

COMMUNICATION AUX MEMBRES 43
Avril 24



Veillez s'il vous plaît transmettre ce message à vos collègues de la GRC qui ne sont pas encore membres de l'ACPMP.

national@mppac.ca

Le nouveau processus de promotion des sous-officiers obtient une mauvaise note en matière d'équité

Chers membres de l'ACPMP

La direction de la GRC a récemment ramené un système de notation dans le cadre du processus de promotion. Il s'agit d'un changement majeur par rapport au précédent système réussite/échec sans pointage. Il s'agit d'une décision sans précédent de l'État-major supérieur (EMS) de la GRC, qui a également institué une note de passage minimale.

La situation pose deux importants problèmes – premièrement le processus par lequel cette décision a été prise et, deuxièmement, les effets négatifs de cette décision. Malheureusement, une fois de plus, c'est un cas typique où l'État-major supérieur de la GRC prend une décision sans consultation préalable, puis informe les membres de ce qui a été élaboré et finalisé, sans aucune explication ni justification à l'égard des décisions finales. Plutôt que de travailler de façon collaborative et efficace avec les membres par l'entremise d'une association afin de créer des processus modernes, transparents et justifiables, les membres sont simplement informés des décisions qui ont déjà été prises.

La position du RFF à ce sujet est que les groupes d'experts sur le sujet des membres réguliers (pour l'élaboration des questions d'examen), ont recommandé que les notes de passage soient respectées comme un maximum, et que la possibilité d'abaisser les notes de passage soit explorée. Très malheureusement, cette rétroaction a été sollicitée après que le processus ait déjà été décidé et finalisé par la haute direction.

Définitivement, quelque chose ne fonctionne pas avec l'ensemble du processus et la manière dont le système de promotion est orchestré, développé et déterminé à la GRC. Tous les autres corps de police qui font partie de l'Association canadienne des policiers, qui a une association indépendante, sont engagés dans le développement, la modification et l'amélioration de leur processus de promotion afin d'accorder l'équité procédurale à tous les membres qui y participent. Par exemple, les membres du service de police municipal de Victoria votent pour choisir qui seront les sous-officiers, qui fera partie du comité de validation des conseils de promotion. La rétroaction des membres est un

élément important et essentiel de ce processus afin de s'assurer qu'il soit, dans son ensemble, équitable, viable et efficace. Ce n'est pas le cas dans le RFF sous le contrôle de la direction à la GRC.

Le deuxième problème avec cette décision porte sur les retombées que les membres y verront. Il y aura une diminution du nombre de candidats admissibles aux trois rangs de sous-officiers. De plus, ces gendarmes qui n'auront pas réussi l'examen la première fois ne seront pas éligibles à recevoir le bénéfice de l'Allocation du gendarme supérieur de 4 %. Le gouvernement devrait ainsi engranger des millions de dollars grâce à ce processus - sur le dos de l'affiliation nationale.

L'ESE est un examen comprenant 48 questions à choix multiples dont le pointage est désormais valable pour trois ans, et les membres peuvent passer l'examen l'année suivante si un examen est prévu. Un membre pourra reprendre l'examen l'année suivante, mais sans la possibilité d'apprendre de ses erreurs dans les examens précédents. Les compétences doivent être validées et une lettre d'accompagnement avec l'appui du supérieur hiérarchique est requise avant de pouvoir être proposé pour une promotion. Toutefois, afin même d'être en mesure d'amorcer le processus, vous devez avoir les notes de passage minimales suivantes :

- Caporal 31- 65 %
- Sergent 29 – 60 %
- Sergent d'état-major 32- 67 %

Cette décision et la manière dont elle a été prise n'est qu'un autre exemple de l'inefficacité du régime de travail actuel où chaque membre est encore aujourd'hui aux prises dans la Gendarmerie.

Chaque membre de la GRC reçoit l'autorisation légitime de porter une arme et de décider de la vie ou de la mort dans l'exercice de leurs fonctions. Et pourtant, la direction de la GRC ne respecte pas suffisamment cette capacité de décision pour permettre aux membres de participer dans des processus qui affectent vos promotions, votre rémunération, votre retraite et vos couvertures médicales – en fait, toute votre carrière. Cette pensée paternaliste n'a pas sa place en 2014. Nos membres méritent davantage !

Il est temps vous soyez traités avec le respect que l'on vous doit et que votre employeur rende des comptes. Grâce à une association indépendante – l'ACPMP, les membres auront leur mot à dire dans tous les processus, toutes les facettes de cette organisation qui affectent votre avenir et celui de vos familles. L'heure est à l'imputabilité, à l'honnêteté et au respect ! Le temps est venu de changer !

LAISSEZ-NOUS PROTÉGER VOS DROITS

L'Association Canadienne de la Police Montée Professionnelle (ACPMP) vise à devenir les représentants syndicaux indépendants de tous les membres du rang de la GRC. L'ACPMP a été créée en 2010 pour lutter pour le droit à la négociation collective par une association indépendante au nom des membres réguliers et civils de la GRC partout au Canada. Nous visons l'excellence dans notre conduite et nos obligations. Nous fournissons un leadership à tous nos membres sur les questions de justice qui affectent

la qualité de vie de tous les Canadiens. L'Association ne vise ni ne défend le droit de grève. Pour en savoir plus, visitez www.mppac.ca

Les administrateurs de l'Exécutif national —

MPPAC | Mounted Police Professional Association of Canada
ACPMP | Association Canadienne de la Police Montée Professionnelle

MPPAC.CA // [COMMUNICATIONS](#) // [AFFILIATION](#) // [CONTACTEZ-NOUS](#)