appeler un membre sur Teams ou tenir des réunions;
4. Mobilisation des clauses obligeant l'employeur à fournir au syndicat les informations sur les **nouvelles personnes salariées**;
5. Remise aux personnes salariées de **cartes d'affaires numériques** contenant plusieurs informations sur le syndicat et la convention collective;
6. **Rencontres** Teams avec des petits groupes sur des sujets particuliers.

CONSULTATION 2 : TÉLÉTRAVAIL, VIE SYNDICALE ET MOBILISATION

7. Tenue d'assemblées syndicales virtuelles : un bilan mixte

Avantages	Inconvénients
Plus grande participation de façon générale, sauf exception	Diminution de la vitalité de la démocratie délibérative
Bonne expérience avec le vote électronique	Mauvaise expérience avec la technologie et le vote électronique
Permet de mieux rejoindre les membres lorsqu'ils sont dispersés géographiquement	Difficile de prendre le « pouls » de la salle
Réduction des coûts vs la tenue d'une AG en présence	Pas adapté pour de grands groupes
Des membres qui n'avaient pas tendance à prendre la parole en présence sont plus à l'aise de le faire en virtuel	Tendance à comprimer et programmer trop étroitement l'agenda
	Facilite l'abus de procédures (ex.: question préalable)
	Plus ou moins adapté avec des membres qui sont en télétravail et ceux qui ne le sont pas (cols bleus par ex.)
	Problèmes de civilité

Malgré les inconvénients, plusieurs en viennent à la conclusion que les assemblées virtuelles ou en mode hybride sont là pour rester.

CONSULTATION 2 : TÉLÉTRAVAIL, VIE SYNDICALE ET MOBILISATION

Le recrutement en télétravail : quelques constats

- L'usage de la carte électronique d'adhésion syndicale et d'outils de paiement en ligne (PayPal, transferts électroniques) s'est répandu;
- Utilisation des réseaux sociaux pour identifier les personnes qui font partie de l'unité (vs des discussions informelles avec des personnes salariées pour construire la liste);
- Difficultés supplémentaires potentielles pour le recrutement en champ libre;
- Le télétravail a été un enjeu qui a favorisé la syndicalisation dans certains milieux de travail;
- Oblige à mieux organiser les campagnes de recrutement syndical.

CONSULTATION 2 : TÉLÉTRAVAIL, VIE SYNDICALE ET MOBILISATION

Si le virtuel comporte certains avantages, des **crain**tes sont émises :

- Quel sera l'impact à long terme du virtuel sur la participation et la mobilisation des membres?
- Quelle sera la vigueur de la mobilisation lors de grève, de piquetage, de manifestation?
- Comment exercer des moyens de pression qui ont de l'impact quand on est en télétravail?
- Comment assurer une relève syndicale? Certains syndicats font état de difficultés pour trouver des nouveaux membres pour siéger sur des comités ou pour assumer d'autres responsabilités syndicales.
- Multiplication des communications électroniques de l'employeur et du syndicat. Il est plus difficile de faire passer les messages et d'atteindre les personnes salariées qui sont noyées dans une mer d'information.

CONSULTATION 3 : TÉLÉTRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE

Télétravail et conciliation travail vie personnelle :

- Plusieurs **avantages** sont soulignés par les participants :
 - Réduction du temps et des coûts de déplacement;
 - Plus de flexibilité dans les heures de travail (bien que ce soit loin d'être le cas pour toutes les personnes salariées qui doivent maintenir un horaire fixe);
 - Plus grande facilité de concilier les obligations familiales.
- Mais le modèle ne convient **pas à tout le monde** :
 - Personnes qui ont besoin d'un contact humain au travail;
 - Personnes qui n'ont pas un espace adéquat pour travailler à la maison;
 - Personnes qui vivent de la violence conjugale;
 - Nouvelles personnes employées pour leur intégration.

CONSULTATION 3 : TÉLÉTRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE

Télétravail et conciliation travail-vie personnelle :

- Des **risques** à long terme :
 - Augmentation de la charge de travail observé (le temps passé dans le transport est travaillé, les pauses, heures de dîner ne sont pas prises...);
 - Difficulté de déconnecter du travail et sentiment de devoir répondre au cellulaire, répondre à un appel Teams ou à un courriel.

CONSULTATION 3 : TÉLÉTRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE

Télétravail et **surveillance patronale**:

- Selon les milieux de travail, le type de gestionnaire, les outils technologiques utilisés, la surveillance patronale est demeurée similaire (ex. centres d'appels) ou s'est intensifiée.
- La surveillance se fait principalement par des outils standards comme Teams et non pas par des logiciels de surveillance particuliers. Ex. si un membre est inactif trop longtemps sur Teams, le gestionnaire peut faire des vérifications, enlever du temps sur la paie si la personne n'a pas répondu, etc.
 - Les personnes salariées ont développé en parallèle des stratégies d'adaptation en modifiant leur statut (en rouge occupé) pour ne pas se faire questionner.
- S'ajoute l'effet cumulatif de l'utilisation imposée d'un nombre croissant de logiciels: Teams, courriels, WebEx, cellulaire, Yammer (réseau social intranet) ...)

CONSULTATION 3 : TÉLÉTRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE

Télétravail et SST :

- De façon général, les lésions professionnelles ne semblent pas avoir augmentées de façon importante dans les milieux de travail, mais le portrait reste à faire.
- Certaines réflexions sont cependant partagées:
 - Importance de fournir aux personnes salariées des équipements ergonomiques et un lieu de travail sécuritaire en télétravail;
 - Tension entre la responsabilité de prévention de l'employeur et la vie privée des personnes salariées en télétravail;
 - Résistance de l'employeur à reconnaître les accidents et maladies professionnelles en télétravail;
 - Tendance des personnes salariés à moins interpeller le syndicat ou déclarer des problèmes de SST;
 - Risques particuliers de SST associés au télétravail:
 - Stress pour répondre aux exigences de performance;
 - Violence conjugale;
 - Détresse psychologique et santé mentale;
 - Consommation d'alcool et de drogue.

CONSULTATION 3 : TÉLÉTRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE

Actions syndicales en matière de santé et sécurité en télétravail :

- Production d'un bulletin SST;
- Négocier des libérations pour discuter avec les personnes salariées de SST;
- Chaînes d'appels pour s'assurer de leur santé mentale et identifier de façon préventive la détresse psychologique;
- Organisation de rencontres sociales pour briser l'isolement.



POURSUIVONS LA DISCUSSION...

TÉLÉTRAVAIL, ACTION SYNDICALE ET REVENDICATIONS FTQ