



INFO SYNDICALE—Mars 2012

Comité national sur l'apprentissage et le développement

UCCO-SACC-CSN a rencontré l'employeur le 28 février pour discuter de diverses questions relatives à la formation. Le syndicat était représenté par Pierre Mallette, Pierre Dumont, Jason Godin et Michel Bouchard. M. Fabiano, M. Tremblay et Mme Proulx représentaient l'employeur.

L'employeur a passé en revue le rôle et la structure du comité sur l'apprentissage et le développement. Il a expliqué qu'il existe un bureau de la gouvernance (sous-comité du comité de direction) qui décide en dernier lieu de ce qui va de l'avant en ce qui concerne l'évolution de la formation. Le rôle du comité sur l'apprentissage et du développement est de mettre sur pied la formation une fois que l'approbation a été donnée.

La division de la sécurité a également un rôle à jouer, parce qu'il peut arriver que certaines formations doivent être organisées par suite de décisions prises ou d'ententes conclues dans ce secteur du SCC.

La discussion a été instructive et nous a aidés à mieux comprendre où discuter des problèmes de formation et le fonctionnement du processus.

Le PFC (Recrues) – Le nouveau PFC a été évalué et ira de l'avant. L'employeur a reconnu l'excellent travail effectué par Jean-Luc Chamillard dans la tenue des évaluations et a souligné que la participation de nos membres était essentielle dans l'élaboration d'une bonne formation pour les agents correctionnels.

Nous avons aussi parlé du succès des recrues qui obtiennent leur diplôme au Dépôt de la GRC à Regina et de la différence notable du type de recrue. L'employeur a également mentionné la réintroduction des normes d'aptitudes physiques et l'introduction de la tenue de cérémonie dans les PFC.

Nous avons appris qu'il y a un énorme écart de financement entre les autres organismes en ce qui concerne la formation des recrues :

le Dépôt de la GRC dépense environ 63 millions de dollars par année, l'ASFC (douanes) environ 24 millions par année et le SCC environ 7 millions par année. C'est un problème dont nous allons discuter dans divers forums.

Formation par blocs – Nous avons parlé du projet pilote dans la région du Pacifique concernant la formation par blocs. Malgré quelques problèmes mineurs, les deux parties ont reconnu que le projet pilote a été un succès, et nous avons convenu d'aller de l'avant avec ce type de formation. Cette formation sera ensuite offerte dans les régions de l'Ontario et de l'Atlantique.

Formation par scénario et arme de poing 9mm – Nous avons parlé de la formation par scénario que les deux parties ont observée au Dépôt de la GRC à Regina. Plus précisément, nous avons discuté de la formation par scénario avec tir à vide de l'arme de poing 9 mm. L'employeur a reconnu que ce type de formation était utile et rentable, et ils ont accepté de donner suite.

Nous avons mentionné que le taux de réussite des nouveaux agents qui se qualifient au maniement de cette arme à la suite du tir à vide était d'environ 98 %. Nous espérons que cela nous aidera à réduire le taux d'échec élevé des nouvelles recrues dans certaines régions. Nous avons de même discuté du taux d'échec élevé dans la requalification. Nous avons indiqué que le fait d'augmenter la quantité de munitions durant les exercices antérieurs à la requalification contribuerait à réduire le taux d'échec. L'employeur a dit que les distances de tir seraient révisées. D'autres discussions devront avoir lieu.

Nous avons souligné que nous n'essayons pas de changer le cours sur les armes à feu, mais d'améliorer la formation actuelle. Nous avons formulé quelques idées et nous sommes engagés à donner plus d'informations à l'employeur sur le sujet. L'employeur a laissé entendre que l'amélioration de ce type de formation serait plus efficace si on l'intègre au PFC.

L'employeur a aussi dit que la formation sur simulateur de gaz serait bientôt offerte dans la région de l'Ontario.



INFO SYNDICALE—Mars 2012

Comité national sur l'apprentissage et le développement

Formation des ARES – L'employeur nous a informés que de nouvelles troupes de formation étaient actuellement développées pour les ARES. Deux formateurs dispensent la formation initiale aux ARES, qui est identique à la formation initiale de la GRC. L'employeur développe de la formation avancée pour les ARES à mesure que leur nombre d'années d'expérience augmente. L'employeur développe une nouvelle formation d'ARES selon les fonctions énumérées dans la description de poste. Le SCC analyse également le ressourcement pour les ARES. Des discussions avec les ARES seront planifiées avec la division de la sécurité à Ottawa dans un avenir prochain.

Formation des ÉPIU (Équipes pénitentiaires d'intervention en cas d'urgence) – L'employeur nous a informés qu'une présentation a été faite au comité de direction en décembre à propos d'une nouvelle formation des ÉPIU comprenant les éléments suivants : escortes à risque élevé, entraînement aux prises d'otages, entraînement suffisant pour ouverture de brèches et formation de tireurs d'élite. L'employeur a indiqué que le bureau de la gouvernance, par l'entremise du comité de direction, avait accepté la mise sur pied d'un groupe de travail chargé d'examiner diverses questions relatives aux ÉPIU. Cependant, en ce qui concerne les prises d'otages et les escortes à risque élevé, l'employeur n'avait encore rien à proposer. Le groupe de travail chargé de développer une nouvelle formation des ÉPIU commencera son travail en mars 2012. Ryan Deback et Rob Finucan siégeront à ce comité pour UCCO-SACC-CSN.

Nous avons insisté sur l'importance de discuter du développement de formation des ÉPIU pour les établissements de types « ouverts », que l'on continue de construire. La question a été abondamment discutée en Ontario, provenant de l'établissement Fenbrook il y a quelque temps.

Formation sur le bouclier – Elle a été acceptée au Comité sur la sécurité nationale. L'employeur a indiqué qu'il n'était pas question de l'inclure dans la formation de recyclage sur la sécurité personnelle, alors ils cherchaient à déterminer où elle pourrait être incluse. Ils travaillent actuellement au développement de cette formation et sur ce qu'elle devrait comprendre : ex. immobilisation, déviation, et où cela peut s'inscrire dans notre formation actuelle.

Formation sur les gangs – L'employeur a indiqué qu'ils n'ont toujours pas de mandat pour développer ce type de formation. Nous avons exprimé notre déception et avons informé l'employeur que nous avons participé à un comité mixte avec le SCC dans le but de mettre cette formation de l'avant. Nous allons aborder la question avec la division de la sécurité.

L'employeur nous a donné une liste provisoire des priorités en matière de formation pour l'année prochaine, et il a indiqué que le plus gros défi auquel ils devront faire face l'an prochain sera la formation relative à la nouvelle loi (le projet de loi C-10), car il devra être enseigné à tout le personnel du SCC, avec un contenu de cours différent selon la position occupée au sein du SCC.

Formation sur la sécurité active – Nous avons rappelé que cette formation doit comprendre une vidéo et du temps avec un formateur/instructeur. Dans la région du Pacifique, ils insistent pour s'en tenir à un cours en ligne/électronique seulement. L'employeur clarifiera cela sans délai.

Nous avons remercié l'employeur pour cette discussion approfondie, que nous avons trouvée instructive et productive. À UCCO-SACC-CSN, nous continuons de poursuivre les objectifs identifiés dans le rapport mixte sur la formation préparé par le syndicat et la direction (Rapport du groupe de travail national – La formation des agents correctionnels, 2008).