



# HARMONISATION DE LA DOTATION MC-FP

L'IMPACT DE L'HARMONISATION DE LA DOTATION SUR LE DÉVELOPPEMENT  
DE CARRIÈRE DES MEMBRES CIVIL·ES (MC) ASSERMENTÉ·ES

# Sommaire

- ▶ Huit ans, ce n'est pas une période « provisoire » acceptable — **L'harmonisation provisoire de la dotation n'a plus lieu d'être.**
- ▶ L'harmonisation de la dotation enfreint les dispositions de la *Loi sur la GRC* (et de l'emploi des MC assermenté·es). Les politiques ne sont pas harmonisées efficacement.
- ▶ Cette situation intenable a d'importantes répercussions sur les MC assermenté·es, que ce soit à leur lieu de travail ou dans leur carrière, en passant par leur situation économique et leur santé mentale.
- ▶ Le traitement des MC assermenté·es ne cadre pas avec la vision, les valeurs fondamentales et la stratégie de la GRC.
- ▶ Nous, les MC assermenté·es, faisons partie des membres demeurant le plus longtemps en poste et nous prenons notre serment au sérieux. Nos connaissances organisationnelles, d'une importance fondamentale, sont à risque.
- ▶ **Nous demandons que notre situation soit prise au sérieux et qu'un comité décisionnel mixte se consacre à la recherche de solutions.**

# Définitions importantes

## **Membre civil e (MC)**

Au Canada et ailleurs dans le monde, 2 800 MC travaillent dans des établissements de la GRC et sont régi·es par la *Loi sur la GRC*. Les MC soutiennent les activités policières de première ligne et sont recruté·es pour leurs compétences scientifiques, techniques ou administratives spécialisées.

Les MC prêtent le même serment professionnel que les membres réguliers (MR) de la GRC; leur numéro de matricule est unique et ce sont donc des membres civil·es « assermenté·es » de la GRC.

Les MC peuvent uniquement travailler à la GRC, mais peuvent postuler pour devenir des employé·es de la fonction publique centrale, moyennant une pénalité de 5 ans pour la pension (14 % de service supplémentaire requis) et des avantages sociaux réduits.

## **Employé e de la fonction publique (e.f.p.)**

Les e.f.p. sont des employé·es de la fonction publique centrale, régi·es par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). On en compte actuellement 9 000 à la GRC, qui peuvent passer d'un organisme à un autre.

# Distinctions importantes

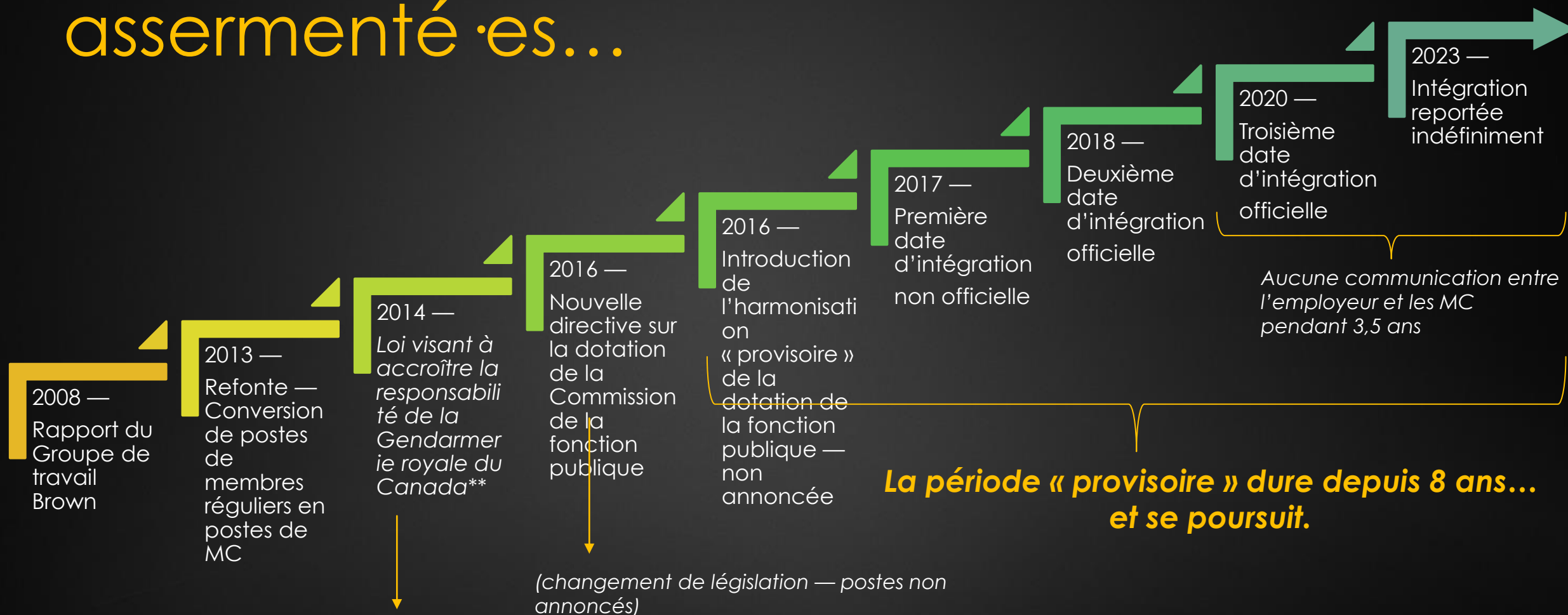
Développement de carrière **interne** à la GRC

- ▶ Mobilité au sein de la GRC pour des postes civils
- ▶ Formation (y compris en langue seconde)
- ▶ Accès à des postes intérimaires
- ▶ Accès à des promotions
- ▶ Perfectionnement professionnel
- ▶ Mentorat

Mobilité professionnelle **externe** dans la fonction publique

- ▶ Capacité limitée des MC de quitter temporairement la GRC pour occuper un poste de perfectionnement du même niveau dans la fonction publique (détachement, échange)
- ▶ Capacité pour les MC de quitter la GRC pour occuper un poste à durée indéterminée dans la fonction publique
- ▶ Avantages sociaux des MC assermenté·es réduits par cette « mutation », contrairement aux e.f.p.

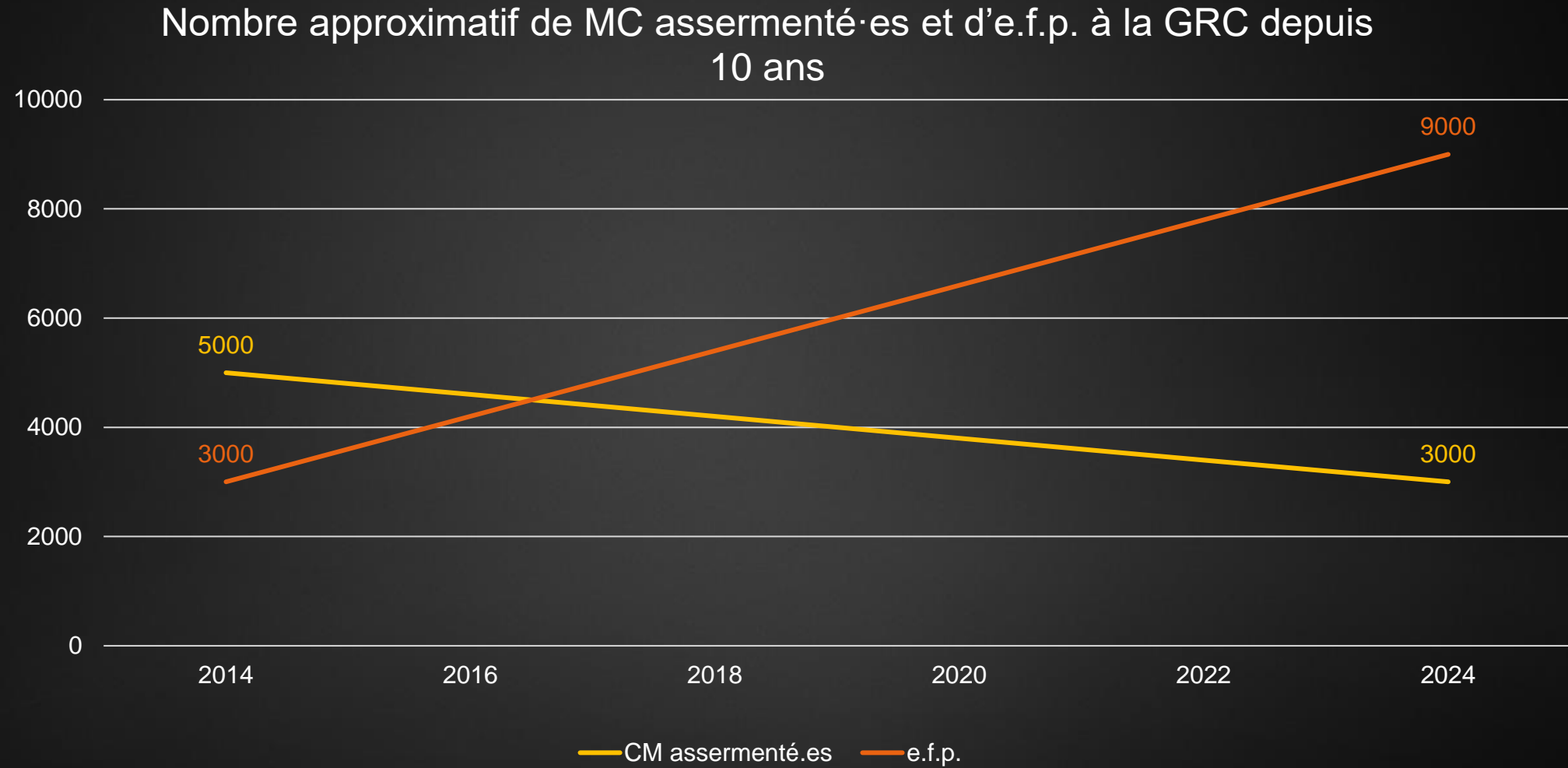
# Genèse de l'intégration des MC assermentés·es...



Nomination ou emploi

10. La nomination ou l'emploi du personnel civil nécessaire à l'exercice des attributions de la Gendarmerie sont régis par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

# MC et e.f.p. occupant des postes permanents à la GRC



# Résultats attendus ou promis de l'harmonisation de la dotation

La GRC a dit aux MC que l'harmonisation de la dotation offrirait les avantages suivants :

## INTERNES (GRC)

Quoi?

1. Promotions et mobilité accrues au sein de la GRC
2. Égalité d'accès aux possibilités d'affectations latérales et aux promotions au sein de la GRC
3. Supervision et surveillance de l'harmonisation de la dotation

Comment?

- ▶ Le poste d'e.f.p. deviendra un poste de MC si un MC est nommé à un poste civil à la GRC.
- ▶ Recours à des « postes parallèles » pour permettre aux MC d'obtenir des affectations latérales, intérimaires, à des postes d'e.f.p. et vice versa

## EXTERNES (FONCTION PUBLIQUE)

Un éventail beaucoup plus vaste de possibilités de carrière dans l'ensemble de la fonction publique après l'intégration



# Initiative d'harmonisation provisoire de la dotation

- ▶ L'harmonisation provisoire de la dotation des MC avec celle de la fonction publique visait à harmoniser les systèmes de dotation dans la mesure où l'intégration des membres civil·es assermenté·es était « imminente ».
- ▶ Bien que l'intégration ait été retardée, puis « indéfiniment reportée » au cours d'une période « provisoire » de huit (8) ans, cette harmonisation reste en vigueur.

- ▶ L'harmonisation a créé deux mécanismes de dotation à la GRC :

1. les zones de sélection;
2. Nominations





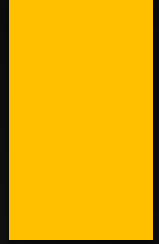
# Zones de sélection (ZDS)

## How is the area of selection determined under the CM-PS staffing alignment strategy?

The alignment of CM and PS staffing processes is preparing the organization and its employees to transition to managing employment opportunities within the context of the federal public service. One component is the establishment of the area of selection (AOS), which is at the discretion of the sub-delegated hiring manager in PS processes. Per the RCMP Area of Selection Policy, areas of selection must provide "reasonable access" to internal advertised appointments.

In application, when establishing the AOS, sub-delegated managers are encouraged to consider various operational, organizational, and workforce factors, and values such as fairness, access, diversity, and transparency. Furthermore, in accordance with the Public Service Employment Act (PSEA), the hiring manager may determine an AOS by establishing not only geographic criteria, but also organizational, occupational, or employment equity criteria (PSEA s.34)."

# Zones de sélection (ZDS)



## Avant l'harmonisation de la dotation

- ▶ Les MC assermenté·es pouvaient préciser leurs intérêts professionnels dans le SIGRH, où les gestionnaires d'embauche pouvaient créer un groupe de candidat·es potentiel·les.
- ▶ Les offres d'emploi de MC étaient généralement accessibles au niveau national  
(ainsi les MC pouvaient postuler de n'importe où, mais, dans le cadre du processus de sélection, on traitait les emplacements par division).
- ▶ Aucune mobilité hors de la GRC sans pénalité sur la pension.

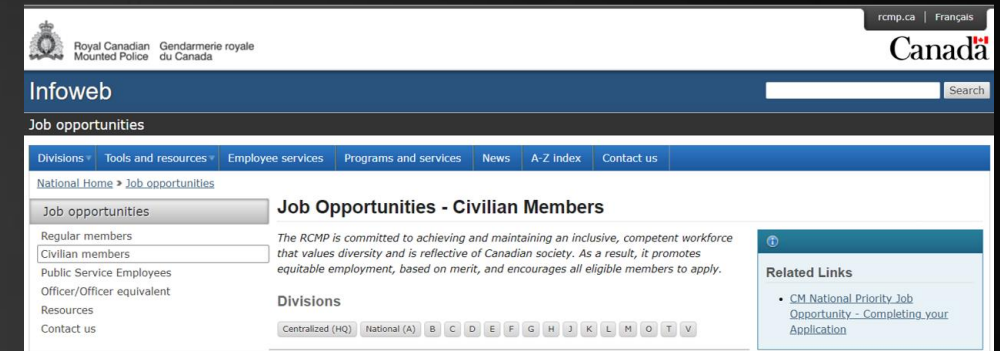
## Après l'harmonisation de la dotation

- ▶ Les gestionnaires d'embauche et les responsables de la dotation sont autorisé·es à limiter les candidat·es qualifié·es, quel que soit leur niveau ou leur expérience, à une ZDS établie.
- ▶ La majorité des mesures de dotation de la GRC comprennent une ZDS très limitée.
- ▶ Une ZDS peut limiter les candidatures à un rayon kilométrique, un territoire, une unité ou un ministère. Les ZDS sont également créées par classification/niveau.

# Nominations

## Avant l'harmonisation de la dotation

- ▶ Nominations latérales
- ▶ Aucune nomination promotionnelle (sur concours seulement)
- ▶ Aucun bassin de candidat·es
- ▶ Concours ouvert aux MC assermenté·es de la GRC seulement (plus petit nombre de candidat·es)
- ▶ Affichage externe lorsqu'il n'y avait plus de candidatures internes ou qu'aucun·e candidat·e qualifié·e n'avait été identifié·e
- ▶ Profil des compétences des MC harmonisé à celui des MR
- ▶ Politique de dotation claire, publiée et accessible dans le MGC



*La GRC s'engage à constituer et à conserver une main-d'œuvre inclusive et compétente qui valorise la diversité et reflète la société canadienne... Elle favorise des pratiques équitables en matière d'emploi qui sont fondées sur le mérite et encourage chaque membre à poser sa candidature.*

# Nominations

## Après l'harmonisation de la dotation

### Offres d'emploi annoncées

- ▶ Concours dans une zone de sélection restreinte.
- ▶ Aucune formation officielle donnée sur les processus d'embauche de la fonction publique, les compétences requises et le processus de demande d'emploi.
- ▶ Si la candidature d'un·e MC est retenue, un poste parallèle de MC est créé.

### Offres d'emploi non annoncées

- ▶ Émergence de processus non annoncés pour pourvoir des postes de façon latérale ou par promotion, même avant la pandémie.
- ▶ La notification de candidature retenue est liée à une zone de sélection limitée concernant les griefs relatifs à la nomination.

**La politique de dotation de la fonction publique (et des MC) n'est pas publiée ni transparente, et les employé·es de la GRC n'y ont pas accès**

# Conséquences sur le développement de carrière :

## **L'initiative d'harmonisation « provisoire » de la dotation a été mise en œuvre sans plan d'action.**

- *Aucun indicateur ne permet de comprendre et d'évaluer l'efficacité et la réussite de l'initiative.*
- *Aucun échéancier n'a été associé à cette harmonisation.*
- *Il n'y a pas d'examen périodique ni de mesures de suivi recommandées pour améliorer la situation.*

## **Conséquences sur les membres civil·es assermenté·es**

- ▶ Mouvements de MC assermenté·es désormais restreints ou inexistant
- ▶ Moins de concours
- ▶ Moins de promotions et de mobilité dans la GRC
- ▶ Le manque d'accès à de la formation en langue seconde, même s'il n'est pas exclusif aux MC assermenté·es, limite encore plus l'accès aux postes ou aux promotions.
- ▶ L'utilisation limitée et incohérente des postes parallèles dans l'ensemble du pays nuit au développement de carrière des MC assermenté·es.
- ▶ Accès inéquitable aux affectations latérales et aux promotions à la GRC
- ▶ Impossibilité d'occuper un poste hors de la GRC sans subir une pénalité sur la pension



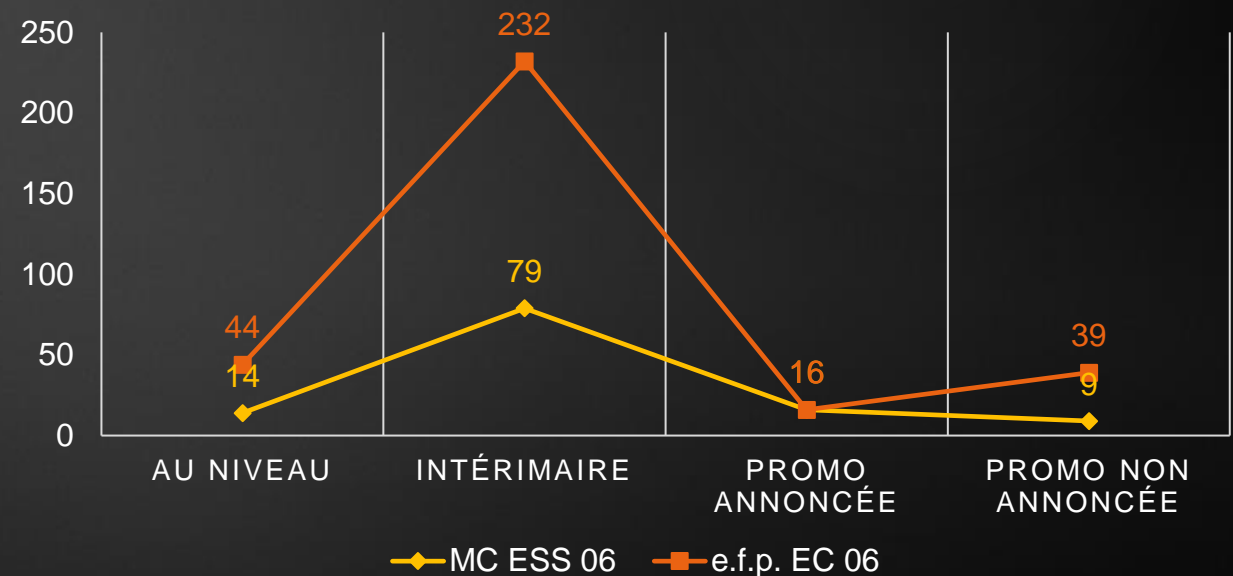
# Preuves et exemples

Données compilées par le service de dotation en personnel de la GRC pour l'ACEP (2016-2022) :

Août 2021 à août 2022 — postes de perfectionnement à durée indéterminée :

- ▶ Les e.f.p. ont accès à 1 187 notifications de candidature retenue (+ 9 postes de MC non annoncés) = 1 196
  - ▶ C'est presque 3 promotions par e.f.p. EC de la GRC.
- ▶ Les MC ont accès à 31 postes au total, soit 13 MC ESS pour chaque poste ESS/EC permanents à la GRC. Cela ne comprend pas les e.f.p. EC de la GRC ou l'ensemble des employé·es du gouvernement du Canada, qui peuvent également poser leur candidature à des postes à la GRC.

## DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE MC ESS 06 VS E.F.P. EC 06 (MC=404/E.F.P.=460)



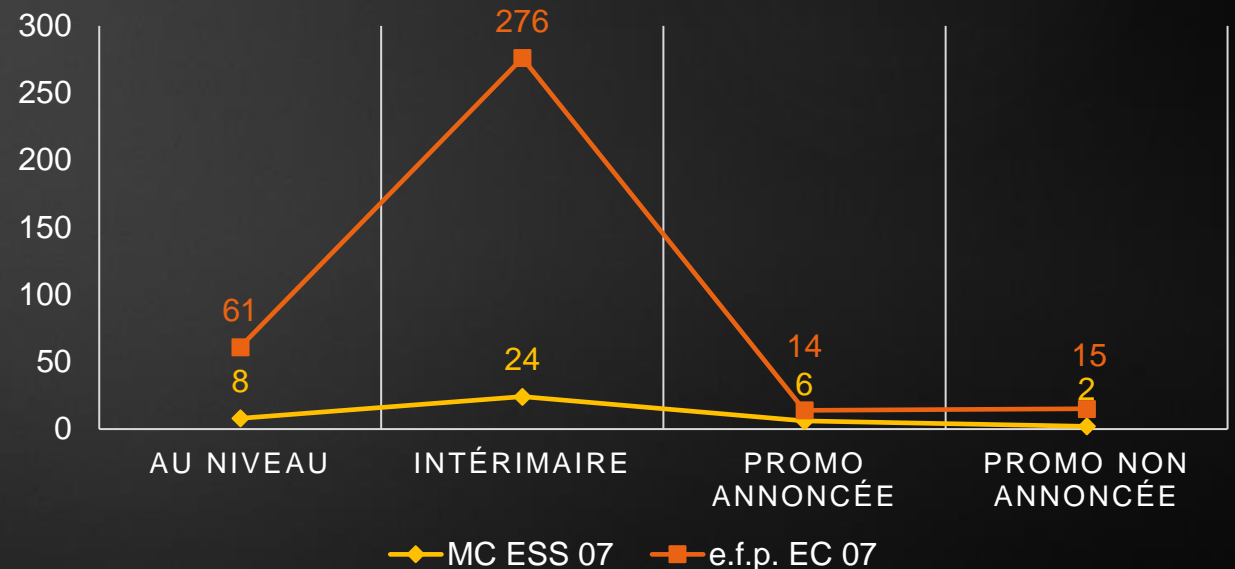
# Preuves et exemples

Données compilées par le service de dotation en personnel de la GRC pour l'ACEP (2016-2022) :

Août 2021 à août 2022 — postes de perfectionnement à durée indéterminée :

- ▶ Les e.f.p. ont accès à 864 notifications de candidature retenue (+ 2 postes de MC non annoncés) = 866
  - ▶ Cela représente 2 promotions par e.f.p. EC de la GRC.
- ▶ Les MC ont accès à un total de 20 postes qui requièrent un concours, soit 20 MC ESS pour chaque poste ESS/EC à durée indéterminée à la GRC, et cela ne comprend pas les e.f.p. EC de la GRC ou l'ensemble des employé·es du gouvernement du Canada, qui peuvent également poser leur candidature à des postes à la GRC.

## DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE MC ESS 07 VS E.F.P. EC 07 (MC=404/E.F.P.=460)





# Exemples de zones de sélection et de nominations

## Zone de sélection

1. GRC — poste à la Gestion stratégique de la Police fédérale
2. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada — Section des urgences en matière d'asile et de la coordination des demandes d'asile

# Exemples de zones de sélection et de nominations

## Zone de sélection

1. GRC — secteur Réforme, Reddition de comptes et Culture
2. GRC — Culture, Innovation et Analyse comparative entre les sexes plus
3. Ministère des Pêches et des Océans — Direction de la gestion des ressources halieutiques **à Halifax (Nouvelle-Écosse)**

# Exemples de zones de sélection et de nominations

## **Zone de sélection**

1. GRC — poste d'attache, groupe et niveau EC 06/ESS 06
2. Edmonton (Alberta) ou à moins de 40 km d'Edmonton
3. Calgary (Alberta) ou à moins de 40 km de Calgary

# Conséquences sur les MC assermenté·es

- ▶ Les rapports et sondages de la GRC (ceux faisant la distinction entre les MC et les e.f.p.) **mettent en garde** contre les disparités entre les impacts sur les deux catégories.
- ▶ Le rapport sur l'équité en matière d'emploi de la GRC fait état d'écart importants entre les possibilités de promotion pour les MC (8 à 13 fois moindres) par rapport à celles des e.f.p.
- ▶ Dans le sondage auprès des employé·es de la GRC, les résultats sont statistiquement moins bons pour les MC que pour les e.f.p. à plus de 50 questions portant sur des thèmes comme :
  - ❖ la satisfaction; la capacité de recommander le service à d'autres personnes;
  - ❖ l'exclusion;
  - ❖ la reconnaissance;
  - ❖ la résolution des cas de harcèlement;
  - ❖ le stress causé par une charge de travail excessive et un nombre insuffisant d'employé·es;
  - ❖ les échéances/processus d'approbation;
  - ❖ la prise de décisions, la circulation de l'information par la haute direction, son éthique et la confiance envers celle-ci;
  - ❖ la mauvaise gestion du changement; et bien sûr, le développement de carrière...

# Observations par des collègues e.f.p.

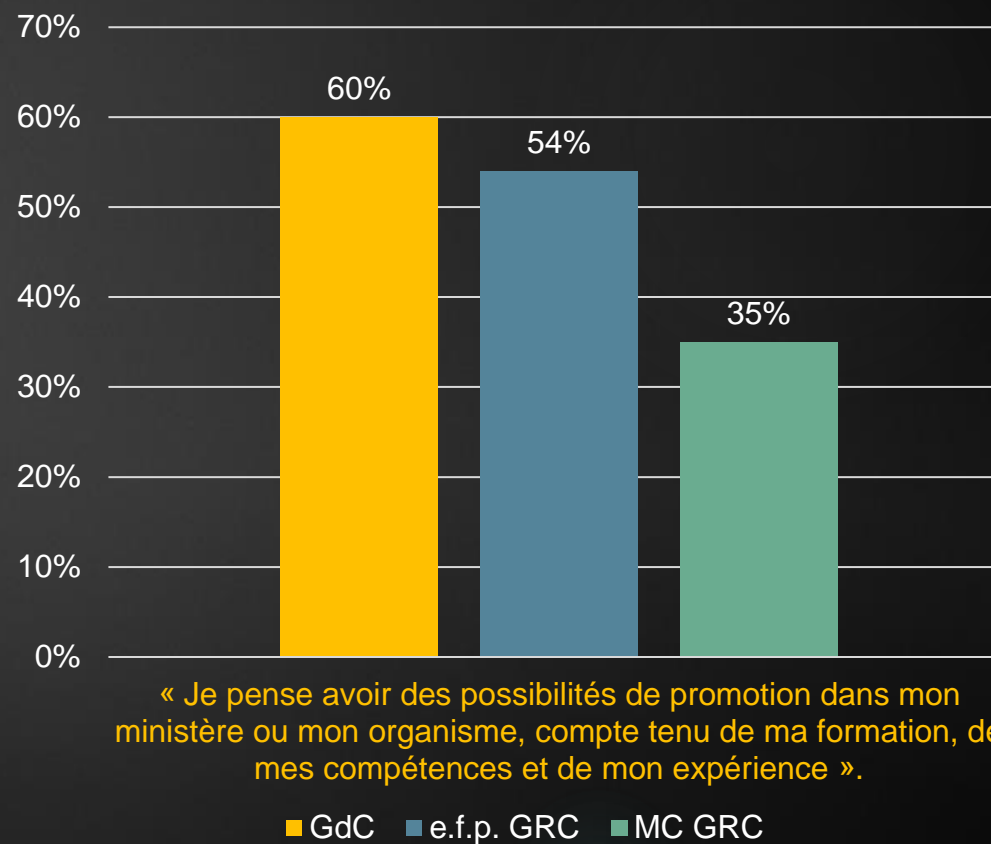
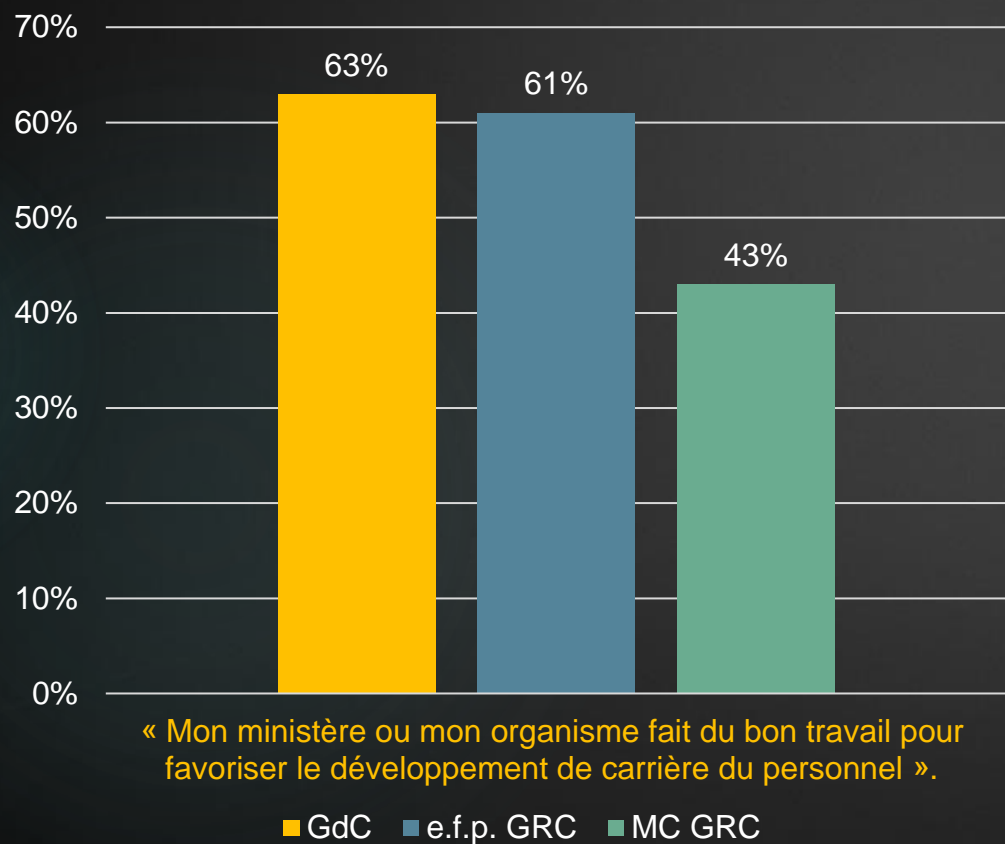
« C'était un milieu de travail difficile. De plus, la façon dont les MC sont traité·es dans l'organisation est choquante. L'absence d'équivalence et de mobilité des MC-e.f.p. m'a sapé le moral, car j'ai vu des collègues MC être moins bien traité·es que moi. »

« Il n'y a pas d'équité ni de règles, et les MC en souffrent. Quand on y pense, ces personnes sont véritablement traitées comme une « caste » inférieure. On ne leur propose pas de postes intérimaires, les postes sont laissés vacants pour de futurs e.f.p., on les ignore dans leurs propres bassins de personnel, dans la seule organisation où elles peuvent travailler. Beaucoup ont fait les frais d'une horrible culture de harcèlement sexuel, sont coincées dans des postes qu'elles ne peuvent quitter et ne bénéficient d'aucune véritable initiative de changement pour atténuer le traumatisme. Comment appelez-vous cela? Du progrès, de l'inclusion, de l'équité? C'est n'importe quoi. »

« En tant qu'employé de la fonction publique à la GRC depuis 2014, j'ai eu l'occasion de travailler aux côtés de MC dans de nombreux rôles. J'ai observé que ces personnes sont souvent ignorées ou qu'elles ne bénéficient pas des mêmes occasions que les fonctionnaires. Les mesures de dotation favorisent massivement les employé·es de la fonction publique, de nombreux gestionnaires d'embauche ne sachant même pas comment embaucher un·e ou un MC... »

# Preuves et exemples

Tirés des résultats du sondage auprès des employé·es de la GRC (2022-2023) :



# Preuves et exemples

Trajectoire typique d'un membre du groupe EC par rapport à celle d'un membre du groupe ESS au sein de la GRC

Analyse effectuée par l'équipe de gestion des talents de PRCO et par l'ACEP en 2023

**67 % des MC restent au niveau  
ESS 05**

**vs**

**37 % des e.f.p. au niveau EC 05**

Au Quartier général, avec des perspectives équitables :

Les ESS 05 sont maintenus à ce niveau en moyenne pendant **7,1 ans avant d'obtenir une promotion,**

alors que les EC 05 y restent en poste la moitié moins de temps (3,45 ans) avant d'obtenir une promotion.

**Même avec une proportion  
similaire d'employé-es des  
groupes ESS et EC, on compte  
107 e.f.p. aux niveaux EC 06-08.  
On compte seulement 47 MC au  
niveau ESS 06-08.**

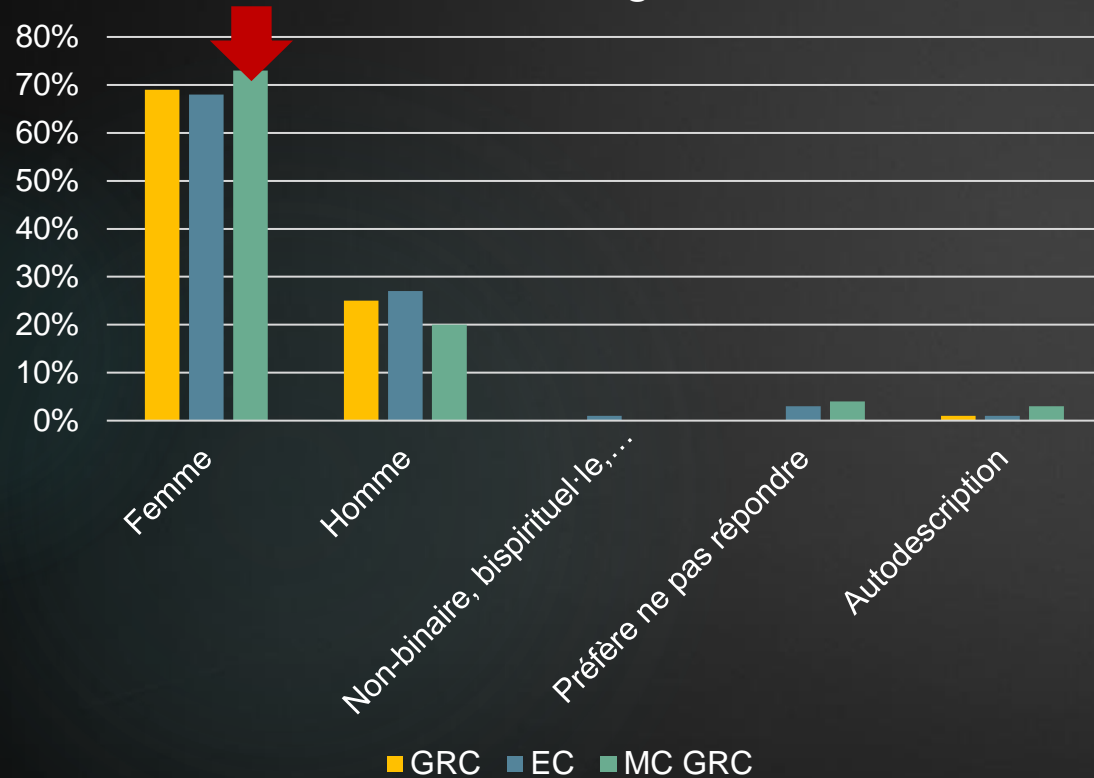
**Compte tenu de notre formation, de nos compétences et de nos études, ainsi que de notre âge et de notre expérience, bon nombre de MC devraient occuper des postes de gestionnaires, d'analystes et de conseillers principaux les et être aux niveaux EX.**



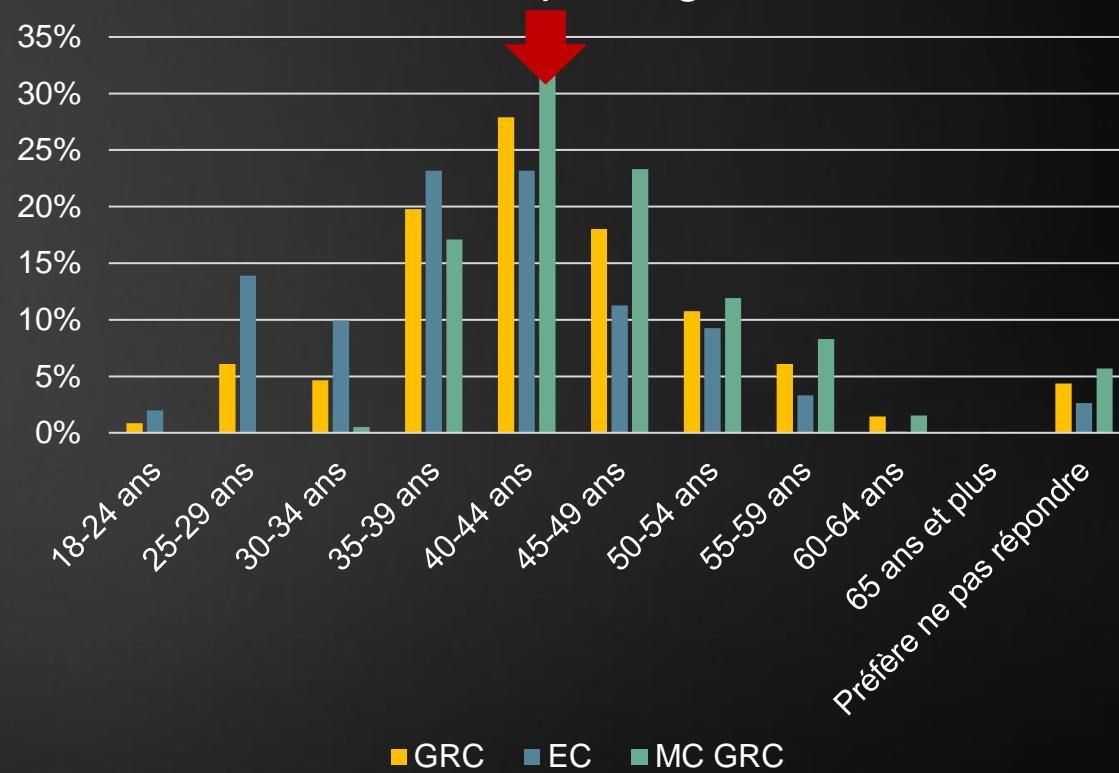
# EC/ESS et TR/TRL à la GRC



## Identité de genre



## Groupe d'âge



# Conséquences sur les MC assermenté·es

- ▶ Désavantage financier dû à l'accès restreint aux promotions en fonction de l'expérience et des années de service si l'on compare avec des postes semblables de la fonction publique
- ▶ Difficultés économiques, encore pires pour les femmes
- ▶ Incertitude constante, qui s'aggrave chaque année : incidence importante sur la prise de décisions de carrière et la planification de la retraite
- ▶ Effets nuisibles sur la santé mentale, en particulier en comparaison avec les e.f.p.

# Conséquences sur les MC assermenté·es

- ▶ Perte d'identité et de confiance envers leur milieu de travail
- ▶ Signification du serment prêté par les MC, en tant que membres de la GRC
- ▶ Exclusion et invisibilité, perfectionnement professionnel et satisfaction au travail moindres
- ▶ Honte, humiliation et dégradation de l'identité professionnelle, car d'autres employé·es de la fonction publique, que les MC assermenté·es ont encadré·es, progressent aisément dans le système et obtiennent des promotions et de la reconnaissance.

*Depuis 1959, les officiers supérieurs de la Gendarmerie et le gouvernement estiment que les membres civil·es assermenté·es « **encouragent une intégration plus étroite de tous les grades de nature opérationnelle, et leur donnent le sentiment d'appartenance nécessaire qui n'existe pas à l'heure actuelle...** »*

Source : Glenn Wright, Service historique de la GRC

# Résultats attendus ou promis de l'harmonisation de la dotation

La GRC a fait savoir aux MC que l'harmonisation de la dotation offrirait les avantages suivants :

## INTERNES (GRC)

Quoi?

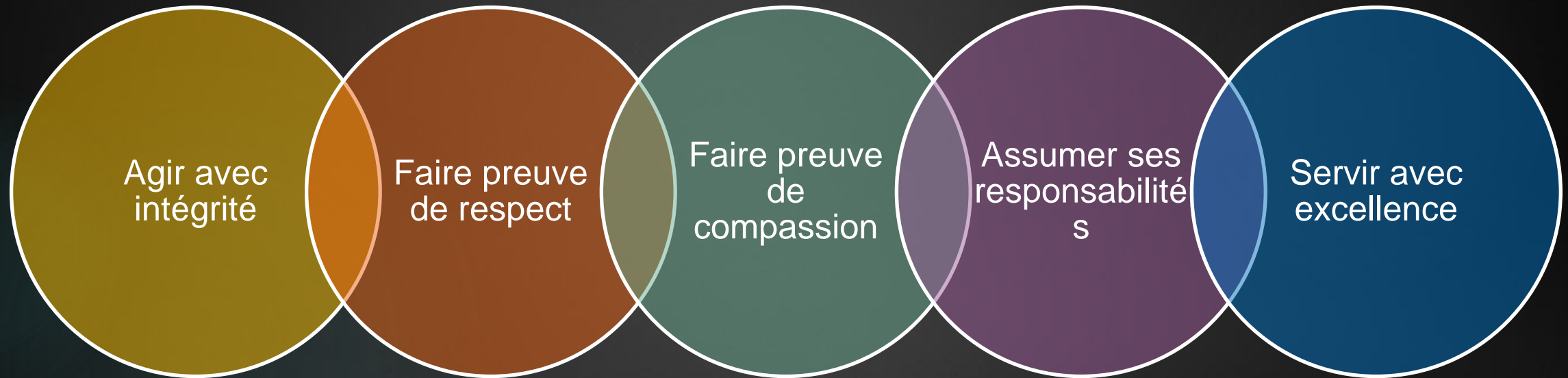
1. Promotions et mobilité accrues au sein de la GRC
2. Égalité d'accès aux possibilités d'affectations latérales et aux promotions au sein de la GRC
3. Supervision et surveillance de l'harmonisation de la dotation

## EXTERNES (FONCTION PUBLIQUE)

Un éventail beaucoup plus vaste de possibilités de carrière dans l'ensemble de la fonction publique après l'intégration

**Ces  
résultats  
attendus/promis  
ne se sont  
PAS  
matérialisés**

# Valeurs fondamentales de la GRC



# Sommaire et conclusions

- ▶ Huit ans, ce n'est pas une période « provisoire » acceptable — **L'harmonisation provisoire de la dotation n'a plus lieu d'être.**
- ▶ L'harmonisation de la dotation enfreint les dispositions de la *Loi sur la GRC* (et de l'emploi des MC assermenté·es). Les politiques ne sont pas harmonisées efficacement.
- ▶ Cette situation intenable a d'importantes répercussions sur les MC assermenté·es, que ce soit à leur lieu de travail ou dans leur carrière, en passant par leur situation économique et leur santé mentale.
- ▶ Le traitement des MC assermenté·es ne cadre pas avec la vision, les valeurs fondamentales et la stratégie de la GRC.
- ▶ Nous, les MC assermenté·es, faisons partie des membres demeurant le plus longtemps en poste et nous prenons notre serment au sérieux. Nos connaissances organisationnelles, d'une importance fondamentale, sont à risque.
- ▶ **Nous demandons que notre situation soit reconnue et prise au sérieux et qu'un comité décisionnel conjoint se consacre à la recherche de solutions.**