



Mounted Police Professional Association of Canada  
Association Canadienne de la Police Montée Professionnelle

## Communication destinée aux membres

### À NOS COLLÈGUES

Nous vous écrivons pour vous donner un aperçu global du rôle des associations de policiers au Canada. La GRC est la seule grande association de policiers au Canada dont les membres ne sont pas représentés par une association indépendante qui s'engage dans la négociation collective avec leur employeur.

La raison historique expliquant cette anomalie, c'est qu'on nous a interdit de le faire. Au cours du vingtième siècle, la profession policière a évolué et les associations de policiers indépendantes ont été agréées en tant que partenaires crédibles des services policiers, comme preuve de la représentation de leurs membres et pour équilibrer les droits et les intérêts de leurs membres avec le besoin toujours exigeant de livrer les services policiers.

Aujourd'hui, ce partenariat entre les membres qui travaillent au sein d'associations et la direction de leur corps policier, est considéré comme un aspect naturel et indispensable du fonctionnement de la police. C'est le choix démocratique qu'ont fait nos collègues policiers à la grandeur du Canada. C'est le choix que les membres de la GRC devraient faire aussi, à notre avis.

Pour faire un choix éclairé, il faut que vous compreniez les options qui vous sont disponibles. Dans la présente communication, nous vous fournissons des renseignements sur les activités d'associations de policiers au Canada. Nous vous prions de faire les premiers pas et de demander à vos collègues d'autres corps policiers de vous faire part de leur vécu au sein d'une association.

Une association indépendante qui négocie collectivement, est un choix qui vous est disponible à la suite de la décision *APMO c. Procureur général du Canada*. Le gouvernement a prévu la mise en application de cette décision par le biais du projet de loi C-43 qui agréerait une association de policiers indépendante pour les membres de la GRC aux fins de négociation collective.

Le *statu quo* n'est pas une option. Le Programme RRF a été déclaré inconstitutionnel et ses jours sont comptés. Bien que les RRF aient essayé de créer un Programme RRF révisé pour surmonter les violations de la *Charte* liées au Programme actuel, tant le

Programme RRF actuel que tout Programme révisé demeurent néanmoins des créations de la direction de la GRC, avec l'appui du gouvernement. Il n'y a aucune indication que le Programme RRF révisé, dont certains membres du Programme RRF font la promotion, serait offert aux membres même si ces derniers le voulaient.

La création et la nature de ce genre de programmes sont du ressort d'un choix gouvernemental, assujéti à la révision judiciaire. Notre choix est de décider si nous voulons nous unir pour nous soutenir et en bénéficier mutuellement. Essentiellement, tous les autres corps policiers du Canada ont fait de même.

La question que devraient se poser nos membres, c'est *pourquoi pas?*

## **CE QUE LES ASSOCIATIONS DE POLICIERS ONT ACQUIS**

Les associations de policiers au Canada ont réussi à la fois à améliorer la vie de leurs membres et la sécurité de leurs communautés. Veuillez prendre ces exemples en considération :

- *L'élimination* du temps supplémentaire non rémunéré. Toutes les associations ont acquis cela. Vous travaillez et vous méritez d'être payés pour ce travail.
- Lors des négociations de 2005 à 2007, l'Association des policiers de Toronto a lutté pour conserver l'exigence de personnel minimal en place, soit deux policiers par auto-patrouille (excluant les agents de circulation) pendant le quart de nuit (19h00 à 03h00) et les heures de pointe de patrouille.
- L'Association des policiers de Winnipeg a conservé une disposition semblable visant le personnel minimal depuis l'avoir acquise dans les années 70. Ces deux enjeux mettent en cause la sécurité des membres.
- Malgré la récession économique mondiale, l'Association des policiers d'Edmonton a obtenu une augmentation salariale de 4,5 % pour les agents possédant au moins cinq années d'expérience (en 2009-2010).
- L'Association des policiers de Windsor a négocié le plein paiement par l'employeur de gilets pare-balles pour ses membres alors que cette mesure de sécurité n'était pas encore mandatée.
- Depuis 1992, l'Association des policiers de l'Ontario est l'hôte d'une conférence sur le travail, conçue pour rassembler divers représentants de la police et du gouvernement dans le but de discuter d'un grand nombre de sujets liés aux conditions de travail.
- Le Service de police de la Ville de Montréal a coordonné les initiatives pour contester des coupures récentes de près de 35 millions de dollars.

- L'Association des policiers de la Nouvelle-Écosse a dernièrement ses membres qui avaient subi des insuffisances dans leurs pensions. Le tribunal a ordonné à l'employeur de combler cet écart.
- Les revolvers semi-automatiques furent introduits à la grandeur du Canada à la suite d'une plainte déposée auprès de la Commission de santé et sécurité au travail par l'Association des policiers provinciaux de l'Ontario.
- En 2002-2003, l'Association des policiers de la *Royal Newfoundland Constabulary*, lançaient une campagne de sensibilisation du public qui a abouti à une majoration du budget de la RNC, ce qui permit d'embaucher d'autres policiers et d'améliorer leur formation et leur équipement, ainsi que d'autres conditions de travail.

## QU'EST-CE QUE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE?

La négociation collective désigne simplement les négociations liées au travail entre un employeur et un groupe d'employés qui, à titre de membres d'une association, ont permis à cette dernière de négocier en leur nom. Les négociations comprendront un tiers neutre, l'arbitre, chargé de résoudre les différends et les impasses.

La négociation collective produit une convention collective. Ce document est un contrat qui lie les parties à respecter les conditions et les modalités des revendications agréées dans la convention collective. Normalement, une convention collective comprend :

- L'échelle salariale, le calendrier des salaires, les dépenses, les allocations et les indemnités de départ
- Les horaires, le temps supplémentaire (*éliminant* le temps supplémentaire non rémunéré) et les congés autorisés
- Une distinction claire entre les emplois à temps plein et d'autres modalités d'emploi
- Les affectations et les mutations
- Les griefs (collectifs et individuels) soumis à un arbitre neutre et l'accès au fonds de recours juridique indépendant de l'association

Bien que la négociation collective ait trait à un mode particulier de négociation et comprenne les enjeux les plus directement liés au travail, les associations peuvent également représenter les intérêts de leurs membres dans de nombreuses autres questions, dont les suivantes :

- Les plaintes déposées avec indépendance auprès de la Commission de santé et sécurité au travail (CSST)
- Les plaintes relatives à la discrimination (y compris la discrimination fondée sur la langue)
- L'éducation et la formation
- Les enjeux régionaux
- Le processus disciplinaire
- Le congédiement
- Les différends relatifs à l'invalidité de longue durée
- Les différends relatifs à l'indemnisation des accidentés du travail
- Le devoir d'accommodement
- Les politiques du corps policier et du gouvernement
- Les problèmes liés à l'équipement
- L'indemnification juridique

Au bout du compte, les questions défendues par l'association sont celles qui ont été désignées et revendiquées par ses membres.

### **TOUS LES MEMBRES D'ASSOCIATIONS DE POLICIERS PAIENT DES COTISATIONS**

Les cotisations sont l'unique source de financement des associations et par conséquent, le seul moyen qui leur permet de conserver leur indépendance financière de la direction, ce qui leur permet de faire progresser les revendications de leurs propres membres.

Voici quelques points importants à retenir :

- Les cotisations sont entièrement déductibles du revenu imposable
- La représentation exclut généralement tout grade à partir de celui d'inspecteur
- Les plus grandes associations perçoivent normalement un pourcentage inférieur du salaire annuel (voir ci-dessous)
- L'association des membres de la GRC serait la plus grande association au Canada

Voici des exemples d'associations de policiers, du nombre de leurs membres et des cotisations perçues :

<b>ASSOCIATION</b>	<b>NBRE APPROX. DE MEMBRES</b>	<b>COTISATIONS</b>
Calgary	1 600	1,08 %
Edmonton	1 300	1,40 %
Halifax	500	1,50 %
Montréal	4 500	1,25 %
Niagara	700	2,00 %
Policiers prov. de l'Ontario	5 700	1,25 %
Ottawa	1 300	1,75 %
Peel	1 700	1,30 %
Policiers prov. du Québec	5 300	1,25 %
Toronto	5 500	1,72 %
Vancouver	1 400	1,25 %
Winnipeg	1 300	1,75 %
York	1 300	1,50 %

## **PERSPECTIVE DES MEMBRES SUR LES AVANTAGES D'UNE ASSOCIATION DE POLICIERS**

Demandez à vos amis et collègues d'autres corps policiers de vous dire ce que signifie pour eux d'être représentés par une association indépendante. Un ex-membre de la GRC, Dan Petre, s'est exprimé ainsi :

*J'ai été membre de la GRC pendant plus de huit ans et je fais partie du Service policier de Vancouver depuis près de six ans. Ce fut pour moi prodigieusement positif d'avoir la force d'une association indépendante qui veille à mes intérêts et à ceux des autres membres. Les conventions collectives offrent un cadre de travail clair et un degré plus élevé de respect entre les divers grades au travail. La paix de l'esprit vaut amplement les cotisations que nous payons.*

*Je recommanderais fortement aux membres de la GRC de s'informer des avantages qui découlent du travail en vertu d'une convention collective et de donner une chance à l'association.*

## **PENSEZ-Y BIEN**

Nos collègues de tous les autres grands corps policiers à la grandeur du Canada jouissent du droit de s'associer et ont fait le *choix* de constituer des associations et de se doter de la représentation collective dans des négociations actives avec leur employeur, menées de bonne foi.

Les membres dévoués de la GRC qui travaillent si fort, méritent depuis longtemps ce même droit et la liberté de créer et exercer une *voix indépendante* de la direction. Un programme de consultation restreinte créé par la direction *n'est pas* une voix indépendante.

Nous avons foi dans l'effet incroyablement positif qu'exercent les associations de policiers sur la vie personnelle et professionnelle de leurs membres, étant habilitées à défendre des revendications à titre représentationnel et d'agents de négociation.

Nous sommes persuadés que c'est le choix que doivent faire les membres de la GRC. Pensez-y bien.

## **QUI SOMMES-NOUS?**

Nous sommes vos collègues.

Nous nous sommes concertés pour constituer une association nationale et indépendante des membres.

Nous sommes derrière la contestation judiciaire *APMO c. Procureur général du Canada* qui a incité le gouvernement à introduire le projet de loi C-43, un cadre de travail visant à agréer une association indépendante des membres aux fins de négociation collective. Nous nous employons présentement à transformer l'Association nationale en une association des membres qui sera votre choix.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter notre site Web au [www.mppac.ca](http://www.mppac.ca)

ET ne manquez pas de chercher notre hyperlien dans l'Infoweb de la GRC!