



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

Communication destinée aux membres

Voici la troisième communication d'une série que vous adresse l'ACPMP, l'Association canadienne de la police montée professionnelle. Veuillez consulter notre site Web au www.mppac.ca pour de plus amples informations au sujet de notre organisation et des moyens d'y adhérer!

Si vous avez manqué l'une de nos communications antérieures ou si la présente est la première que vous recevez, veuillez consulter nos archives au www.mppac.ca/communications pour les consulter en ligne ou télécharger des copies à partager avec vos collègues dans votre division.

À NOS COLLÈGUES

Nous avons reçu beaucoup de commentaires de la part des membres sur certaines questions soulevées dans nos communications depuis le début de leur diffusion. Dans le présent message, nous répondons à certaines questions que vous nous avez posées le plus souvent.

Comment puis-je m'impliquer?

Dès maintenant, vous pouvez consulter notre site Web au www.mppac.ca pour vous renseigner davantage au sujet de notre organisation et accéder à de la documentation à partager avec vos collègues.

Dans les semaines à venir, vous serez en mesure de télécharger un formulaire d'inscription et le retourner au trésorier de l'ACPMP, accompagné de frais d'inscription minimales. Cette campagne d'inscription volontaire commencera le 1^{er} février 2011 et nous vous donnerons sous peu de plus amples informations par la voie de notre site Web et d'autres communications à votre intention.

Nous accueillerons favorablement vos questions et vos commentaires, de même que les membres désireux de nous aider à édifier l'Association.

Qui peut adhérer à l'Association?

L'adhésion est offerte aux membres réguliers et civils de la Gendarmerie. Nous faisons tous partie d'une seule équipe qui livre des services policiers.

Les officiers brevetés sont exclus parce qu'ils sont classés parmi les membres de la direction.

Au bout du compte, d'autres décisions peuvent être prises à cet égard, soit par nos adhérents dans le cadre de notre autorégie, soit par le gouvernement s'il détermine que certains postes doivent être exclus de l'adhésion à l'Association en raison de leur nature confidentielle ou administrative.

Comment l'Association se régit-elle?

L'organisation des associations-membres est répartie selon chaque secteur des divisions et chaque association-membre élit ses propres représentants au niveau de son secteur ainsi que ses délégués qui participent aux assemblées générales au niveau national; ces derniers élisent les directeurs nationaux.

L'Association est conçue pour fonctionner de manière entièrement démocratique et tributaire des directives des membres. *Chaque* membre compte. *Chaque* membre a voix au chapitre.

Pourquoi la GRC a-t-elle été exclue de la négociation collective?

À la suite de notre communication au sujet des associations de policiers au Canada, de nombreux membres nous ont dit ignorer que la GRC était le seul corps policier au Canada à qui la négociation collective était interdite.

Cette interdiction remonte à une centaine d'années alors que les syndicats étaient considérés suspects parce qu'on redoutait que les syndiqués appartenant à une association ne soient pas loyaux envers leur corps policier. Les membres furent explicitement avertis qu'ils seraient congédiés s'ils adhéraient à une association. Depuis lors, la situation a énormément évolué et les associations de policiers sont la norme.

Le gouvernement *ne prétend plus* que la négociation collective accordée aux membres par l'intermédiaire d'une association indépendante, représenterait un problème pour la Gendarmerie. Au lieu de cela, le gouvernement prétend maintenant qu'une consultation limitée est suffisante. Nous vous demandons de *vous* prononcer à ce sujet.

Que signifie le projet de loi C-43 pour l'Association?

Le projet de loi C-43, *Loi sur la modernisation des relations de travail dans la Gendarmerie royale du Canada*, est la réponse du gouvernement à notre contestation de la validité constitutionnelle de l'exclusion des membres de la GRC du droit à la négociation collective. S'il est adopté, C-43 donnerait aux membres la possibilité de choisir s'ils veulent la négociation collective par l'intermédiaire d'une association indépendante comme l'ACPMP, afin de pouvoir conclure une convention collective, ou s'ils veulent accepter un processus de consultation qui *ne permet pas* de négocier avec l'employeur.

S'il est adopté, le projet de loi C-43 prévoirait un cadre de travail législatif dans lequel les membres pourraient faire reconnaître leur association indépendante à titre d'agent négociateur afin de négocier une convention collective, assortie d'un recours à l'arbitrage exécutoire d'une tierce partie. Le gouvernement a présenté C-43 parce que la Cour a reconnu notre droit constitutionnel au processus de la négociation collective et qu'un cadre de travail législatif prévoyant la négociation collective facilite ce processus.

Toutefois, notre droit au processus de la négociation collective existe, que le projet de loi C-43 soit adopté ou non. L'Association participera au processus d'examen du projet de loi C-43 pour veiller à ce que le texte de loi qui sera adopté soit le meilleur possible pour nos membres.

Comment l'Association pense-t-elle pouvoir améliorer les choses pour les membres?

Nous croyons que la GRC doit absolument améliorer la façon dont elle traite ses membres. D'après sa feuille de route, la direction de la GRC n'a pas souvent agi dans l'intérêt de ses membres; il faut donc forcer les intérêts des membres au programme, grâce au poids d'une association indépendante et aux processus disponibles par la voie de la négociation collective.

Les membres savent bien que de travailler pour la GRC signifie davantage que de toucher un chèque de paye. Depuis que nous avons assumé le défi de tenter d'obtenir des droits associatifs et la négociation collective pour les membres, nous entendons le gouvernement se défendre en disant que la rémunération globale dans la GRC est admirable, comparativement aux autres corps policiers. Cela ne suffit pas et franchement, n'a aucun rapport. Nous sommes des professionnels qui consacrent beaucoup d'énergie et de dévouement à notre travail et nous voulons être traités avec respect en retour.

Nos collègues d'autres services policiers nous ont répété à maintes et maintes reprises que lorsque les membres jugent une question importante, l'association des policiers et la direction du service policier se penchent sur la question et la règlent, le plus souvent selon les termes de leur convention collective. En vertu du régime actuel dans la GRC, les RRF n'offrent aucun contrepoids. Ils ne peuvent pas négocier. Ils n'ont aucun moyen

étouffé de faire valoir la volonté collective des membres. Le maximum qu'ils sont en mesure de faire, c'est de demander à la direction de les écouter. Ce régime s'est avéré inefficace et maintenant, il est déclaré constitutionnellement invalide.

Jetez un coup d'oeil à certaines observations émanant du Rapport du groupe de travail Brown et du Rapport rédigé en 2007 par la professeure Linda Duxbury (qui étudie la culture du milieu de travail au sein de la GRC depuis une décennie et qui a remis de nombreux rapports à la direction) :

Observations relatives aux exigences du travail

- Les problèmes les plus graves nécessitant la plus urgente attention, touchent les demandes impossibles exigées des membres et des employés et qui compromettent leur santé et leur sécurité. La Gendarmerie ne fonctionne jamais à plein régime. Le pourcentage de postes vacants atteint souvent de 25 % à 30 %. (Rapport Brown)
- La pression exercée sur la GRC pour qu'elle remplisse ses obligations sans tenir compte du manque de ressources, a exercé une «pression insoutenable» sur ses membres. On attend des membres qu'ils effectuent leur propre travail, le travail que d'autres n'ont pas effectué en raison de congés ou d'absences, et les tâches administratives qui augmentent sans cesse. “La Gendarmerie réussit à honorer ses engagements grâce à ses membres, qui sont prêts à travailler très fort et à faire des heures supplémentaires afin de compenser le manque de ressources de l'organisation.” “La journée de travail n'a jamais de fin.” “Les hommes et les femmes qui travaillent au sein de GRC sont surmenés. S'attendre à ce qu'ils maintiennent le niveau de services actuellement requis d'eux équivaut à exploiter leur engagement à offrir des services de police exemplaires à la population.” “Les membres risquent de s'épuiser, de commettre des erreurs de jugement et de susciter des plaintes du public.” (Rapport Brown)
- “La charge de travail à la GRC s'est accrue de façon considérable au fil du temps. La GRC ne s'est pas attaquée aux problèmes de charge de travail signalés en 2001, en 2002 et en 2004.” Les données d'études antérieures de Duxbury, révélaient que les heures supplémentaires rémunérées étaient beaucoup moins communes que les heures supplémentaires non rémunérées, et que les membres qui faisaient des heures supplémentaires non rémunérées donnaient environ 3 heures par semaine à la GRC, tandis que les membres qui faisaient du travail supplémentaire à la maison (pratiquement tous les membres), donnaient 6 autres heures supplémentaires par semaine. (Rapport Duxbury de 2007)
- La GRC a un engagement excédentaire chronique et elle manque continuellement de personnel. Les problèmes de surcharge de travail sont systématiques, les charges de travail ne sont pas réalistes et plusieurs employés ne peuvent terminer leurs tâches pendant les heures normales de travail. (Rapport Duxbury de 2007)
- La GRC ne pourrait remplir son mandat si les membres ne lui donnaient pas un nombre élevé d'heures supplémentaires non rémunérées chaque mois. C'est peut-être la raison pour laquelle la GRC n'a rien fait pour remédier aux problèmes occasionnés par la charge de travail au cours de la dernière décennie, malgré de nombreuses demandes dans ce sens. (Rapport Duxbury de 2007)

Observations relatives aux ressources humaines

- “Dans toute l'organisation et à tous les niveaux, les décisions sont prises et les politiques sont appliquées sans égard à l'incidence qu'elles auront sur les membres et les employés.” (Rapport Brown)
- “La GRC a mis au point le concept des *heures de travail supplémentaires facultatives* et la *disponibilité facultative*, ce qui permet aux commandants des détachements de s'acquitter des responsabilités en matière d'application de la loi dans les limites des budgets établis. En réalité, les membres n'ont pas le choix de se porter volontaires.” (Rapport Brown)

Observations relatives à notre santé

- “La feuille de route de la GRC en ce qui concerne la santé physique et mentale de ses membres n'est pas très bonne.” La Gendarmerie ne répond pas aux besoins des membres blessés ou atteints d'invalidité au travail. (Rapport Brown)
- Selon plusieurs membres réguliers et civils de la GRC, “le travail les rend malades”. (Rapport Duxbury de 2007)

Observations relatives à la discipline

- “La direction de la GRC connaît depuis longtemps les problèmes qui frappent le régime disciplinaire. Au moins cinq études (dont le rapport *Lordon*) ont été effectuées dans le but d'accroître l'efficacité de la gestion du cadre de discipline et de son modèle d'exécution. Or, les changements importants ne sont toujours pas en place.” (Rapport Brown)

Observations relatives au rendement et aux promotions

- “Seulement 13 % des évaluations de rendement auraient été faites et consignées pour l'exercice financier 2006-2007. Même si les évaluations sont effectuées annuellement, leur utilité est limitée puisque l'information n'est pas reprise de façon importante dans d'autres processus, comme le processus de promotion, la planification de la relève ou la planification de carrière. En outre, on juge presque à l'unanimité le système de promotion inefficace, injuste et opaque.” (Rapport Brown)

Observations relatives à la culture en milieu de travail

- La culture a été qualifiée de culture de “peur et d'intimidation” dans laquelle les personnes détenant un poste de commandement sont en mesure d'abuser de leur pouvoir pour intimider leurs subalternes. On parle également de culture de contrôle. (Rapport Duxbury de 2007)
- La culture de la GRC ne préconise pas la santé en milieu de travail. (Rapport Duxbury de 2007)
- La culture au sein de la Gendarmerie est dysfonctionnelle. Diverses descriptions ont été faites de cette culture, parlant d'une culture de déni jusqu'à une culture d'étirement de ses ressources qui exploite l'amour que les membres portent à leur travail et la fierté qu'ils en ressentent en fixant des attentes déraisonnablement élevées de rendement et en s'attendant à ce que les membres sacrifient leur vie privée pour ne pas décevoir l'organisation. Selon Duxbury, les facteurs derrière ces observations sont les suivants : les politiques et non la pratique (les politiques peuvent offrir du soutien mais les membres ne sont pas encouragés à

y avoir recours); le travail et non la famille (les membres doivent faire un choix); la culture des heures travaillées (les membres doivent travailler de longues heures, dont des heures supplémentaires); et jouer le jeu (les membres se sentent irrités par les politiques de l'organisation). (Rapport Duxbury de 2007)

L'IMPORTANCE D'UNE ASSOCIATION DE POLICIERS

Un ex-membre nous a demandé de partager ses réflexions avec les membres :

J'ai été membre de la GRC pendant neuf années dans les Divisions H, V et Dépôt. À mon départ, j'étais commandant de détachement et j'ai quitté pour me joindre à un petit service policier municipal en Ontario. Même si j'ai abandonné mon grade en faisant ce changement latéral, les avantages que j'en ai tirés pour ma vie en général, sont extraordinaires.

Je ne suis plus obligé d'entrer au travail pendant mes heures de congé pour tenir mes dossiers à jour, je ne subis plus de pression pour travailler avec moins de collègues que la sécurité ne l'exigerait, je ne me fais plus dire combien je serai rémunéré sans avoir voix au chapitre. Toutes ces choses sont changées parce que je suis maintenant représenté par une Association qui négocie un contrat avec l'employeur, un contrat légalement exécutoire.

Permettez-moi de vous donner un exemple qui devrait illustrer cet avantage : nous avons négocié le nombre minimal de policiers en service et de policiers dans le secteur; ces minimums sont stipulés dans le contrat et ne peuvent donc pas être modifiés au gré de la direction. Un soir, nous devons transporter un détenu dans un secteur voisin (eh! oui, pas seulement un policier mais deux parce que cela est stipulé dans le contrat aussi!); ainsi, sans faire d'histoires, nous avons appelé deux autres policiers parce que le contrat stipule que nous devons avoir un certain nombre de policiers en service.

Je m'ennuie de la Gendarmerie mais la vie sous la protection d'une Association fait toute la différence. Je paie 1 % de mon salaire (déductible d'impôt) mais je n'ai aucun doute que cela m'est remboursé en étant convenablement rémunéré pour le travail que je fais. Je ne peux m'imaginer pourquoi un seul membre ne voterait pas OUI pour obtenir une association indépendante. Qui sait? ... Si vous en obtenez une, je reviendrai peut-être!

— Chris Coles, ex-matricule 47065

IL S'AGIT DE VOUS

Nous sommes tous parties prenantes au sein de la GRC et nous avons tous intérêt à ce qu'elle s'améliore. Nous ne voulons pas nous faire dicter nos conditions de travail. Nous voulons négocier nos conditions de travail et être consultés sur les changements touchant la GRC afin d'améliorer son efficacité globale – pour *tout le monde*.

Il reste beaucoup de travail à faire et nous pouvons le faire en travaillant ensemble. Nous vous encourageons à choisir la négociation collective, à adhérer à l'ACPMP et à travailler ensemble pour obtenir la négociation collective, établir une convention collective et acquérir la représentation d'employés *indépendante*.

C'est votre GRC, c'est votre avenir; vous pouvez faire la différence!