

## **Politique sur le travail à distance - Réunion de consultation des membres d'Unifor 2025**

2021-10-06 12h00 HAE sur Zoom

Présidence : Claire Hurtig et Connor Spencer

Notes : Lesley Thompson

Claire ouvre la réunion, souhaite la bienvenue et passe en revue l'ordre du jour :

1. Présentation :
  - a. Processus de consultation à date
  - b. Position de l'employeur
  - c. Commentaires des membres - thèmes généraux
2. Discussion du document de rétroaction
3. Prochaines étapes

### **1. a. Processus de consultation à date**

Claire présente une chronologie du processus de consultation à date.

#### **Fin août**

L'employeur a entamé le processus de consultation avec les présidents des sections locales

#### **Mi-septembre**

L'exécutif d'Unifor a soumis ses commentaires à l'employeur

#### **Du 19 au 27 septembre**

Les commentaires des membres ont été soumis à l'exécutif par Google Doc et par courriel.

#### **Semaine du 27 septembre**

Le président du comité ad hoc a compilé les commentaires dans le document actuel.

Appel aux volontaires pour se joindre au comité ad hoc sur le travail à distance

#### **5 octobre - aujourd'hui**

Réunion pour discuter du document de commentaires compilés et répondre aux questions dans la mesure du possible.

#### **Fin octobre**

L'employeur communiquera la deuxième version du document aux syndicats du personnel.

Claire indique qu'elle, Rachel Beshara, Brenda Shillington et Louise Laporte font partie du comité ad hoc sur le travail à distance.

Elle invite tous ceux qui veulent se joindre au comité de prendre contact avec elle.

L'engagement en temps est à la mesure de vos possibilités.

Le comité se concentrera sur le suivi, la stratégie, la pression sur l'employeur et l'action.

## b. Position de l'employeur

Claire a rencontré le directeur exécutif Riccardo Filippone hier à ce sujet.

- L'employeur est conscient que le personnel est mécontent du premier projet.
- Riccardo fait savoir que le projet est basé sur le langage du Conseil du Trésor.
- Une nouvelle ébauche est à venir.
- L'employeur définit le terme " hybride " comme étant 2,5 jours de travail à distance par semaine.
- L'employeur a exprimé le besoin de déterminer quels espaces et services seront disponibles pour les membres de l'AFPC à long terme.
- Il est très probable que la partie de l'ébauche de la politique qui se lit comme suit : " ...en général, on s'attend à ce que le personnel de l'AFPC continue d'être présent dans son lieu de travail désigné pendant la majorité de ses heures de travail hebdomadaires " sera supprimée de la deuxième ébauche. Cet énoncé particulier a suscité de nombreux commentaires/critiques de la part des membres de la section locale.
- Riccardo a déclaré que les détails concernant les coûts et les dépenses seront inclus dans la prochaine ébauche.
- L'employeur a également reconnu que le personnel éprouve de l'anxiété liée à cette politique. Il a également fait savoir qu'il jugeait raisonnables les commentaires reçus d'Unifor à ce jour.

Claire signale qu'une mise à jour de la note de service sur le retour au travail sera bientôt publiée et qu'elle croit fermement que la date sera repoussée.

Pierre Lebel soulève le fait que la politique semble contredire l'esprit du langage que la section locale a négocié dans la convention collective.

Claire dit que l'employeur a confirmé que les membres peuvent faire une demande pour travailler à distance et qu'elle ne sera pas refusée sans raison. Cependant, les demandes ne seront pas approuvées tant que la politique ne sera pas finalisée.

Claire présente ensuite un résumé des thèmes généraux des commentaires des membres :

## c. Commentaires - Résumé des principales préoccupations

- La politique est en contradiction avec l'esprit du langage que nous avons négocié dans la nouvelle convention collective.
- **L'objectif général** de la politique est problématique - aucune option hybride réelle.
- **Approbat**ion - toutes les décisions sont à la discrétion de la direction, aucun rôle pour l'employé ou le syndicat, aucune responsabilité claire pour faire appel des décisions, les critères de décision ont un fort potentiel de discrimination et de favoritisme.

- **Valeurs** (santé mentale, durabilité, diversité, inclusion) exprimées dans la section Objectifs - aucun processus ou étape correspondant n'est décrit pour les atteindre.

## 2. Discussion sur la rétroaction

Claire parcourt le document.

Elle souligne que l'unité SESJ a un langage différent dans sa convention collective qui est, à certains égards, plus fort.

La section locale du SFCP a également un libellé sur le travail à distance.

Claire passe en revue certains commentaires et le nouveau libellé proposé qui est surligné en bleu. Le document complet peut être consulté ici.

Elle souligne également les endroits où nous devons encore nous entendre sur le langage proposé, par exemple la section sur la "réduction des émissions".

Elle souligne que de nombreux membres craignaient que certains des critères relatifs au travail à distance soient discriminatoires et que la section locale propose d'en supprimer certains.

Elle ajoute qu'il sera important d'inclure un libellé visant à réduire les différences de traitement entre les branches et les sections.

Brenda Shillington partage l'avis que les accords officiels de travail à distance doivent être volontaires. En l'absence d'une pandémie, nous ne voulons pas que l'employeur force le personnel à travailler à domicile.

Pierre Lebel raconte qu'il a demandé à travailler à distance deux jours par semaine. On lui a répondu qu'il obtiendrait une réponse lorsque la politique serait finalisée. Claire dit que d'autres personnes ont également fait des demandes mais ont reçu la même réponse. Elle invite les membres à partager dans le chat si d'autres personnes ont également fait des demandes. Beaucoup l'ont fait ou ont l'intention de le faire bientôt.

Dave Scrivener fait remarquer que rien dans cette politique ne dit que les managers doivent être capables de gérer une équipe à distance. Il demande également quel est le calendrier de la politique.

Claire - L'employeur a dit qu'il aurait une deuxième ébauche dans environ trois semaines. L'employeur souhaite obtenir le consensus de tous les décideurs avant de présenter une deuxième version aux syndicats. L'employeur souhaite recevoir les commentaires dès que possible afin de pouvoir entamer ce processus.

Demande à Dave Scrivener de proposer un langage concernant la gestion des équipes à distance dans le chat.

Howie West propose de ne pas confondre le travail sur la route et le travail à distance. Il s'agit de deux choses différentes.

Rachel demande si le groupe de travail sur la santé mentale sera consulté sur la prochaine version et demande à la section locale de faire pression en ce sens. Réponse : oui, la demande sera faite.

Adrian Dumitru demande si l'employeur a l'intention de définir des exigences opérationnelles. Et si ce n'est pas le cas, pouvons-nous poser cette question ?

Claire transmet que Ricardo a dit que l'employeur doit évaluer combien de personnes sont nécessaires sur le lieu de travail pour offrir un service adéquat aux membres. Oui, nous pouvons demander cette définition.

Louise Laporte demande quelle partie du document sera fournie à l'employeur ?

Claire répond que si les membres sont à l'aise, le plan est de le fournir en entier.

Howie aborde la puce " réduire les émissions liées aux déplacements vers le lieu de travail " dans la section des objectifs du projet de politique. Il dit qu'avant que cet article n'ait une quelconque signification, l'employeur doit avoir une certaine compréhension de la quantité d'émissions que les bâtiments produisent réellement. Selon lui, il y a une différence entre les émissions dues aux déplacements domicile-travail et les émissions produites par votre bureau à domicile et le bâtiment. Pour que cette déclaration ait un sens, l'employeur devrait trouver un moyen de calculer les émissions de votre bureau à domicile et de les comparer aux émissions produites par le bâtiment. L'idée est que l'employeur ne devrait pas pouvoir transférer ses émissions à ses employés sans qu'elles soient comptabilisées.

Claire invite Howie à formuler cette idée dans un certain langage.

Tom Milne raconte que la coordinatrice régionale des Prairies lui a également dit que la réouverture des bureaux serait repoussée. Il apprend également qu'une politique de vaccination du personnel est en préparation. Il ajoute que les membres du CEA subissent des pressions de la part des membres qui veulent commencer à se réunir dans le bureau.

Andrew Beck demande s'il y aura un comité conjoint pour s'occuper de cette politique.

Claire répond qu'il n'y en a pas actuellement, mais qu'il y a au moins trois tables où les syndicats sont présents et où ce document est discuté. Il s'agit du comité de retour au travail, de l'équipe d'intervention en cas de pandémie et du comité mixte de santé et de sécurité au travail.

Pierre suggère que nous poussions l'employeur à organiser une présentation Zoom de la politique une fois qu'elle sera terminée. Claire - oui, nous pouvons ajouter cela à nos commentaires.

### **3. Prochaines étapes**

Unifor soumettra ce document de commentaires compilés à l'employeur.

Le comité ad hoc va

- continuer à travailler sur cette question
- fournir des mises à jour aux membres lorsque cela est possible
- élaborer une stratégie collective relative à la politique sur le travail à distance, au besoin.

Jess Wallis se porte également volontaire pour le comité ad hoc.

La réunion s'est terminée à 13 heures HNE.