UNI global union

LE TRAVAIL À DISTANCE

ANALYSE DE LA RÉPONSE DES SYNDICATS DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

SOMMAIRE

INTRODUCTION 3

PRINCIPALES CONCLUSIONS 3

MÉTHODOLOGIE 4

DROIT À LA DÉCONNEXION 4

LIBERTÉ SYNDICALE 5

SANTÉ ET SÉCURITÉ 6

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE 7

VIOLENCE DOMESTIQUE X

INDEMNISATION X

ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE X

SURVEILLANCE X

ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL X

HARCÈLEMENT EN LIGNE X

ANALYSE PRÉ/POST-PANDÉMIE X

RENFORCER NOTRE POUVOIR COLLECTIF DANS UN CONTEXTE DE TRAVAIL À DISTANCE
Message de la Secrétaire générale d'UNI Global Union, Christy Hoffman X

REMERCIEMENTS X

INTRODUCTION

La pandémie de Covid-19 a transformé la routine des travailleurs consistant à se rendre au bureau en un risque de santé publique et individuelle. Face à cette situation, les gouvernements du monde entier ont encouragé voire exigé que les travailleurs restent à la maison, et les employeurs ont rapidement adopté le travail à distance à grande échelle.

À titre d'exemple, l'OCDE a constaté qu'au plus fort de la pandémie, plus de 50 % des salariés des secteurs hautement numérisés, y compris les secteurs d'UNI Global Union tels que les services liés à l'information, la communication et la technologie ainsi que les services financiers, travaillaient à distance.

Même si les restrictions liées à la pandémie se sont assouplies ou ont complètement disparu, le recours au travail à distance perdure. Une enquête mondiale menée auprès des employeurs a révélé que 90 % d'entre eux appliquent déjà une politique de travail à distance ou envisagent d'en adopter une pour au moins une partie de leur personnel. Une autre enquête mondiale estime que le pourcentage de salariés qui travaillent à distance au moins une partie du temps pourrait doubler, et passer de 16,4 % à 34,4 %.

L'essor du travail à distance s'accompagne de nouveaux problèmes et de nouvelles opportunités, auxquels les syndicats ont répondu avec un regain de vigueur par la négociation collective.

Pour sa part, UNI s'est mobilisée pour soutenir les syndicats qui négocient, très souvent pour la première fois, pour le personnel travaillant à distance. En février 2021, UNI a lancé ses principes fondamentaux pour promouvoir les droits du personnel lorsqu'il travaille à distance lors d'un symposium virtuel, qui a réuni des syndicats et des travailleurs du monde entier pour mettre en pratique des exemples concrets de ces principes. En septembre 2020, UNI a publié un guide syndical sur la gestion algorithmique, car, pendant la pandémie, les algorithmes de contrôle des performances ont été de plus en plus utilisés au domicile des travailleurs.

Plus récemment, en septembre 2022, une conférence d'UNI destinée aux syndicats des centres de contact a porté sur les stratégies de syndicalisation des travailleurs à distance, de plus en plus nombreux dans ce secteur en pleine expansion. La conférence a présenté en primeur une étude universitaire complète sur les répercussions mentales et physiques du travail à distance, mandatée par UNI et dont la publication est prévue en janvier 2023. La fédération syndicale internationale a également soutenu les travailleurs à distance qui se syndiquent face à la surveillance invasive et aux conditions de travail dangereuses dans des entreprises telles que le géant des centres d'appels Teleperformance.

Dans le but d'aider davantage les affiliés du monde entier, UNI a maintenant constitué une base de données des accords et clauses négociés par les syndicats sur le travail à distance, soit 119 accords provenant de 25 pays. Tous sauf 16 ont été négociés pendant la pandémie. Le présent rapport propose une analyse des informations contenues dans cette base de données et explique comment les syndicats ont négocié les conventions collectives relatives au travail à distance.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

- **Soixante-trois des 119 accords passés au crible par mot-clé (53%) incluent une mention explicite du droit des employés à la déconnexion.**
- **Cinq accords font mention de la violence domestique et de la volonté d'aider la victime.**
- **Liberté syndicale : Plus de la moitié des accords garantissent que les droits collectifs des employés ne seront pas remis en cause par le travail à distance, 18 des accords exigent que l'entreprise fournisse les coordonnées des employés au syndicat.**
- **Cinquante-six des 119 accords (47%) couvrent l'indemnisation des coûts liés au travail à distance.**
- **Vingt-et-un accords (18%) traitent de la surveillance et de la collecte de données - un domaine qui préoccupe de plus en plus les syndicats, car les employeurs intensifient la surveillance partout dans le monde.**
- **Vingt-trois des 119 accords (19%) indiquent que les perspectives de développement de carrière seront identiques pour tous les salariés, indépendamment de leur statut de travailleurs à distance.**
- **Quatre des 119 accords (3%) mentionnent la manière dont l'entreprise préviendra, évaluera ou contrôlera le harcèlement ou l'intimidation en ligne en rapport avec le travail à distance.**

MÉTHODOLOGIE

Pour créer la base de données, UNI a demandé à ses syndicats affiliés des secteurs Finance et ICTS, ainsi qu'à ceux faisant partie du groupe des Cadres, de lui transmettre des conventions collectives contenant des dispositions relatives au travail à distance. Des syndicats de 25 pays ont envoyé un total de 119 conventions collectives - 98 sont des accords d'entreprise et 21 sont des accords sectoriels. Un groupe d'analystes a ensuite recensé les clauses relatives aux principaux thèmes sur lesquels les syndicats négocient en matière de travail à distance. Ces thèmes/mots-clés étaient la liberté d'association, le droit à la déconnexion, la santé et la sécurité, la surveillance, l'assurance responsabilité civile, l'indemnisation, l'assurance accidents du travail, la violence domestique, le développement de carrière et le harcèlement en ligne. Les critères justifiant pourquoi un accord réunissait les conditions concernant un certain mot-clé sont expliqués dans chaque section.

Il est important de noter que ces documents ont été transmis dans leur langue originale et ont été traduits en anglais à des fins de compréhension et d'analyse. Ces traductions ont été réalisées électroniquement et n'ont pas été vérifiées par des traducteurs professionnels pour valider la traduction littérale. Toute référence à des citations, figurant dans un document qui n'est pas initialement rédigé en anglais, est tirée de ces versions traduites et ne peut être directement imputée aux syndicats et aux partenaires sociaux qui ont élaboré ces documents. Toutefois, les idées générales contenues dans ces documents donnent un aperçu des concepts plus larges que l'on peut trouver dans la base de données et expliquent leur fréquence relative. Par ailleurs, la dernière section fournit une analyse générale des tendances observées dans les accords conclus avant et après l'apparition du Covid-19.

NOMBRE TOTAL D'ACCORDS

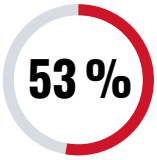
- Accords d'entreprise : **98**
- Accords sectoriels : **21**

NOMBRE D'ACCORDS PAR SECTEUR

- Finance : **50 %**
- ICTS : **43 %**
- Cadres : **3 %**
- Multisectoriel : **4 %**

DROIT À LA DÉCONNEXION

63
ACCORDS



Lors de notre analyse de la base de données, 63 des 119 (53%) accords passés au crible comportaient une mention explicite du droit à la déconnexion des employés ou expliquaient le concept de manière générale sans utiliser la terminologie exacte. Pour que l'accord réunisse les conditions, nous avons examiné si l'employeur mentionnait qu'un employé n'était pas tenu de répondre à des communications professionnelles en dehors de ses heures spécifiques de travail. Dans les cas où l'employeur exprimait que ce droit pourrait être enfreint en cas d'extrême urgence professionnelle, nous avons estimé que ces accords remplissaient les conditions requises.

Nous avons constaté que plus de la moitié des accords contenaient des dispositions relatives au droit à la déconnexion, mais qu'un certain nombre d'entre eux allaient au-delà du simple fait d'accorder à leurs employés le droit de se déconnecter en dehors des heures de travail normales. Les clauses stipulant par écrit que les employés ne seront pas sanctionnés ou freinés dans leur avancement professionnel pour avoir exercé leur droit à la déconnexion sont des exemples qui encouragent à faire pleinement usage de ce droit. Quatre clauses de droit à la déconnexion s'appliquaient aussi explicitement aux absences du travail préalablement approuvées, comme les vacances et les congés de maladie. Trois clauses étendent également explicitement le droit à la déconnexion aux pauses repas pendant la journée de travail.

Certaines clauses de droit à la déconnexion se distinguent par leur caractère exhaustif . En particulier, les conventions collectives espagnoles des sociétés Capgemini et Altamira Asset Management stipulent explicitement que leurs employés bénéficient du droit à la déconnexion. L'article 6 de la convention de Capgemini comporte des sections consacrées aux différents aspects du droit à la déconnexion.

L'une de ces sections, intitulée « Communication », expose en détail les politiques de communication préconisées par l'entreprise, telles que rédiger des e-mails brefs et clairs, inclure des signatures de message mentionnant que le destinataire n'est pas tenu de répondre immédiatement, utiliser de préférence la fonction d'envoi différé des messages lorsque ceux-ci sont expédiés en dehors des heures de travail, et envoyer des e-mails uniquement aux destinataires nécessaires.

Une autre section, intitulée « Réunions », insiste sur le fait que tous les employés de Capgemini doivent favoriser l'efficacité des réunions, préparer des ordres du jour de réunion préétablis, faire en sorte que les réunions soient aussi courtes que possible, et recommande que les réunions ne dépassent pas 45 minutes, avec un temps de repos entre les réunions. L'accord de Capgemini garantit également que le droit à la déconnexion s'applique aux pauses et que les employés ne soient pas sanctionnés pour l'avoir utilisé.

L'article 3 de la convention d'Altamira reconnaît qu'au-delà du simple droit à la déconnexion, les réunions doivent être efficaces et se tenir pendant les heures de travail normales, les e-mails ne doivent pas être envoyés de manière intempestive, la fonction de distribution des e-mails doit être utilisée en dehors des heures de travail, et que le droit à la déconnexion s'applique aux jours fériés, aux congés, aux congés de maladie et aux absences autorisées. L'élargissement du champ d'application du droit à la déconnexion et les conseils aux employés et à la direction sur la manière de planifier les réunions et d'envoyer des e-mails de manière réfléchie sont des exemples de la manière d'inclure des dispositions plus complètes.

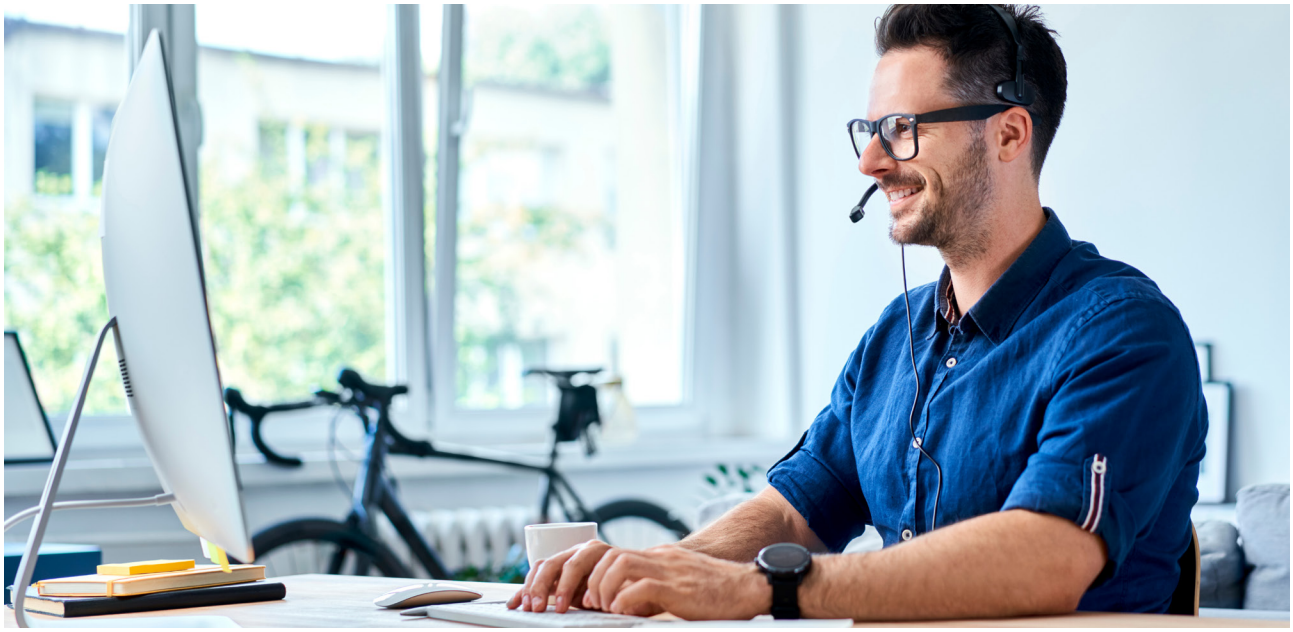
LIBERTÉ SYNDICALE

61
ACCORDS

Si les pratiques de liberté syndicale dans un environnement de travail à distance peuvent prendre de nombreuses formes, les clauses soutenant la liberté syndicale doivent, pour l'essentiel, garantir que les droits collectifs des employés ne seront pas affectés par le travail à distance. Dans notre analyse de la base de données, 61 des 119 (51%) accords que nous avons passés au crible remplissaient cette condition.

Des clauses détaillées en matière de liberté syndicale contribuent à faciliter la communication entre les employés et leur syndicat et à fournir des informations utiles aux syndicats qui ne sont peut-être plus en mesure de communiquer avec les employés directement sur le lieu de travail. Des politiques claires et positives minimiseront les problèmes de communication entre syndicats et employés dans le prolongement du travail à distance. Dix-huit des clauses relatives à la liberté syndicale stipulent que les parties fourniront les coordonnées de leurs employés ou du syndicat à l'autre partie. Onze clauses prévoient de mettre à disposition les ressources informatiques de l'entreprise pour faciliter les réunions entre les employés et leur syndicat. Cinq des clauses ont joué un rôle actif dans le bon déroulement des élections syndicales.

Certaines clauses relatives à la liberté syndicale ont joué un rôle particulièrement actif pour garantir que les employés puissent continuer à être représentés par leur syndicat dans un cadre virtuel. En particulier, les accords espagnols du secteur des caisses d'épargne [2021] et du secteur des assurances [2021] sont des exemples de clauses étendues de liberté syndicale. Au-delà du fait que les travailleurs à distance conservent les mêmes droits collectifs, l'accord sectoriel espagnol des caisses d'épargne impose aux entreprises de recenser les travailleurs à distance et d'envoyer chaque mois leurs coordonnées au syndicat, de s'assurer que les employés connaissent la TI mise à leur disposition par l'entreprise pour participer au syndicat, de fournir des canaux de communication privés entre les employés et le syndicat, et de garantir la participation et le droit de vote des employés lors des élections syndicales.



L'accord du secteur de l'assurance prévoit aussi que les travailleurs à distance bénéficient des mêmes droits collectifs que leurs homologues présents en personne. Par ailleurs, l'accord explique que la participation et le vote des travailleurs à distance aux élections syndicales seront garantis, qu'un tableau d'affichage virtuel pour les messages syndicaux sera mis en place et que les employeurs sont tenus de fournir au syndicat les coordonnées des employés. Ces clauses sont des exemples d'accords où les employeurs jouent un rôle actif pour garantir la liberté syndicale.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

72
ACCORDS

Pour évaluer si les conventions collectives contiennent des clauses relatives à la santé et à la sécurité des employés, il fallait au minimum que les accords expliquent comment les employés sont censés continuer à suivre les réglementations de l'employeur en matière de santé et de sécurité ou à conserver un lieu de travail sûr même à leur propre domicile. Dans le cadre de notre analyse de la base de données, 72 des 119 accords (61%) que nous avons examinés répondaient à cette condition. Il s'agit du pourcentage le plus élevé de tous les sujets que nous avons examinés.

Cependant, le simple fait de déclarer que les employés doivent respecter les règles de santé et de sécurité de l'entreprise lorsqu'ils travaillent à domicile représente une approche passive de la santé et de la sécurité des employés. Les clauses plus actives en matière de santé et de sécurité font valoir le rôle actif de l'entreprise dans la protection de la santé et de la sécurité des employés, notamment en ce qui concerne les risques spécifiques liés au travail à distance, tels que l'isolement social et les problèmes musculosquelettiques. Nous avons constaté que six de ces 72 accords prenaient en compte d'une manière ou d'une autre ces risques psychosociaux, que ce soit en produisant des rapports sur la manière de protéger la santé mentale des employés, en vérifiant que les employés vont bien ou en déclarant qu'ils joueront un rôle actif dans la prévention de ces problèmes. Huit de ces accords mentionnent également que les employés doivent disposer d'un poste de travail ergonomique. Onze de ces accords font état d'une formation que les employés doivent suivre et qui fournit des informations sur la manière de préserver leur santé et leur sécurité lorsqu'ils travaillent à distance.

Certains accords, tels que l'accord du secteur financier roumain [2021] et les accords des établissements bancaires brésiliens, des entreprises Banco Bradesco [2021], Banco do Brasil [2021] et Banco Itaú [2020], sortent du lot. L'accord roumain du secteur financier stipule que les entreprises doivent « protéger la santé physique et mentale des employés et veiller à ce que ceux-ci puissent concilier leur vie professionnelle et privée. »

De plus, l'accord précise que les entreprises doivent offrir aux employés une formation leur permettant de rester actifs pendant la journée et prendre des mesures pour que les employés puissent communiquer régulièrement avec leurs collègues afin de réduire les risques psychosociaux liés à l'isolement. Cette attention soutenue portée à la santé et à la sécurité des employés - y compris la santé mentale - et la mise en œuvre consécutive d'une formation et d'une communication facilitée pour prévenir l'isolement social sont des éléments particulièrement forts parmi les clauses de santé et de sécurité que nous avons examinées.

De même, les accords bancaires brésiliens contiennent une série complète de lignes directrices permettant aux employés de préserver leur santé et leur sécurité. En ce qui concerne la santé physique, ces lignes directrices comprennent notamment de rechercher la lumière naturelle, d'éviter la fatigue oculaire due aux reflets sur l'écran d'ordinateur, de respecter une routine quotidienne, d'établir des règles claires et harmonieuses avec ses cohabitants en ce qui concerne le travail à distance, de s'hydrater, de faire de l'exercice et de limiter autant que possible l'utilisation des écrans. Pour ce qui est de la santé émotionnelle, ces lignes directrices préconisent de s'attacher à prendre du temps pour soi en pratiquant la méditation, le yoga, la lecture ou d'autres passe-temps lorsque cela est possible, de rester en contact avec ses collègues pour réduire les risques d'isolement social et de rester calme en cas de problèmes de connexion à Internet. Par ailleurs, ces accords expliquent en détail comment assurer une bonne ergonomie.

Mis à part ces lignes directrices, les accords brésiliens insistent pour que les employés respectent les règles de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, exigent que l'employé alerte immédiatement son responsable en cas de problème de santé et stipulent que tous les employés doivent se présenter aux examens ponctuels de médecine du travail qui évaluent leur santé. De son côté, l'accord du Banco do Brasil propose d'envoyer son équipe technique de santé et de sécurité au travail pour évaluer le lieu de travail de l'employé, si celui-ci le souhaite. Ces séries complètes de lignes directrices et de politiques témoignent de l'attention particulière et active portée par ces banques à la santé et à la sécurité de leurs employés. Elles ne se contentent pas de fournir des conseils, mais consacrent également des ressources de l'entreprise à la protection de la santé et de la sécurité des employés, notamment avec la mise en place par Banco do Brasil de son équipe de santé et de sécurité au travail. À ce titre, ces accords sont des exemples uniques de la façon dont il convient d'aborder la santé et la sécurité des employés dans le cadre du travail à distance.

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

23
ACCORDS

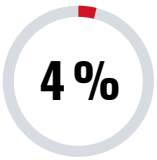
Pour qu'un accord puisse être considéré comme offrant des possibilités de développement de carrière aux travailleurs à distance, il devait au moins mentionner que les possibilités de développement de carrière seront identiques pour tous les employés, indépendamment du statut de travailleur à distance. Dans le cadre de notre analyse de la base de données, 23 des 119 accords (19%) que nous avons passés au crible répondaient à cette condition.

Parmi ces accords, nous avons constaté que quatre des 23 accords faisaient mention de possibilités de développement de carrière conçues ou adaptées spécifiquement au travail à distance. Six de ces accords précisaient explicitement que les décisions de la direction, telles que les promotions, le maintien en poste ou les augmentations, ne seraient pas influencées par le travail à distance. Bien que ces clauses ne disent pas comment les biais inhérents au processus décisionnel seront contrôlés, il est pour le moins important que l'entreprise affirme que les critères d'évaluation et les opportunités demeureront les mêmes pour les travailleurs à distance.

Parmi ces documents, un accord se démarque par son caractère exhaustif sur les possibilités de développement de carrière pour les personnes travaillant à distance. Le protocole national italien [2021] sur le travail à distance indique clairement en son article 9 que le travail à distance n'affectera pas « les éléments contractuels existants tels que le niveau, les fonctions, la classification professionnelle et la rémunération du travailleur », ainsi que « les possibilités relatives aux plans de carrière, aux initiatives de formation et à toute autre possibilité de spécialisation et de développement de leur compétence professionnelle ». Ainsi, il est indiqué que, du point de vue des entreprises, le travail à distance n'aura pas d'effet négatif sur une série de possibilités liées au travail et d'éléments contractuels. Toutefois, l'accord va au-delà de cette affirmation et stipule explicitement que les entreprises garantiront l'égalité de genre. Pour ce faire, l'accord prévoit que les entreprises « renforceront les services et les mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale pour les parents et les proches aidants ». Ce renforcement des services et des mesures, qui vise à aider les parents et les proches aidants, a pour but d'aider les femmes à ne pas manquer des possibilités de progression de carrière tout en travaillant à distance en raison de leur statut parental. Le protocole national italien est le seul accord qui ait formulé une affirmation concrète sur la manière de remédier à l'inégalité entre les genres en matière d'évolution de carrière dans le cadre du travail à distance. De plus, cet accord indique également que la formation sera rendue accessible aux travailleurs à distance et que certaines formations seront spécifiquement dispensées pour les compétences applicables au travail à distance. La nature exhaustive de cet accord aborde sous de nombreux angles différents la manière dont les travailleurs à distance peuvent être désavantagés en termes d'évolution de carrière et cherche à y remédier en apportant des solutions actives à ces problèmes.

VIOLENCE DOMESTIQUE

5
ACCORDS



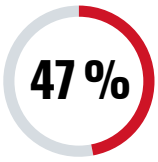
Pour qu'un accord puisse réunir les conditions en matière de violence domestique, il devait mentionner la violence domestique en relation avec le travail à distance et exprimer la volonté d'aider cet employé. Dans le cadre de notre analyse de la base de données, cinq des 119 accords (4%) que nous avons passés au crible répondaient à cette condition.

Sur ces cinq accords mentionnant la violence domestique, quatre d'entre eux stipulent que l'entreprise s'efforcera, à la demande des victimes de violence domestique, de les réintégrer dans le travail en présentiel. Deux de ces accords assument la responsabilité, en tant qu'employeurs, de contrôler et de

prêter attention aux risques liés à la violence domestique. L'un de ces accords, la convention collective First Super Australie [2022], qui entre dans ces deux catégories, mentionne également que les employés victimes de violence domestique pourront prendre dix jours de congé payé. Ce congé payé flexible et confidentiel ne remettra pas en cause les autres droits existants en matière de congé et aucune preuve ne sera généralement exigée pour l'exercer. Les mesures souples, solides et attentionnées prises par cet accord en faveur des victimes de violence domestique sont des exemples de la manière dont les entreprises peuvent soutenir les travailleurs à distance, et les employés en général.

INDEMNISATION

56
ACCORDS



Pour qu'un accord puisse réunir les conditions en matière d'indemnisation, il devait généralement prévoir que l'employeur fournisse tout l'équipement nécessaire au travail à distance et/ou couvre les coûts associés au travail à distance. Par ailleurs, les accords qui prévoyaient une indemnité forfaitaire et d'autres avantages pour les travailleurs à distance ont également été pris en compte. Dans le cadre de notre analyse de la base de données, 56 des 119 accords, soit 47 %, que nous avons passés au crible répondaient à l'une de ces conditions.

Pour ce qui est de l'indemnisation réelle des travailleurs à distance, nous avons constaté que sept de ces accords prévoyaient une forme de paiement forfaitaire au travailleur à distance pour le matériel lié au travail à distance. Vingt-quatre de ces accords accordaient une allocation mensuelle générale pour les dépenses liées au travail à distance. Vingt-neuf de ces accords finançaient ou fournissaient des équipements de travail à distance tels que des claviers, bureaux, écrans, souris et chaises de bureau. Enfin, quatre de ces accords octroyaient des chèques-repas ou une compensation directe pour les repas que leurs employés pouvaient utiliser lorsqu'ils travaillaient à domicile.

L'accord de la société italienne Generali [2021] se démarque des autres par sa clause de compensation complète. Cet accord garantit à tous les travailleurs à distance un équipement informatique adapté. De plus, l'entreprise versera aux travailleurs à distance une indemnité forfaitaire annuelle de 300 euros. Par ailleurs, dès l'application de cet accord, l'entreprise versera 500 euros à tous ses employés ayant travaillé à distance lors de l'adoption impromptue du travail à distance par l'entreprise en réponse à la pandémie de Covid-19. Enfin, l'entreprise octroiera des chèques-repas aux employés les jours où ils travaillent à distance.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE

4
ACCORDS

Pour qu'un accord puisse réunir les conditions pour l'assurance responsabilité civile, il devait mentionner l'assurance responsabilité civile et son fonctionnement dans le contexte du travail à distance. Lors de notre analyse de la base de données, 4 des 119 accords (3 %) que nous avons passés au crible répondaient à cette condition.

Sur ces quatre accords, l'un d'entre eux indiquait que les travailleurs à distance seraient couverts par la police d'assurance responsabilité civile professionnelle de leur entreprise. Deux de ces accords stipulaient que l'assurance responsabilité civile de l'entreprise couvrirait

les demandes d'indemnité résultant de l'équipement fourni par l'entreprise. L'un de ces deux accords exigeait que les travailleurs à distance informent d'abord la compagnie d'assurance qu'ils travaillaient à distance afin qu'ils puissent soumettre une demande d'indemnisation à la police d'assurance. Le quatrième accord, l'accord autrichien sur le travail à distance [2022], spécifiait que la loi autrichienne sur la responsabilité des employés serait étendue aux membres de la famille du travailleur à distance.

SURVEILLANCE

21
ACCORDS

Pour qu'un accord puisse être catalogué comme comportant un libellé contractuel sur la surveillance, il devait mentionner comment les employés seraient ou non surveillés virtuellement lorsqu'ils travaillent à distance ou fournir des informations sur la manière dont les données des travailleurs à distance seraient ou non utilisées. Ces deux critères entrent dans le concept de surveillance en relation avec le travail à distance, car les données générées par le travail à distance et la surveillance numérique des employés peuvent être utilisées pour évaluer les travailleurs à distance. Dans le cadre de notre analyse de la base de données, 21 des 119 accords (18%) que nous avons passés au crible répondaient à cette condition.

Sur ces vingt et un accords, six d'entre eux indiquent que les employeurs doivent assurer la protection des données des travailleurs à distance. Quatre de ces accords précisent que l'employeur a le droit d'utiliser ces données. Cependant, trois de ces accords mentionnent que les entreprises doivent notifier à l'avance l'utilisation des données des travailleurs à distance.

En ce qui concerne la surveillance, huit des accords comprenant un libellé sur la surveillance indiquent que les employeurs peuvent surveiller les équipements des travailleurs à distance d'une manière ou d'une autre. Trois de ces huit accords contiennent certaines stipulations sur l'utilisation de la surveillance par l'employeur. Dans l'un d'entre eux, ces dispositions prévoient que l'employeur doit informer à l'avance les travailleurs à distance de la surveillance prévue de leurs équipements et qu'il ne peut prendre aucune mesure disciplinaire à l'encontre d'un employé sur la base des informations recueillies lors de la surveillance de ses équipements, sauf en cas de « faute grave, fraude à la clientèle, fraude ».[1]

Un autre accord stipule que la surveillance des travailleurs à distance ne doit avoir lieu que lorsqu'elle est obligatoire en vertu de la loi nationale sur les données personnelles.[2] Le dernier accord précise simplement que la surveillance doit « se conformer aux principes d'adéquation, de nécessité, de raison et de proportionnalité ».[3] En dehors des considérations relatives à la surveillance, sur les vingt-et-un accords comportant un libellé sur la surveillance, six de ces accords indiquent également que l'employé a droit au respect de sa vie privée.

ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL

15
ACCORDS

Pour qu'un accord puisse être catalogué comme couvrant l'assurance contre les accidents du travail, il devait mentionner cette couverture dans le contexte du travail à distance. Lors de notre analyse de la base de données, 15 des 119 accords (13%) que nous avons passés au crible remplissaient cette condition.

Ces 15 documents prévoient tous que l'assurance accidents couvrant les travailleurs s'étendra au travail à distance. Comme le stipule un accord, qui est représentatif des autres, « les employés qui entrent dans le régime du télétravail conformément à la présente CCT sont couverts par la loi sur les assurances de l'employeur les jours ouvrables et pendant les heures normales de travail. Le télétravailleur suit la procédure normale à cet égard et en informe sans délai le service du personnel et son supérieur hiérarchique ».[4]

Les clauses relatives à l'assurance accidents du travail prévoient généralement que la police d'assurance couvre les employés en télétravail durant les jours de travail et les horaires normaux et sur leur lieu de travail établi. En général, ces clauses précisent que les employés doivent suivre la même procédure qu'au bureau, par exemple en informant immédiatement leur supérieur par les moyens de communication appropriés.

1 Accord d'entreprise First Super Australie [2022]
2 Accord d'entreprise Telenor Norvège
3 Accord d'entreprise Iris Global Espagne [2022]
4 Accord d'entreprise Ikea Belgique [2021]

HARCÈLEMENT EN LIGNE

4
ACCORDS

Pour qu'un accord puisse réunir les conditions concernant le harcèlement en ligne, il devait mentionner comment l'entreprise allait prévenir, évaluer ou contrôler le harcèlement ou l'intimidation en ligne dans le contexte du travail à distance. Dans le cadre de notre analyse de la base de données, 4 des 119 (3%) accords que nous avons passés au crible répondaient à cette condition.

Ces quatre accords adoptent des approches légèrement différentes pour aborder le harcèlement en ligne pendant le travail à distance, mais tous prennent généralement des mesures actives pour le combattre dans l'environnement de travail virtuel. L'un des accords précise que l'entreprise « identifiera, évaluera et contrôlera ... les risques découlant de l'organisation du travail à domicile liés à l'intimidation ».[5] L'un des accords mentionne qu'en veillant à ce que les travailleurs à distance puissent communiquer avec leurs collègues, les risques de harcèlement en ligne seront réduits.[6] Un autre accord fait spécifiquement mention du « harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le genre » et s'efforce d'y remédier en « intégrant des activités préventives dans l'entreprise et en adoptant toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des (télé)travailleurs ».[7] En général, ces accords prévoyaient que l'entreprise prenne une position active dans la prévention du harcèlement en ligne, même si leurs protocoles généraux n'étaient pas entièrement détaillés.

L'accord d'entreprise Telefonica [2021] se distingue des autres par sa clause exhaustive sur le harcèlement en ligne. Cet accord stipule que « l'entreprise doit adopter toutes les mesures nécessaires car il s'agit d'un comportement inacceptable et d'une violation manifeste de l'obligation contractuelle de bonne foi, garantissant le respect de la dignité de tous les travailleurs. ». À cet égard, l'accord adopte une politique de tolérance zéro pour toute cyberintimidation dans le cadre du travail à distance. L'accord mentionne également spécifiquement le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire qui sont considérés comme du harcèlement en ligne. Pour définir clairement ces termes, l'accord donne une définition et une démarcation des comportements potentiels que l'accord considère comme du harcèlement en ligne.

Enfin, l'accord établit que tout cas de harcèlement en ligne sera traité de la même manière que celle appliquée par l'entreprise en cas de harcèlement, conformément à sa convention collective standard. Le fait que l'entreprise joue un rôle actif dans la prévention de cas clairement définis de harcèlement en ligne, qui incluent

explicitement le harcèlement sexuel et discriminatoire, et qu'elle définisse ensuite une procédure directe, fait de cet accord un exemple complet de la manière de traiter le harcèlement en ligne dans le contexte du travail à distance.

ANALYSE PRÉ/POST-PANDÉMIE

Les conventions collectives et les clauses concernant le travail à distance sont devenues plus complètes après la pandémie de Covid-19. Sur les 119 conventions collectives que nous avons examinées, seules 16 avaient été rédigées avant la pandémie. La moitié des conventions antérieures à la pandémie comprenaient des clauses relatives à la santé et à la sécurité. Aucun des accords d'avant la pandémie ne traitait de la violence domestique ou du harcèlement en ligne. La moitié de ces accords prévoyaient une compensation pour le travail à domicile. Un accord comportait une clause relative à l'indemnisation des accidents du travail. Six des accords contenaient des clauses relatives à la liberté syndicale. Six des accords contenaient des clauses concernant la liberté syndicale. Des clauses comportant des dispositions relatives aux assurances sont apparues dans trois accords et le droit à la déconnexion a également été reconnu dans trois accords. Des clauses relatives à la surveillance, au développement de carrière et à l'assurance responsabilité civile figuraient dans deux des seize accords conclus avant la pandémie. UNI pense que ces accords vont continuer à se multiplier et que cette base de données sur le travail à distance aidera les syndicats à négocier des accords aussi solides que possible.

5 Accord d'entreprise First Super Australie [2022]
6 Accord du secteur financier roumain [2021]
7 Accord d'entreprise Zurich Espagne [2020]

RENFORCER NOTRE POUVOIR COLLECTIF DANS UN CONTEXTE DE TRAVAIL À DISTANCE

Message de la Secrétaire générale d'UNI Global Union, Christy Hoffman

Cette base de données est une première étape pour permettre à tous les affiliés d'UNI de disposer des informations les plus actuelles lorsqu'ils négocient avec les employeurs sur le travail à distance. Chaque syndicat devrait avoir accès aux meilleures formulations dans tous les domaines clés afin qu'il ne soit pas nécessaire de réinventer la roue chaque fois qu'un syndicat s'approche de la table des négociations. La négociation collective sur le travail à distance est une nouveauté pour la plupart des syndicats, et il ressort clairement des accords contenus dans cette base de données que les syndicats ont pris ce défi au sérieux.

Les syndicats d'UNI progressent dans beaucoup de domaines essentiels et principalement en tant que pionniers dans cet aspect relativement nouveau des relations du travail.

Malheureusement, trop de travailleuses et travailleurs à distance n'ont pas de syndicat ou de convention collective, et nous sommes préoccupés quant à leur accès à la représentation syndicale, qui devient beaucoup plus difficile lorsqu'ils n'ont pas de lieu de travail ni les relations qui y sont associées. Un autre signe d'alerte est la pratique de la surveillance et du contrôle intensifs, en particulier dans le cas des personnes travaillant à distance à plein temps. Cette pratique a explosé avec les nouveaux logiciels qui permettent aux entreprises de se livrer plus facilement et à moindre coût à une micro-gestion invasive.

Nous pensons que ce domaine connaîtra de nombreux développements à l'avenir, tant au niveau du libellé des négociations que de la réglementation sur la vie privée et les droits des travailleurs.

Nous encourageons tous les syndicats d'UNI à contribuer à cette base de données en y intégrant leurs dispositions relatives aux négociations collectives sur le travail à distance, afin que nous puissions la mettre à jour en permanence.

Nous remercions UNI Finance, UNI ICTS et UNI Cadres pour le travail qu'ils ont accompli afin que ce projet devienne réalité et bénéficie à l'ensemble d'UNI. Nous remercions également le professeur Jason Judd de Cornell et ses étudiants qui ont donné de leur temps pour l'analyse de ces accords, ainsi que tous les syndicats qui ont apporté leur contribution.

Remerciements

UNI Global Union remercie vivement le groupe suivant d'étudiants de l'école des relations industrielles et du travail de l'université Cornell, sous la supervision du professeur J. Judd, en particulier Lauren Claire Parrott et Dylan Estrin Rosoff, ainsi qu'Ally Bea Leighton, Jasmine Rose Fernandez et Rhea Marie Serron.

Translate Suisse?

8-10 Avenue Reverdil
1260 Nyon, Switzerland

+41 22 365 2100
contact@uniglobalunion.org

www.uniglobalunion.org