
Relations de travail : le passé n'est pas garant de l'avenir

Description

Article publié dans le magazine *L'Expertise* – Avril 2021

Par [Christine Joyal](#),
Conseillère à l'organisation du travail

La pandémie de COVID-19 a frappé la population, mais aussi les gouvernements, l'économie et, inévitablement, le monde du travail.

À quoi faut-il s'attendre en 2021 en ce qui a trait aux relations de travail?

LA GESTION INTÉGRÉE DES DOCUMENTS

L'arrivée impromptue de la crise sanitaire internationale a modifié les pratiques de travail à vitesse grand V. Le télétravail est devenu la norme, plutôt que l'exception. Plusieurs personnes employées sont passées des dossiers papier aux dossiers virtuels, et ce, sans avoir nécessairement les outils adéquats.

En 2021, des pratiques concrètes en matière de gestion intégrée de la documentation devront être élaborées et mises en place afin de faciliter le travail des membres du SPGQ. La gestion intégrée des documents réfère au système de gestion. Ses principales composantes, soit le plan de classification et le calendrier de conservation, sont intégrées afin de faciliter le repérage et l'accès à tous les documents. Elles permettent également de gérer leur cycle de vie, de leur création à leur disposition, selon la Politique de gestion intégrée des documents de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST).

Le fossé se creuse de plus en plus, en raison des problèmes d'accès à l'information existante, de la surcharge ou de l'appauvrissement de l'information, des problèmes de transmission de l'information et de «l'ignorance de la main droite de ce que fait la main gauche».

La fonction publique québécoise et les unités parapubliques devront se questionner quant aux meilleurs mécanismes pour harmoniser les fonctions d'information dans l'organisation, qui tend inévitablement vers un télétravail moins circonstanciel et plus fréquent.

L'ENCADREMENT ET LA SUPERVISION

Le télétravail amène également beaucoup de changements dans les relations entre les personnes employées et leur gestionnaire. Bien sûr, la gestion de la présence physique au bureau, pratique que certains gestionnaires utilisaient toujours, devient impossible. Puisque le télétravail deviendra permanent dans plusieurs endroits de la fonction publique et dans plusieurs unités parapubliques (du moins, quelques jours par semaine), les modes de gestion devront être adaptés à cette nouvelle réalité.

De la réactivité à une crise en 2020, les employeurs devront, en 2021, tenir compte des particularités amenées par le travail à distance. Il est de loin préférable de gérer en fonction des résultats ou des mandats réalisés que de gérer le temps de présence devant l'ordinateur.

LE TÉLÉTRAVAIL EN MODE RELATIONNEL

Le télétravail est souvent présenté comme une panacée, autant pour les personnes employées (qui gagnent en temps et même en productivité en évitant des déplacements) que pour les employeurs (qui économisent sur la location d'espaces de bureau). Certes, ce mode de prestation de travail comporte des avantages non négligeables.

Or, les enjeux relationnels dans toute leur complexité et les risques psychosociaux liés à cette pratique à long terme devront être mis en lumière. Le travail est également un collectif qui se construit et s'entretient à partir d'espaces de dialogue dans lesquels on échange de l'information formelle, mais aussi informelle. Des ajustements majeurs sont attendus dans les années à venir pour contrer l'isolement des personnes employées en télétravail permanent.

Devant une perspective de télétravail à long terme, les employeurs devront se pencher sur les moyens de concilier les besoins de socialisation avec les pairs, et ce, à travers un espace virtuel. Ils devront développer des espaces de dialogue. Comment promouvoir les rapports sociaux et le sentiment d'appartenance à l'équipe de travail et autres? Ce seront les grandes préoccupations qui teinteront le succès du télétravail.

Le télétravail s'est imposé sans préavis en 2020. L'année 2021 devra être celle durant laquelle il sera harmonieusement intégré aux conditions de travail du personnel professionnel. La fonction publique et les unités parapubliques devront en tenir compte dans leurs politiques, leurs pratiques de gestion et leurs modes de transmission de l'information. Enfin, cela devra bien sûr se refléter dans les conventions collectives.

Categorie

1. Enjeux syndicaux

date créée

06 Mai 2021