

VERSION FRANÇAISE

LETTRE D'ENTENTE 2024-001

Entre

l'Université Concordia (ci-après « l'Université »)
et
Syndicat des employé-e-s professionnel-le-s de l'Université Concordia (CSN)
(ci-après le « SEPUC »)

Collectivement les « Parties »

Sujet : Lettre d'entente 2024-001 - Travail hybride flexible

- CONSIDÉRANT** que l'Université souhaite offrir différentes options de conciliation, dont le télétravail, à ses personnes salariées afin de favoriser leur mieux-être et la conciliation travail et vie personnelle;
- CONSIDÉRANT** que les Flexible hybrid work guidelines dans sa version révisée le 1^{er} juin 2023, prévoient différentes modalités entourant le travail en mode hybride;
- CONSIDÉRANT** la mission de l'Université;
- CONSIDÉRANT** que le télétravail peut ne pas convenir à l'ensemble des postes visés par l'unité d'accréditation;
- CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2021-2023;
- CONSIDÉRANT** la nature du travail et les besoins organisationnels à l'Université peuvent varier durant l'année;
- CONSIDÉRANT** que les parties soutiennent les personnes salariées pour qu'elles puissent avoir accès au télétravail tout en respectant la mission et les exigences opérationnelles de l'université.

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

Les personnes salariées relevant des facultés et du « OVPRGS »

2. À partir de janvier 2025, l'Université mettra en place un modèle de travail hybride pour les personnes salariées relevant des facultés et du « OVPRGS », avec un minimum de 30% de la semaine normale de travail effectuée à distance sur une période de deux (2) semaines. Les parties comprennent que la flexibilité peut être nécessaire à certains moments pour répondre aux besoins opérationnels;
3. À partir de l'automne 2024, les parties forment un groupe de travail conjoint sur le travail hybride pour les personnes salariées relevant des facultés et du « OVPRGS »;
4. Les parties donnent leurs recommandations pour les personnes qui siégeront sur le groupe de travail conjoint dès que possible, mais au plus tard le 23 septembre 2024;
5. Le groupe de travail conjoint tient sa première rencontre durant la semaine du 30 septembre 2024;
6. Le groupe de travail conjoint est composé de :
 - a. Six (6) personnes représentantes de SEPUC, représentant chaque faculté et «OVPRGS », y compris la présidente du syndicat;
 - b. Six (6) personnes représentantes de l'Université, représentant chaque faculté et «OVPRGS », y compris un personne représentante des ressources humaines;
7. Le mandat de ce groupe de travail conjoint est de revoir largement les obligations inhérentes aux différents rôles et fonctions en relation avec les besoins et les exigences opérationnelles des facultés et « OVPRGS », conformément aux Flexible hybrid work guidelines.

Ce faisant, le groupe de travail conjoint :

- a. Identifiera des zones supplémentaires de flexibilité permettant qu'au moins 40 % de la semaine normale de travail soit effectuée à distance sur une base annuelle;
 - b. Identifiera des zones ou des rôles pour lesquelles 30 % de travail à distance pourraient ne pas être possible en raison des besoins et exigences opérationnelles;
8. Pendant que le groupe de travail conjoint est actif, le groupe de travail conjoint doit consulter les différentes parties prenantes (par exemple, les supérieurs immédiats et les personnes salariées);

9. Le groupe de travail conjoint prendra en considération les critères suivants :
 - a. Les besoins et les exigences opérationnelles des facultés et « OVPRGS »;
 - b. Le poste de la personne salariée et les obligations inhérentes à ce poste;
10. L'Université ne peut refuser qu'un minimum de 30 % de la semaine normale de travail soit effectué à distance sur une période de deux (2) semaines pour une personne salariée sans motif valable basée sur les critères de l'article 9 de la présente lettre d'entente;

Les personnes salariées qui ne relèvent pas des facultés et « OVPRGS » (ci-après le secteur des services)

11. À la demande de l'une des parties, un comité conjoint sur le travail hybride pour le secteur des services (c'est-à-dire non-Faculté et non-OVPRGS) se réunit au plus tard trente (30) jours ouvrables suivant la demande;
12. Le comité conjoint sur le travail hybride est composé de :
 - a. Trois (3) personnes représentantes de SEPUC, y compris la présidente du syndicat;
 - b. Trois (3) personnes représentantes de l'Université, y compris une personne représentante des ressources humaines;
13. Le mandat de ce comité est :
 - a. De discuter de tout changement permanent au modèle de travail hybride (pourcentage de travail à distance) dans le secteur des services;
 - b. De discuter de tout autre sujet concernant le travail hybride;
14. Trois (3) mois avant la mise en œuvre d'un changement au modèle de travail hybride, l'Université fournira les informations suivantes au syndicat et aux personnes salariées concernées :
 - a. La nature du changement au modèle de travail hybride;
 - b. La raison du changement;
 - c. La date prévue d'implantation ou, si nécessaire, le calendrier d'implantation;
15. La décision de l'Université est basée sur les critères suivants :
 - a. Les besoins et les exigences opérationnelles du service;
 - b. Le poste de la personne salariée et les obligations inhérentes à ce poste;

16. Au plus tard trente (30) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par le syndicat, le syndicat peut demander à l'Université de se réunir dans le cadre du comité conjoint sur le travail hybride;
17. L'Université ne peut modifier le modèle de travail hybride sans motif valable basée sur les critères de l'article 15 de la présente lettre d'entente;

Modification des Flexible hybrid work guidelines

18. L'Université reconnaît la valeur importante des personnes salariées membres de SEPUC et de leurs contributions, et s'engage à une consultation significative avec SEPUC avant d'apporter des modifications importantes aux Flexible hybrid work guidelines;
19. L'Université s'engage à consulter le syndicat avant de reconduire, modifier substantiellement ou retirer les Flexible hybrid work guidelines, le tout dans un délai minimal de trente (30) jours ouvrables préalablement à toute reconduction, modification ou retrait;
20. Aux fins de la présente entente, une modification substantielle signifie un changement significatif, notamment aux critères d'éligibilité ou aux règles entourant le processus d'approbation et de fin d'une entente de travail en mode hybride ou qui entraîne des répercussions directes sur les personnes salariées;
21. Il est entendu que l'Université s'engage dans un processus de consultation avec le syndicat et que cet engagement à consulter ne peut être interprété comme une renonciation à ses droits de gestion pour déterminer les modalités du télétravail conformément aux Flexible Hybrid Work Guidelines;

Clauses générales

22. Les parties reconnaissent qu'en cas d'urgence, l'Université peut modifier temporairement les arrangements de télétravail conformément aux Flexible Hybrid Work Guidelines;
23. L'Université se réserve le droit de révoquer temporairement l'éligibilité d'une personne salariée au télétravail lorsqu'un problème lié à la performance, à la discipline ou à la présence au travail est identifié et discuté avec la personne salariée, conformément aux Flexible Hybrid Work Guidelines;
24. Dans le cas où une personne salariée bénéficie d'une entente de télétravail, l'article 20 ne s'applique pas;

25. Lorsqu'une personne salariée bénéficie de l'horaire de travail comprimé, la présente lettre d'entente et les Flexible Hybrid Work Guidelines s'appliqueront. Pour plus de clarté, l'horaire de travail comprimée n'a pas pour effet de réduire la présence sur le campus des personnes salariées;
26. Les Parties reconnaissent le droit à la déconnexion, notamment en respectant l'horaire de travail normal des personnes salariées à moins que du temps supplémentaire n'ait été préalablement autorisé ou que le poste ne requiert une présence sporadique à l'extérieur de l'horaire établi. Il est entendu que la personne salariée n'est pas tenue d'utiliser son téléphone cellulaire personnel pour les fins de son travail;
27. La présente lettre d'entente est en vigueur à compter de la signature de la convention collective et vient à échéance à la date de renouvellement de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Montréal, le September 30, 2024 | 17:14 EDT.

Pour l'Université

DocuSigned by:
Carolina Willsher
4814BB672B4B444...
Carolina Willsher
Vice-rectrice associée, Ressources humaines

Pour le Syndicat

Signed by:
Shoshana Kalfon
9C2916ED1DE849A...
Shoshana Kalfon
Présidente, SEPUC

Signé par :
Pierre Claude Bourke
08E41806859949B...
Pierre Claude Bourke
Chef de service, Service des relations de travail et relations avec les employés

Signed by:
Sigmund Lam
8F70AACDEC454E3...
Sigmund Lam
Vice-Président Négociations, SEPUC