

BULLETIN DERNIÈRE HEURE!



Dernière Heure | École nationale de police

Volume 3 no 19 – 12 novembre 2020

École nationale de police du Québec

Des nouvelles du comité de relations professionnelles

Plusieurs sujets ont fait l'objet d'échanges entre les parties patronale et syndicale lors d'une rencontre du comité de relations professionnelles le 4 novembre dernier. Voici les principaux éléments discutés.

Télétravail

En ce qui a trait au télétravail pendant la pandémie, la partie syndicale a clarifié avec l'employeur les consignes gouvernementales au regard de leurs applications dans la fonction publique. Celles préconisées par l'École diffèrent puisque le personnel est dans l'obligation d'être sur le lieu de travail une journée par semaine, en fonction des tâches.

Quant à « l'après-pandémie », l'employeur a indiqué qu'il préparait une politique de télétravail. Il a consulté des employés des différents syndicats dans le cadre de son élaboration. La partie syndicale s'est montrée préoccupée par rapport à l'interprétation du besoin de présence sur les lieux. Par exemple, un employé est présent au bureau et participe à des vidéoconférences. La partie syndicale a demandé aux responsables des ressources humaines de sensibiliser les gestionnaires afin de bien cerner la nécessité de la présence des employés. La politique du télétravail doit être rédigée en partant des principes de la reconnaissance des bienfaits et de la légitimité de l'employé à y recourir.

Les responsables des ressources humaines ont demandé à la partie syndicale si elle s'est prononcée sur les questions de consultation en lien avec le projet de directives sur le télétravail. La partie syndicale a indiqué que ce n'était pas le cas, car elle souhaite avoir un projet de politique afin de mieux orienter ses commentaires.

Employés occasionnels

La partie syndicale a questionné la partie patronale quant au délai préalable, lors de l'annulation de cours, entre l'annulation et la date d'assignation afin que l'employé occasionnel soit rémunéré. À moins de sept jours d'avis, l'École a indiqué qu'elle maintenait l'affectation et le salaire, que ce soit une annulation de la part de l'École ou à la demande du client.

Prochaine négociation

Le 29 septembre dernier, les représentants des parties patronale et syndicale ont participé à une présentation effectuée par une médiatrice du ministère du Travail portant sur la négociation basée sur les intérêts (NBI). Ainsi, la partie syndicale a demandé aux représentants de l'employeur leurs impressions et constats relatifs à ce mode de négociation. La partie patronale a démontré une ouverture à entamer les négociations selon un mode hybride, c'est-à-dire dans un mode plus traditionnel pour les matières intersectorielles (salaire, vacances, droits parentaux, retraite) et en mode basé sur les intérêts sur les matières sectorielles (normatif).

Pour le SPGQ, les membres du comité de négociation sont Carmen Hamel et Bruno Poulin. Nathalie Pépin a été nommée membre substitue. La conseillère du SPGQ, Marie-Josée Garand agira à titre de négociatrice. Des discussions ont été entamées pour la détermination des libérations syndicales en lien avec les négociations. Le cahier des revendications sera soumis à l'ensemble des membres au début de l'année 2021.

Nouvelle structure

La partie syndicale a demandé aux représentants des ressources humaines comment se passe le changement de structure, principalement pour les employés visés. Elle demande comment les gestionnaires effectuent le suivi. Les commentaires semblent positifs. L'employeur mentionne également qu'une démarche Kaizen sera entreprise.

Agents sanitaires

Dans le dossier des agents sanitaires, la partie syndicale a demandé s'il était possible de cibler des employés de façon plus précise. Les professionnels sont interpellés alors que leurs tâches sont complètes. Les responsables des ressources humaines ont indiqué qu'ils faisaient présentement des démarches que ce rôle soit comblé par un employé occasionnel. Il est possible que des demandes de soutien surviennent encore, mais elles seront adressées principalement aux gestionnaires qui ont des employés dont la tâche est incomplète ou pour combler les 35 heures de travail par semaine.

Gestion de conflit

La partie syndicale a indiqué que le mode de gestion de conflits est parfois défaillant. Elle a souligné qu'en parallèle avec les politiques et directives sur la prévention du harcèlement, l'École devrait mettre en place des moyens de prévention plus concrets pour les gestionnaires et les employés. L'École devrait également être en action pour contrer et faire cesser les conflits. La partie syndicale a proposé une formation sur la civilité au travail. L'employeur a mentionné qu'il va considérer cette offre et qu'il partageait les préoccupations de la partie syndicale.

Coordonnateur à la formation

Les postes de coordonnateur en enquête et coordonnateur en sécurité routière seront dorénavant des postes professionnels et non plus des désignations.