



NATIONAL
POLICE
FEDERATION

FÉDÉRATION
DE LA POLICE
NATIONALE

ÉTUDE SUR LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ÉCONOMIE DES SOINS

Mémoire présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes

Avril 2022



Photo sources: NPF / RCMP
social media

Personne-ressource de la FPN :

Sarah Nolan | Directrice, Relations gouvernementales et politiques | snolan@npf-fpn.com

Introduction

La Fédération de la police nationale (FPN) est le seul agent négociateur accrédité représentant environ 20 000 membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), à l'échelle nationale et internationale. Il s'agit du plus important organisme canadien de relations de travail dans la police et le deuxième en importance en Amérique du Nord. La FPN constitue la première association nationale indépendante à représenter les membres de la GRC.

La FPN vise à améliorer la sécurité de la population canadienne en s'efforçant d'améliorer le matériel et la formation et d'obtenir des mesures de soutien additionnelles pour nos membres qui ont été victimes d'un sous-financement depuis bien trop longtemps. L'augmentation des ressources et du financement de la GRC contribuera à une plus grande sécurité et à une meilleure qualité de vie des collectivités grandes ou petites que la GRC sert, partout au Canada.

Depuis près de 150 ans, la GRC constitue le service de police national du Canada. Dotés de mandats fédéraux, provinciaux, territoriaux et municipaux, nos membres fournissent des services de police au sein de plus de 700 détachements et dans plus de 600 collectivités autochtones d'un océan à l'autre.

Au cours des dernières années, la GRC a été confrontée à des défis nouveaux et imprévus qui continuent d'évoluer en raison d'importantes difficultés relatives au recrutement, lesquelles ont eu une incidence sur les niveaux de dotation, les ressources humaines et, surtout, le bien-être des membres. Parallèlement, la demande pour tous les services de police a connu une augmentation qui va au-delà de la prévention du crime et de l'application de la loi.

Pénuries de main-d'œuvre et défis

Plusieurs facteurs doivent être pris en compte dans l'examen des pénuries de main-d'œuvre à la GRC, notamment la demande croissante, les répercussions de la COVID-19, les difficultés relatives au recrutement, les répercussions sur les responsabilités de base quant au maintien de l'ordre et la détermination des causes profondes qui sous-tendent ces difficultés.

RECRUTEMENT

La GRC n'est pas le seul corps policier aux prises avec des difficultés quant au recrutement. En effet, celles-ci touchent tous les services de police au Canada. Des recherches plus poussées sont nécessaires pour mieux comprendre les raisons qui motivent les gens à faire carrière ou à ne pas faire carrière dans la police. Cependant, le sentiment anti-police véhiculé récemment dans les médias et les mouvements connexes en Amérique du Nord au cours des deux dernières années ont sans aucun doute contribué à ces difficultés.

Au cours des dernières années, la COVID-19 peut également être citée pour justifier la baisse du nombre de candidats. Toutefois, des recherches plus approfondies sont nécessaires pour comprendre la cause fondamentale de la baisse et les initiatives qui seraient nécessaires pour régler les problèmes. Pour mettre les choses en perspective, entre avril et décembre 2021, soit une période de 9 mois, la GRC a reçu 6 281 demandes. Au cours de l'exercice précédent, la GRC avait reçu 11 800 demandes¹, ce qui représente une baisse alarmante de près de 47 %. De plus, la GRC prévoit que le nombre de candidats diminuera

davantage au cours du présent exercice. Nous devons nous pencher sur cet incessant déclin rapidement pour assurer la durabilité des ressources policières et la sécurité publique.

Jusqu'en 2021, la GRC se classait au 133^e rang sur 139 services de police canadiens pour ce qui est du salaire. La FPN a négocié la toute première convention collective qui a donné lieu à une augmentation de salaire de 24 %, faisant de la GRC l'un des 10 services de police les mieux payés au Canada. La FPN croit que cette augmentation rendra la GRC plus attrayante pour ceux qui envisagent une carrière dans la police et qu'au cours des prochaines années, cela pourrait entraîner une augmentation du nombre de candidats.

Cependant, les salaires et les incitatifs financiers ne sont pas la seule chose que les futurs policiers veulent. À titre d'exemple, le Service de police de Victoria (SPV), en Colombie-Britannique, a également connu des pénuries de personnel et une importante baisse du nombre de candidats. En 2021, le SPV a offert une prime à la signature ponctuelle de 20 000 \$ aux agents d'expérience qui se sont joints au SPV². Bien que cela ait contribué dans une certaine mesure au recrutement, le problème n'a pas été réglé.

Recommandation 1

Que le gouvernement du Canada se penche sur les pénuries de main-d'œuvre qui affligent la GRC afin de déterminer les raisons pour lesquelles le nombre de candidatures soumises diminue, qu'il examine le processus et les normes de recrutement et qu'il propose des façons d'améliorer l'image d'une carrière dans la police.

CAPACITÉ ET PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

L'un des avantages de la GRC est sa taille et la capacité de pointe qui en découle et qui permet la mutation temporaire des membres d'une unité à l'autre ou d'un détachement à l'autre afin de combler les lacunes et d'intervenir en cas d'urgence à n'importe quel endroit au Canada. Ces mouvements de personnel sont effectués dans le cadre des diverses *ententes sur les services de police provinciaux* conclues avec les provinces qui ont des contrats de services de police avec la GRC.

Par ailleurs, la demande annuelle de services de police contractuels continue d'augmenter à mesure que les populations et les besoins en matière de services de police augmentent au sein des collectivités. Le rythme des demandes d'agents supplémentaires de la part des partenaires contractuels dépasse la capacité de la GRC à recruter et à former des agents, ce qui entraîne des pénuries. Dans sa lettre de mandat, le ministre de la Sécurité publique a été chargé d'effectuer une évaluation des services de police contractuels en consultation avec ses partenaires.

Le Plan ministériel de la Gendarmerie royale du Canada 2022-2023 publié récemment montre une augmentation plutôt stagnante des ETP au cours des dernières années et dans les projections pour les années à venir³.

Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles							
Responsabilités essentielles	Équivalents temps plein réels 2 019-2020	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Prévisions d'équivalents temps plein 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024	Équivalents temps plein prévus 2024-2025	Variation sur 6 ans +/-
Services de police fédérale	5 176	5 114	5 139	4 982	4 968	4 968	-4 %
Services nationaux de police	3 645	3 711	4 008	4 030	4 002	4 017	+10 %
Services de police contractuels et autochtones	18 435	18 291	18 483	18 579	18 683	18 716	+1,5 %
Total	31 119	31 023	31 562	31 716	31 834	31 922	+2,6 %

Le graphique ci-dessus montre une variation de seulement 2,5 % des ETP à la GRC sur une période de 6 ans. Cependant, l'augmentation de la population canadienne prévue au cours de cette même période est de 6 %⁴. Cela démontre une préoccupation croissante au sujet des pressions exercées sur nos membres qui doivent répondre aux demandes croissantes en ne disposant pas des ressources humaines adéquates pour le faire.

CAPACITÉ DE FORMATION

Outre les contraintes liées au recrutement et aux ETP, la capacité de la GRC de former de nouvelles recrues à son École (Division Dépôt) de Regina, en Saskatchewan, où tous les agents de la GRC sont formés, constitue un autre facteur à prendre en compte. La Division Dépôt a une capacité de formation maximale de 2 176 personnes par année (68 troupes, et un maximum de 32 cadets par troupe), et ce nombre comprend également des places pour d'autres ministères fédéraux, comme Pêches et Océans Canada, qui doivent former leur personnel et leurs officiers. Compte tenu de la capacité de formation de la Division Dépôt au cours des dernières années, la GRC comptait accueillir en moyenne 40 troupes de 32 cadets chaque année, soit environ 1 280 cadets.

Le taux d'attrition de la GRC est également passé de 11 % il y a 10 ans à un taux moyen actuel de 19,8 %. En outre, la GRC prévoit une augmentation du taux d'attrition au cours des prochaines années et a été prudente dans la détermination de son taux projeté. En raison de ce taux d'attrition et du déclin du recrutement, il sera encore plus difficile de répondre aux besoins futurs en matière de capacité.

La GRC a déclaré publiquement qu'elle a, à l'échelle nationale, un taux de postes vacants permanents de 2,1 % (ou 414 postes financés) pour les postes financés et un taux d'attrition annuel d'environ 850 agents. Ces chiffres ne tiennent pas compte des postes vacants temporaires (congrés de maladie, congés annuels,

formation, congés pour obligations familiales), portant le taux de postes vacants permanents et temporaires à environ 8 %.

Capacité prévue des troupes 2021-2023							
Exercice financier	Nombre de troupes	Cadets/ troupe	Taux d'attrition de la Division Dépôt***	Nombre total de diplômés	Attrition annuelle des agents	Taux de postes vacants permanents de 2,1%**	Écart net +/-
2019/2020	40	32	18 %	1 050	850	414	-214
2020-2021	16	29,75	19,8 %	396	850	414	-868
2021-2022	33	29,54	19,8 %	782	850	414	-482
2022-2023	40	24	19,8 %	770	850	414	-494

*La GRC classe les postes vacants comme étant des postes vacants temporaires ou permanents. Un poste vacant permanent (p. ex., un membre est muté, prend sa retraite ou démissionne) peut être pourvu⁵.

**Les chiffres indiqués dans le tableau, après l'exercice 2020-2021, sont fondés sur la capacité prévue des troupes et peuvent varier.

***Le taux d'attrition de 19,8 % pour les années à venir est une moyenne prudente et elle devrait augmenter.

Comme le montre le tableau ci-dessus pour l'exercice 2021-2022, la Division Dépôt a accueilli 33 troupes à capacité réduite, ce qui se traduira par environ 782 cadets une fois l'attrition prise en compte. Pour l'exercice 2022-2023, la Division Dépôt prévoit une capacité réduite pour les 40 troupes, car il est difficile d'avoir des groupes complets actuellement compte tenu des taux de demande à la baisse.

La Division Dépôt a subi une baisse importante pour ce qui est de la formation en 2022-2021 en raison des restrictions de capacité liées à la COVID-19, ce qui n'a fait qu'accroître l'arriéré de formation préexistant. Avant 2020, la Division Dépôt comptait en moyenne 1 050 diplômés par année une fois le taux d'attrition pris en compte, ce qui signifie qu'entre 2019-2020 et 2022-2023, elle avait prévu la formation d'environ 4 200 nouveaux cadets. Cependant, compte tenu des défis exposés dans le tableau ci-dessus, la Division Dépôt prévoit maintenant environ 2 998 diplômés pendant cette période, soit une diminution de 29 %.

Les taux d'attrition et les taux de postes vacants à l'échelle nationale pour la même période combinés créent un déficit de nouveaux agents. Même si le nombre de postes ETP devrait augmenter au cours des prochaines années, cela ne signifie pas que la GRC pourra les pourvoir. Trop souvent, nos membres assument des responsabilités supplémentaires en raison du manque de ressources, et ceci a une incidence sur leur santé mentale et leur bien-être.

La FPN met en garde le gouvernement du Canada contre les pénuries de main-d'œuvre depuis 2020. Nous avons demandé au gouvernement de fournir un financement supplémentaire de 190 millions de dollars pour accroître le recrutement et la formation à la Division Dépôt ainsi qu'un financement accru au cours des années subséquentes.

Nous recommandons au gouvernement fédéral de mettre en œuvre un plan échelonné sur trois ou quatre ans pour augmenter le nombre de troupes à au moins 55 par année, ce qui correspondrait à environ 1 760 nouveaux cadets par année. Toutefois, cette mesure devra être assortie d'une stratégie de recrutement rigoureuse pour ramener la formation et les niveaux de recrutement à la hausse.

Recommandation 2

Que le gouvernement investisse 190 millions de dollars pour accroître la capacité de formation à la Division Dépôt et offre un financement accru au cours des années subséquentes. De plus, qu'il élabore un plan échelonné de 3 à 4 ans pour augmenter le nombre de troupes à au moins 55 par année.

Recommandation 3

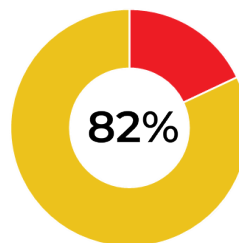
Que le gouvernement élabore une solide stratégie de recrutement pour relever les défis futurs en matière de recrutement.

SERVICES DE POLICE ET SERVICES SOCIAUX

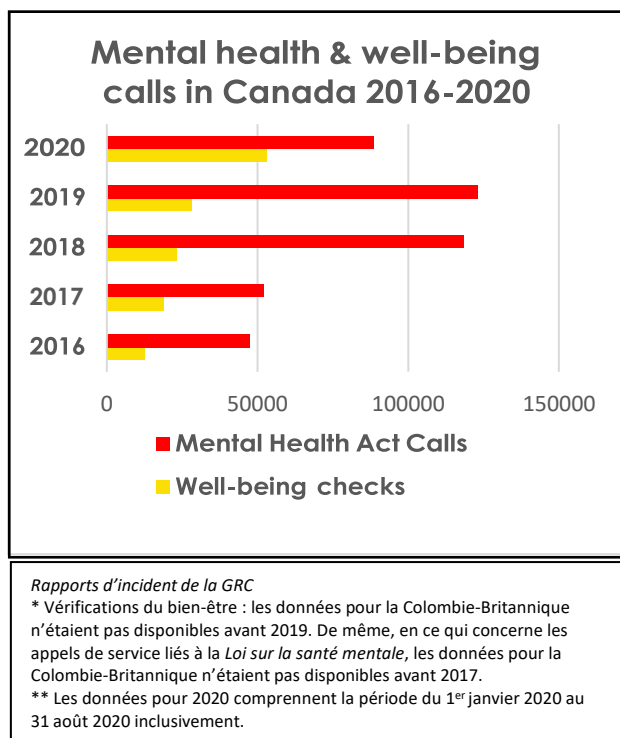
La demande de services de police continue d'augmenter au-delà des responsabilités de base quant au maintien de l'ordre en raison du sous-financement continu des services sociaux et des services de soutien communautaire essentiels pour aider les personnes les plus vulnérables qui, sans cette aide, se retrouvent souvent en situation de crise et demandent l'intervention de la police en dernier recours.

La population canadienne et nos membres veulent davantage de financement pour les services essentiels qui contribuent à atténuer les pressions exercées sur les personnes vulnérables et, par extension, sur la police. Tous les gouvernements doivent en faire plus pour veiller à ce que toutes les collectivités du Canada disposent des services sociaux et de sécurité publique de première ligne nécessaires pour les protéger et assurer leur bien-être. Depuis trop longtemps, nos membres sont appelés à combler les lacunes en l'absence de services sociaux et de santé mentale adéquatement financés.

En juin 2020, Pollara Strategic Insights a mené un sondage pour la FPN qui a montré que la population canadienne est d'avis qu'un financement adéquat des services sociaux aiderait grandement à réduire les milliers d'interactions potentiellement dangereuses entre la police et les citoyens chaque jour.



Agree that properly funding social services would help reduce dangerous interactions between police and citizens.



Les agents de police deviennent, par défaut, les seules ressources disponibles pour répondre à une personne en crise ou souffrant d'une maladie mentale, et la complexité de ces interventions ainsi que les risques qui y sont associés peuvent varier grandement. Depuis 2016 au Canada, il y a eu une augmentation des interventions liées à la santé mentale et au bien-être. Dans la plupart des cas, cela signifie que les agents passeront un nombre incalculable d'heures dans les salles d'attente des hôpitaux, et pendant ce temps, ils ne peuvent pas s'acquitter d'autres tâches policières essentielles. L'incidence sur les ressources est préoccupante, surtout dans les petites collectivités et les collectivités rurales, où les ressources policières sont plus limitées, ce qui entraîne des répercussions accrues sur les appels de service généraux et les délais de réponse.

À titre d'exemple, en 2020, trois détachements de l'île de Vancouver ont passé plus de 3 000 heures à attendre avec des gens en proie à une crise de santé mentale⁶.

Recommandation 4

Que le gouvernement du Canada, de concert avec ses partenaires provinciaux et territoriaux, veille à ce que des investissements adéquats soient faits dans les services sociaux essentiels afin d'assurer l'accès pour tous et d'atténuer la pression exercée sur les services de police.

¹ 2021. Applicants to become a cop in Vancouver at "all-time low". [en ligne] Disponible à <https://www.vancouverisawesome.com/local-news/applicants-to-become-a-cop-in-vancouver-at-all-time-low-victoria-police-rcmp-george-floyd-coronavirus-assaults-4873420>

² 2021. Applicants to become a cop in Vancouver at "all-time low". [en ligne] Disponible à <https://www.vancouverisawesome.com/local-news/applicants-to-become-a-cop-in-vancouver-at-all-time-low-victoria-police-rcmp-george-floyd-coronavirus-assaults-4873420>

³ 2022. Royal Canadian Mounted Police 2022–2023 Departmental Plan. [en ligne] Disponible à <https://www.rcmp-grc.gc.ca/en/royal-canadian-mounted-police-2022-2023-departmental-plan#A7>

⁴ 2021. Total population of Canada from 2016 to 2026. [en ligne] Disponible à <https://www.statista.com/statistics/263742/total-population-in-canada/>

⁵ 2018. RCMP Vacancy Report. [en ligne] Disponible à <https://pub-cofs.escribemeetings.com/filestream.ashx?DocumentId=14411>

⁶ 2021. SERIES: Police spend 3,078 hours waiting at two B.C. hospitals, not responding to calls. [en ligne] Disponible à <https://www.princegeorgecitizen.com/bc-news/series-police-spend-3078-hours-waiting-at-two-bc-hospitals-not-responding-to-calls-3817626>