

Le retour de l'horaire flexible

Au terme d'une médiation entreprise devant l'arbitre de griefs M^e Jean-Pierre Lussier, le SFMM et la Ville de Montréal ont conclu le 17 octobre dernier une entente qui permet d'envisager le retour de l'horaire flexible dans des perspectives intéressantes pour les Cols blancs.

Non seulement la médiation a permis de solutionner des problématiques qui paralysaient l'application de l'horaire flexible, mais aussi a-t-elle mené à l'établissement de règles et de principes plus clairs qui aideront les parties à y arriver de façon plus juste et plus équitable.

Les parties ont 60 jours à partir de l'entrée en vigueur de l'entente pour retirer ou modifier selon le cas toute communication, tout guide ou toute instruction qui empêcherait de s'y conformer.

Cette entente comporte plusieurs aspects positifs :

- Le principe selon lequel l'instauration de l'horaire flexible doit non seulement tenir compte des besoins opérationnels de l'employeur, mais aussi du désir des fonctionnaires de concilier leur travail avec leur vie personnelle ou familiale ;
- Pour la partie syndicale, le principe sur l'exercice de la discrétion du gestionnaire est le plus important puisqu'il offre une certaine garantie que les manquements de l'ancienne administration municipale en matière d'application de l'horaire flexible ne se reproduiront plus, restaurant ainsi le respect dû aux personnes salariées.

Ce principe empêchera les gestionnaires d'exercer leur autorité de manière abusive, déraisonnable ou discriminatoire dans les processus de détermination de leurs besoins opérationnels, d'autorisation de travailler des heures additionnelles ou de prendre un congé flexible.

Si l'on ajoute à cela le fait que l'expression « conciliation travail / vie personnelle ou familiale » se retrouve à plusieurs endroits dans le texte, nous pouvons dire qu'un grand pas vient d'être franchi vers une amélioration des relations de travail ;

- Réinstauration des mécanismes prévus au paragraphe 17.02 qui permettent aux fonctionnaires de compléter un horaire collectif qui tient compte des besoins opérationnels déterminés par le gestionnaire ;
- Les congés flexibles pourront être planifiés au moment de l'établissement de l'horaire collectif de travail. En outre, il sera aussi possible de le faire de façon ponctuelle ;
- Il sera possible de se confectionner un horaire 9/10 ;
- La possibilité existera de faire modifier son horaire même si l'on est inclus dans les besoins opérationnels à la condition d'avoir au préalable obtenu l'autorisation du gestionnaire ;
- Il sera possible de prendre un congé flexible sans

Résolution des litiges

- **Le paragraphe 17.03 de la convention collective des Cols blancs de la Ville de Montréal prévoit la mise sur pied d'un Comité des horaires flexibles formé de deux représentants de chacune des parties qui a pour mandat de soutenir les unités administratives dans l'implantation des horaires flexibles de travail. En vertu de l'entente, il se voit de plus confier la mission de traiter les éventuels désaccords, étant entendu que toute suggestion unanime des deux parties devient exécutoire dans le délai qu'elles indiquent ;**
- **Si ce comité ne peut résoudre une situation, il y aura recours à une procédure d'arbitrage accélérée qui se conclura dans un délai de 25 jours :**
 - **Dépôt du grief dans les cinq jours suivant la décision du comité ;**
 - **Dix jours pour soumettre le grief à un arbitre ;**
 - **Dix jours pour l'arbitre afin de rendre sa décision.**

avoir les heures en banque à la condition que celles-ci soient travaillées durant la période de référence durant laquelle on s'est prévalu du congé ;

Malgré plusieurs points positifs, certaines dispositions de l'entente demanderont une certaine adaptation de la part des fonctionnaires :

- Avoir à demander l'autorisation d'accumuler des heures dans la banque ;
- Devoir aviser le gestionnaire au moment d'une modification de l'horaire lorsqu'on ne figure pas dans les besoins opérationnels ;
- Reconnaître que l'employeur peut exceptionnellement et selon les exigences d'un poste avoir des besoins opérationnels qui peuvent s'étendre sur toute l'amplitude de l'horaire, c'est-à-dire de 7 h 30 à 18 h.

Il faut par contre se rappeler que tous ces aspects doivent respecter les principes énoncés dans l'entente, comme le septième qui s'applique aux besoins opérationnels ainsi qu'aux autorisations d'accumuler des heures et de prendre des congés flexibles.

La prochaine étape consistera à réviser en fonction des règles et des principes de l'entente tous les griefs relatifs à l'horaire flexible déjà déposés.

Au moment où la mairesse Valérie Plante entreprend sa deuxième année à la tête de la Ville, un renouveau semble bien s'être enclenché au sein de l'administration sous la responsabilité du directeur général Serge Lamontagne, qui semble déterminé à tourner la page du chapitre de l'horaire flexible et de ramener la conciliation famille-travail.

Les parties ont maintenant 60 jours pour arrimer le tout et faire en sorte que la mise en application de l'horaire flexible soit un succès. Et, avec cette entente qui, en général, comporte plusieurs points positifs, nous remplissons une promesse d'une façon très satisfaisante. Vous le méritez bien.

– Votre Exécutif