

# Le télétravail n'est pas un droit

Par Lise Ravary | 22 avril 2023

**CHRONIQUE** / On ne sait pas combien de temps va durer la grève des fonctionnaires fédéraux, mais on comprend que les salaires ne sont pas seuls au cœur du litige. Les syndicats veulent aussi enchâsser le télétravail dans les conventions collectives, établir des paramètres universels et le garantir.

Cela remet en question la définition même du travail et le droit de gestion.

Ce n'est ni abusif, ni une forme d'exploitation que de demander aux employés d'être présents dans les locaux de leur employeur. C'est une norme. Un superviseur doit pouvoir décider des horaires des équipes sous sa responsabilité, tant que les lois en vigueur sont respectées, bien entendu.

Le télétravail rendu nécessaire pendant la pandémie ne sera jamais une alternative permanente au travail en personne, malgré ses attraits et ses avantages. Mais dans l'esprit du syndicat de la fonction publique, le «droit» au télétravail doit être protégé comme droit acquis.

C'est ainsi qu'on se retrouve avec des règles immuables, intouchables, même quand le bon sens dicte un effort de flexibilité de toutes parts.

Négocier la semaine de quatre jours semble préférable à l'élargissement du télétravail, porteur d'une cruelle discrimination. Les infirmières, les caissiers, les cols bleus, les émondeurs, les premiers répondants, les travailleurs d'usine, les éboueurs et tant d'autres ne pourront jamais profiter du télétravail, même garanti par une convention collective.

Il serait beaucoup plus facile de réorganiser le travail pour offrir la semaine de quatre jours pour tous. Des projets-pilote démontrent déjà que c'est possible sans perte de productivité et à faible coût, en plus d'être vachement séduisant en période de pénurie d'employés.

## **Directive unique**

Plusieurs Canadiens croient que les employés du secteur public bénéficient de privilèges uniques. Ils gagnent 8,5% plus cher que la moyenne, ils sont assurés d'une retraite indexée et plusieurs bénéficient de la sécurité d'emploi. Et c'est tant mieux pour eux. Les gains dans le secteur public finissent souvent par être accordés par le privé. Mais une différence demeure: ce sont les contribuables qui paient la note, ce que les syndicats tendent à oublier ou à négliger.

Offrir plus de flexibilité au travail n'est pas répréhensible en soi. Au contraire, cela fait partie d'une bonne gestion des effectifs en 2023 mais comment encadrer le télétravail de manière stricte en l'incluant dans un contrat de travail sans trahir le principe même de flexibilité?

C'est attrayant le télétravail. Et l'engouement ne cessera pas de sitôt. Il faudra trouver un moyen de satisfaire le plus grand nombre de travailleurs possibles – si on veut les garder - mais la calcification des horaires ne peut mener qu'à des embâcles. Il ne peut y avoir une directive unique pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

J'ai longtemps dirigé des équipes non-syndiquées. J'ai rarement dit non à une demande de congé. Je renvoyais systématiquement à la maison les employés dont les enfants étaient malades. Mais parfois, les exigences du travail m'imposaient des décisions plus carrées. Nous avons besoin de tous les bras et de tous les cerveaux au bureau.

## **De bonne guerre**

Malheureusement, les conventions collectives ne mènent pas toujours à plus d'efficacité. On le voit dans les domaines de la santé et de l'éducation: les syndicats ne font pas toujours partie de la solution. Les syndicalistes eux ont un autre regard et c'est de bonne guerre. Mais la raison doit prévaloir.

Je crois que les syndicats jouent un rôle important dans la société et je ne suis pas opposée à la syndicalisation ou au droit de grève dans la fonction publique mais établir des règles ingérables au quotidien n'aidera personne. Pire encore, les employeurs qui y voient

uniquement des avantages financiers pourraient imposer le télétravail alors que cela doit demeurer volontaire.

Quand on vit dans un quatre et demi avec deux enfants, travailler à la maison est un défi.

Le télétravail ne sera jamais un droit, ni un privilège universel. Même quand c'est possible, c'est souvent du cas par cas. Les gros sabots des conventions collectives ne sont pas les bienvenues sur ce terrain en friche.

Le télétravail dépasse l'enjeu des droits des travailleurs: c'est une réflexion que doivent faire les gouvernements, le milieu des affaires, les syndicats, les experts en ressources humaines et la société en général.

Les syndicats ne peuvent agir seuls. La preuve? Le télé-piquetage n'existe pas encore...