

RÉSEAU SPÉCIAL



6 UNITÉS

volume 40 | numéro 13 | 17 août 2021

DÉMARCHES AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL

Consœurs, confrères,

Il subsiste certaines interrogations quant aux actions juridiques entreprises par les sections locales membres de la coordination syndicale SCFP-HQ relativement au déploiement du télétravail postpandémie et à la négociation de chartes d'équipe. Regardons donc la situation de plus près.

L'avenir est au télétravail

Les sections locales qui composent la coordination considèrent que le télétravail est une condition de travail fondamentale à Hydro-Québec et dans le monde du travail actuel. Dans les dernières années, par le biais des négociations des conventions collectives, des revendications pour démocratiser et officialiser les pratiques de télétravail ont été amenées par les parties syndicales à la table de négociation.

Il a malheureusement fallu la pandémie pour que l'expérience du télétravail à grande échelle démontre ses avantages, tant en termes de productivité que de qualité de vie, sans négliger l'impact environnemental.

L'action juridique

La requête juridique au Tribunal administratif du travail (TAT) a pour but de préserver vos droits et ceux de l'association vous représentant. Pour être exact, les sections locales ont déposé ce que l'on appelle *une requête en 12*, soit une demande à ce que l'article 12 du Code du travail soit respecté.

Que dit l'article 12 du Code du travail :

12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

S. R. 1964, c. 141, a. 11.

En clair, si ce n'est pas conventionné, si ça ne fait pas partie d'une lettre d'entente ou de la loi, les syndicats peuvent difficilement représenter et défendre leur membre. Ça ouvre grand la porte à l'arbitraire, à de sérieuses controverses et à plusieurs iniquités.

Les chartes d'équipe

Possiblement que plusieurs pensent que les chartes d'équipe annoncées par l'entreprise représenteront une documentation officielle à laquelle la gestion sera tenue. **Or, les chartes d'équipe n'ont rien d'un document officiel en bonne et due forme.** À tout moment, et pour n'importe quelle raison, l'entreprise pourra les résilier en tout ou en partie, ou les modifier à sa convenance. Et, encore là, rien ne protège les membres puisque les chartes d'équipe n'ont aucune valeur juridique.

Au surplus, les chartes d'équipe sont rédigées dans un contexte de déséquilibre des forces. Votre gestionnaire ayant « le gros bout du bâton ». Il pourra en résulter de la satisfaction comme de la grogne, selon le contexte qui sera particulier à chacun.

Ce n'est d'ailleurs pas pour rien que vous ne négociez pas vos conditions de travail à la pièce chaque année avec votre gestionnaire. La force du nombre que représentent votre section locale et la coordination permet d'obtenir un équilibre juste et équitable en termes de négociations, et surtout une expertise qui voit au-delà du nombre de jours pouvant être télétravaillés.

Cette démarche d'Hydro-Québec n'est pas anodine. Il s'agit d'une brèche dans le droit d'association et de défense des employés. Ça créerait un précédent. Si on laisse passer cela, ce sera quoi la prochaine négociation directe avec les employés ?

Décision préliminaire du Tribunal administratif du travail

La juge administrative, Mylène Alder, du Tribunal administratif du travail a rendu une décision préliminaire le 22 juin dernier relativement à la requête du Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec qui avait entamé des démarches juridiques début juin. Le TAT ordonne donc :

« à Hydro-Québec, ses représentants ou mandataires de cesser d'entraver et de s'ingérer ou de tenter d'entraver et de s'ingérer dans les activités du Syndicat (...). »

« à Hydro-Québec de ne pas négocier toute condition de travail relative au télétravail avec les salariés compris dans l'unité de négociation (...). »

Hydro-Québec a alors déclaré, pour se conformer à la décision préliminaire, que le programme de télétravail se poursuivait tel quel, mais que les discussions sur les chartes d'équipe étaient mises sur la glace.

En faveur de la négociation

Discuter, négocier, aller de l'avant, c'est ce que nous voulons, et ce, en respectant vos priorités et intérêts.

En outre, pourquoi après des mois et des mois de télétravail à temps plein pour certains groupes, ne serait-il plus possible de maintenir cette possibilité pour les employés le souhaitant ? Il y a bien quelques projets pilotes, mais pour les autres... l'expérience a pourtant clairement démontré que c'était possible, rentable et très efficace!

Les sections locales veulent faire partie de la solution. Nous soutenons que plus de flexibilité sera bénéfique pour tous, notamment pour les régions. Le télétravail permet l'octroi de postes passionnants partout dans la province. Pourquoi se restreindre ?

Hydro-Québec est un leader au Québec et doit donc continuer d'être innovante et montrer la voie. Pour ce faire, le respect de la Loi est primordial et inévitable. En négociant, tout le monde y trouve son compte. Après tout, si l'entreprise a un plan clair concernant le télétravail, où est le problème à le rendre officiel ?

Vos représentants des sections locales du SCFP

/cs (SEPB-574)