



## 29<sup>E</sup> COMMUNICATION DESTINÉE AUX MEMBRES

---

[national@mppac.ca](mailto:national@mppac.ca)

### À NOS COLLÈGUES

Dernièrement, les cadres de votre Association prenaient connaissance de changements imminents visant les membres de la GRC affectés aux unités fédérales partout au Canada. Ces changements entraîneront d'importantes répercussions sur les horaires des quarts de travail et des congés réguliers des membres, ainsi que des implications financières. Il y aura donc de sérieuses ramifications touchant l'équilibre de vie au travail de nos membres, de leurs conjoint(e)s et de leurs familles. S'insérant dans la rationalisation et la restructuration des opérations fédérales à la grandeur du pays, tous les quarts de travail actuels seront touchés et la majorité de ces changements seront mis en oeuvre d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Les membres actifs présentement affectés aux unités fédérales, passeront à des quarts de 8 heures, à moins qu'une raison impérieuse ne soit fournie pour justifier un autre horaire de quarts comme alternative. Les quarts de 10 heures sont **exclus** comme alternative et sont **non négociables** – point final. Les unités fédérales, dont le Groupe intégré des enquêtes sur les homicides (IHIT) de la Division «E», commenceront leurs horaires de quarts de 8 heures à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012.

La garde de véhicules pendant la nuit sera sérieusement perturbée et risque d'être entièrement éliminée. Toute unité dont les fonctions nécessitent la présence du membre sur les lieux de travail de l'unité au début de son quart de travail, ne bénéficiera pas de la garde de véhicules pendant la nuit. Des unités spécialisées de surveillance seront peut-être en mesure de conserver la garde de leurs véhicules pendant la nuit mais rien ne garantit cette éventualité.

Ces changements imputeront des coûts financiers immédiats à tous les membres visés, en termes de réduction des heures supplémentaires disponibles, des horaires des conjoint(e)s perturbés, des implications pour l'équilibre de la vie de travail et pour tout membre qui a un(e) conjoint(e) et des enfants. Diverses divisions nous ont appris que les membres risquent également d'être responsables de leurs propres frais de stationnement sur les lieux du travail. Dans certaines divisions, ces frais dépasseront 100 \$ par mois. On nous a

aussi laissé savoir que l'indemnité de vêtements civils risque d'être l'un des avantages sociaux touchés dans un avenir très rapproché.

Nos membres se pencheront sur ces problématiques mais nous avons également appris que, pendant ce temps-là, la prime au rendement forfaitaire des cadres supérieurs comprendra de nouveaux incitatifs pour les encourager à faire d'autres compressions dans les avantages sociaux de nos membres. Un volet de la nouvelle formule de la prime au rendement des cadres supérieurs prévoit de relier 40 % de la rémunération à risque collective pour avoir atteint les engagements ministériels selon l'évaluation des dépenses gouvernementales globales, et le 60 % restant selon le rendement individuel. Un autre volet prévoit de mettre fin à l'accumulation des indemnités de départ pour les cadres supérieurs qui quittent volontairement mais de les compenser en augmentant la rémunération de base de ces groupes pendant une période de deux ans : 1,75 % en 2011 et 1,5 % en 2012. Ces changements à la rémunération des cadres supérieurs n'entraîneront aucuns frais supplémentaires aux contribuables canadiens puisque les budgets ministériels de fonctionnement sont gelés. Par conséquent, les augmentations à la rémunération de base seront absorbées par les budgets actuellement établis.

<http://www.tbs-sct.gc.ca/prg/tbiex12-itbex12-fra.asp>

En tant que membre, vous devez vous demander dès maintenant si vous avez eu votre mot à dire dans ces changements unilatéraux, apportés une fois de plus à vos conditions de travail – ces changements qui entraîneront directement des répercussions immédiates sur votre avenir financier, sur celui de votre conjoint(e), ainsi que sur votre capacité et celle de votre conjoint(e) de subvenir adéquatement aux besoins de votre famille. Le processus consultatif que notre employeur nous a imposé nous laisse encore tous tomber pour la énième fois et ce processus continuera de nous laisser tomber, tant et aussi longtemps que nous continuerons de ne rien faire. Osez-vous démontrer à votre employeur que vous méritez mieux? L'heure est venue de reprendre notre organisation. Tenez-vous avec nous et luttons pour quelque chose de mieux!

## **PERMETTEZ-NOUS D'ÊTRE VOTRE DÉFENSEUR**

L'ACPMP lutte pour obtenir le droit de s'engager dans des négociations collectives par l'intermédiaire d'une association indépendante. Devenez membre de l'ACPMP aujourd'hui et faisons entendre notre voix collective dans des dossiers liés au travail qui nous préoccupent tous.

**Les directeurs intérimaires de l'exécutif national –**

**ACPMP | Association canadienne de la police montée professionnelle**

**MPPAC | Mounted Police Professional Association of Canada**

**MPPAC.CA // COMMUNICATIONS // DEVENIR MEMBRE // CONTACTER**

