



## AIDE-MÉMOIRE DESTINÉ AU MILIEU MUNICIPAL Modification des conditions de travail – planifier la suite

Dans le contexte actuel, vous avez eu à adapter rapidement votre milieu de travail. On peut penser à la modification des horaires de travail, l'implantation du télétravail ou encore la modification d'autres conditions de travail.

Le déconfinement est mis en place tranquillement, un retour à la normale est à prévoir dans les prochaines semaines. Par contre, il s'agira d'un « nouveau normal ». Le Service en ressources humaines et relations du travail (RHRT) vous propose des pistes de réflexion afin de vous aiguiller sur ce qu'il est possible de mettre en place à court et à moyen terme.

Nous tenons à rappeler, qu'en date des présentes, le 6 mai 2020, le télétravail doit être maintenu et encouragé pour tous les employés lorsque possible.

Il est important de bien planifier la suite des choses et prévoir une possible recrudescence. Dans un premier temps, afin de déterminer les conditions de travail, les pratiques et les mesures qui doivent être modifiées, il faut se poser les questions suivantes :

1. Quelles mesures mises en place devraient demeurer après la crise? Lesquelles ont une plus-value?

---

---

---

---

2. Quelles pratiques d'« avant-COVID » nécessitent des modifications pour s'adapter à la nouvelle réalité? Quelles sont ces modifications?

---

---

---

---

3. Quelles mesures n'ont pas pu être mises en place lors de la présente crise et pourquoi?

---

---

---

---

4. Quelles conditions de travail peut-on instaurer en cas de résurgence de la pandémie?

---

---

---

---

Dans un deuxième temps, il faut évaluer la manière de procéder à l'introduction de nouvelles mesures, pratiques ou conditions de travail.

#### Dans un milieu syndiqué

5. Y a-t-il des clauses de la convention collective ou d'une politique interne qui traitent déjà de ces conditions de travail ou pratiques et qui nécessiteront une modification?

---

---

---

---

6. Le conseil municipal est-il d'accord pour procéder à la modification?

---

---

---

---

7. La modification envisagée est-elle raisonnable?

---

---

---

8. S'agit-il d'une mesure temporaire ou permanente?

---

---

---

---

9. Est-ce une modification qui nécessite l'accord du syndicat, relève-t-elle du droit de gérance?

---

---

---

---

10. Le syndicat est-il ouvert à effectuer des modifications par lettre d'entente?

---

---

---

---

11. La convention collective est-elle ou sera-t-elle échue sous peu?

---

---

---

---

**Dans un milieu non syndiqué**

12. Y a-t-il des clauses d'une politique écrite ou y-a-t-il une pratique établie qui sur ces conditions de travail ou pratiques qui nécessitent une modification?

---

---

---

---

13. Le conseil municipal est-il d'accord pour procéder à la modification?

---

---

---

---

14. S'agit-il d'une mesure temporaire ou permanente?

---

---

---

---

15. La modification envisagée est-elle substantielle?

---

---

---

---

16. La modification touche-t-elle une condition essentielle du contrat de travail?

---

---

---

---

Nous vous invitons à communiquer avec nos professionnelles du Service RHRT pour vous aider à analyser vos réponses et adopter la meilleure stratégie pour votre organisation municipale. Nous vous rappelons qu'en milieu syndiqué il est préférable de collaborer avec le syndicat si cela est possible.

Pour joindre l'équipe du Service en ressources humaines et relations du travail, écrivez à [slandry@fqm.ca](mailto:slandry@fqm.ca).



FÉDÉRATION  
QUÉBÉCOISE DES  
MUNICIPALITÉS

1134, Grande Allée Ouest  
Bureau RC 01  
Québec (Québec) G1S 1E5

Téléphone : 418 651-3343  
Sans frais : 1 866 951-3343  
Télécopieur : 418 651-1127  
[fqm.ca](http://fqm.ca)