

Message aux membres de l'ACPMP

Comprendre vos droits garantis par la Charte

Suite à l'arrêt rendu le 16 janvier 2015 par la Cour suprême du Canada, qui reconnaît que les membres de la GRC ont le droit de s'engager dans un processus de négociation collective, les membres se posent des questions, et à juste titre, quant à l'avenir. Au cours des dernières années, les membres ont vu leur organisation secouée par la tragédie et sapée par le scandale, le tout en plus des enjeux croissants associés au maintien de l'ordre alors que les ressources diminuent. Les membres ont été témoins de l'histoire de l'organisation, sans pour autant avoir la possibilité de l'influencer, jusqu'à présent. Les changements qui se préparent au sein de notre système de relations de travail permettront aux membres de faire entendre leur voix. Ces changements importeront à tous les membres. La Cour suprême a reconnu nos droits, et c'est maintenant à nous de les exercer. Pour ce faire, les membres doivent être informés et éduqués. Ils doivent examiner et discuter de ces questions qui les touchent dans leur milieu de travail, afin de se forger des opinions et d'être en mesure de faire des choix concernant leur avenir.

Daniel Dubeau, le dirigeant principal des Ressources humaines, a récemment informé les membres que ceux qui souhaitent discuter les questions de relations de travail qui découlent de la décision de la Cour suprême doivent le faire en prenant sur leur temps personnel, à l'aide de leurs propres ressources, installations et équipements. Le président de l'ACPMP a reçu un avertissement direct, et on lui a également dit d'aviser les membres de l'ACPMP. L'ACPMP soutient que ces avertissements visent à intimider et à empêcher les membres de discuter des questions de relations de travail, y compris la liberté d'association et le droit de s'engager dans un processus de négociation collective, lorsqu'ils sont sur le lieu de travail. Cette approche ridiculise l'esprit de la décision de la Cour suprême, et va à l'encontre des initiatives en matière du respect en milieu de travail que notre organisation s'efforce d'adopter. En effet, ce comportement pourrait être en contravention de l'art. 425 du Code criminel, qui vise à empêcher l'ingérence patronale dans l'activité de l'association. Consciente de cette réalité, l'ACPMP a écrit au dirigeant principal des Ressources humaines, entre autres, pour demander de la GRC l'assurance qu'elle n'interférera pas dans l'exercice des droits à la liberté d'association des membres. Il s'agit d'une période critique pour tous les membres. Il nous faut nous engager dans un échange ouvert et honnête et discuter ensemble de nos attentes et de nos intérêts et de la meilleure façon d'atteindre nos objectifs. Les membres ne devraient pas se sentir menacés de garder le silence et l'ACPMP ne restera pas impassible tandis que les membres font l'objet d'intimidation.

Nos membres sont confrontés à de nombreuses questions de travail et d'emploi qui méritent d'être examinées, y compris la récente publication de l'Analyse de rentabilisation du Conseil de la solde. Les membres qui cherchent à comprendre où s'inscrit la rémunération de la GRC dans l'univers des services de police canadiens doivent absolument en prendre connaissance. Le Conseil de la solde a formulé l'objectif d'assurer aux membres de la GRC une solde globale qui soit conforme au solde moyen des trois meilleurs services de police référentiels les mieux rémunérés. Depuis 2006, l'écart entre l'objectif et la réalité s'est progressivement élargi : la GRC jouit maintenant d'un solde global qui est 9,61 % derrière l'objectif proclamé. Au niveau salarial, le salaire de l'agent de première classe de la GRC se situe en 57^e place parmi 82 corps policiers de 50 membres ou plus et représente 8 000 \$ de moins que le salaire médian pour ce groupe. Ces reculs dans la rémunération se sont manifestés au cours d'une période où il y a eu une conscience aiguë des enjeux au sein de l'organisation. Le groupe de travail Brown sur la gouvernance et le changement culturel a reconnu « les demandes impossibles avec lesquelles les membres et les employés doivent composer; exercées sur les membres et les employés et qui compromettent leur santé et leur sécurité », ainsi que la quantité extraordinaire d'heures supplémentaires non rémunérées et le travail additionnel effectué à domicile par les membres. À une époque où les membres sont poussés à en faire davantage, à l'encontre de ressources amoindries et des taux de vacance inacceptable dans les détachements, et en se fondant sur la loyauté des membres envers la GRC et leur collègues, les membres sont de moins en moins rémunérés. C'est le résultat d'un système qui a été conçu pour permettre au gouvernement de prendre avantage des membres, et d'un gouvernement et d'une direction de la GRC qui ont voulu exploiter ce système.

Cette époque est révolue. Grâce à la liberté d'association et au processus de négociation collective, les membres auront leur mot à dire sur ces questions. Ce sont des questions qui méritent d'être débattues, sans crainte de représailles.

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.

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

[//COMMUNICATIONS">//DEVENEZ MEMBRE">//CONTACTEZ-NOUS](http://MPPAC.CA)