



Le schéma  
de couverture  
de services

# Opération « **damage control** » terminée

Le 17 octobre dernier  
avait lieu la conclusion  
des négociations sur les  
modalités d'application  
du nouveau schéma de  
couverture de services.  
Le vice-président aux  
relations de travail de  
la Fraternité, Martin Roy,  
a répondu à nos questions,  
afin dresser le bilan  
du travail accompli.

### 1. Globalement, quel bilan faites-vous de ces négociations ?

Avant de répondre directement à la question, j'aimerais préciser un point. Un vrai processus de négociation suppose, la plupart du temps, que l'on va chercher à trouver un terrain d'entente entre une offre et une demande. On évaluera le résultat de la négociation en comparant avec ce que d'autres groupes ont obtenu, en comparant avec la hausse du coût de la vie, etc.

Ce raisonnement ne s'applique pas dans le cas du schéma de couverture de services. De par son droit de gérance, le SPVM disposait de tous les pouvoirs nécessaires pour décider du jumelage des postes de quartier, de l'abolition d'un certain nombre de postes des unités d'intervention, de la création des groupes 6, ces cellules de travail qui devraient en principe s'attaquer à la résolution de problèmes locaux, etc.

Le travail de la Fraternité, dans ce contexte, ne consistait pas à négocier ces changements, qui n'étaient pas négociables, en très grande partie. Il consiste à voir à ce que ces changements se fassent le plus « humainement » possible, à que les déplacements se fassent dans l'ordre, à ce que les nouveaux horaires ne soient pas pénalisants, à ce que le moins de policiers et de policières possible y perdent au change, d'une façon ou d'une autre.

## Le pouvoir de représentation et le pouvoir de négociation : **nuance**

« Je me fais souvent demander par des policiers pourquoi nous n'avons pas rejeté, au départ, le schéma de couverture de services. La réponse est simple : parce que nous n'en avons pas le pouvoir.

Quand le SPVM prend une décision importante, qui doit être avalisée par les instances appropriées de la Ville de Montréal, la Fraternité dispose d'un pouvoir de représentation. Elle peut donc donner son avis détaillé et précis lors des auditions à la Commission de la sécurité publique, ce que nous avons fait, elle peut s'opposer, si elle décide qu'il faut s'y opposer, organiser des manifestations, sortir dans les médias, etc. Mais son pouvoir s'arrête là, à cette étape des travaux. Il s'agit d'un pouvoir de représentation.

Quand les décisions sont prises, la Fraternité dispose d'un pouvoir de négociation, dès que les paramètres de la convention collective sont touchés. C'est là que nous entrons en jeu, pour faire en sorte que les changements s'effectuent selon les règles de l'art, avec le moins d'effets négatifs possible.

Souvenez-vous de la création de la police de quartier, en 1998. Nous sommes passés de 23 postes à 49 postes même si, à notre avis, il manquait 500 policiers pour faire le travail, et même si à notre avis, l'abolition des unités de circulation et de la police jeunesse n'étaient pas de bonnes idées. Optimisation de la police de quartier, même chose. Nous avons des réserves, nous les avons exprimées, mais nous n'avons pas le pouvoir de négocier les grandes lignes du projet. Nous avons cependant négocié les modalités d'application de ces changements, en vertu des dispositions de notre convention collective.

D'autres exemples : l'abolition de la section des vols de véhicules moteur, l'abolition de l'escouade tactique. Nous avons un pouvoir et même un devoir de représentation quand de tels projets sont survenus. Mais ce n'est que quand les décisions ont été prises que notre pouvoir de négociation s'est appliqué, pour convenir des modalités d'application des changements.

Ce sont des nuances qu'il faut bien comprendre. »

**Martin Roy**

Mais soyons clairs. Quand on abolit des postes, quand on déplace plein de gens et quand on modifie des horaires de travail, le meilleur « *damage control* » possible n'y changera rien : la situation ne fera pas l'affaire de tout le monde. Certains y gagneront, d'autres n'y trouveront plus leur compte.

C'est ce que nous avons fait entre juillet et octobre. Nous avons pu diminuer le nombre d'insatisfait(s), de même que le nombre des insatisfactions. Mais nous n'avons pas réussi à ce que tout le monde soit pleinement satisfait, c'était une chose impossible à accomplir.

### 2. Les négociations se sont-elles bien passées avec le SPVM ?

Dans l'ensemble, nous pouvons dire que les négociations se sont bien déroulées. Nous avons formé un comité interne afin de négocier avec le comité patronal. Plusieurs rencontres ont eu lieu et des périodes de négociations intensives se sont tenues à certains moments. À plusieurs reprises lors de ces rencontres, nous avons rappelé à l'employeur l'importance de considérer le facteur humain. Le service était beaucoup trop pressé, et cela empêchait la Fraternité de minimiser les dommages sur la qualité de vie des policiers et policières.

Le 3 mai dernier, lors du dépôt du mémoire de la Fraternité devant la Commission de sécurité publique, le président de la Fraternité avait mis l'accent sur l'importance de considérer le facteur humain lors de cette refonte des services, afin qu'elle atteigne ses objectifs. « C'est

un pas dans la bonne direction, avait dit le président, Yves Francoeur, mais un pas qui, à l'usage, pourrait se révéler nettement insuffisant. C'est ce que nous verrons rapidement » avait-il conclu.

### 3. Quels étaient les objectifs de la Fraternité et les avez-vous atteints ?

Nous avons comme objectif de protéger les intérêts de nos membres, tant au niveau du jumelage des PDQ que de l'abolition de certains postes, en faisant en sorte que les changements soient le moins dommageables possible. En 2002, la Fraternité avait déposé un mémoire concernant la police d'arrondissement. Nous avons insisté sur l'importance de renforcer les unités de façon à obtenir un plus grand nombre de policiers sur les relèves. Sur ce point, le schéma de couverture, par le jumelage des PDQ, a permis de travailler dans cette direction, en accomplissant un petit pas. Cependant, sur d'autres aspects comme l'abolition de postes du côté de l'intervention, nous n'avons pu que limiter les dommages.

### 4. Quels étaient les objectifs du SPVM, et ont-ils été atteints ?

Les objectifs de l'employeur allaient dans le sens de nos revendications depuis

---

**« Quand on choisit d'agrandir la maison par en-dedans, on ne peut pas s'attendre à des résultats mirobolants... »**

1998 : augmenter le nombre des policiers sur la route, pallier à la diminution de la synergie entre les patrouilleurs et les enquêteurs, qui ne travaillent plus dans les mêmes lieux depuis l'implantation de la police de quartier. Le temps nous dira si ces objectifs ont été atteints par les moyens mis en place. Quand on choisit d'agrandir la maison par en-dedans, on ne peut pas s'attendre à des résultats mirobolants. Les deux cents postes « créés » seront à notre avis nettement insuffisants. Et c'est à l'usage que nous pourrions voir si les groupes 6 atteindront leurs objectifs, oui ou non.

### 5. Est-ce vrai que les pourparlers ont failli être rompus ?

Tout-à-fait. Au cours du mois de septembre, nous avons lancé un ultimatum à l'employeur car tout se déroulait trop rapidement. Il nous était impossible de consulter nos représentants syndicaux et les membres touchés et nous n'avions pas le temps de trouver les solutions pour minimiser les dégâts. Les délais étaient beaucoup trop serrés pour que l'implantation du schéma ait lieu le 7 octobre. Finalement, l'employeur a décidé de repousser la date d'implantation, nous permettant ainsi de poursuivre les négociations tout en consultant nos membres.

## 6. Quel a été le plus grand défi dans ce dossier?

Étant donné que la convention collective ne nous donne pas de pouvoir sur les grandes décisions de restructuration du Service, notre plus grand défi a été de réussir à trouver des solutions imaginatives afin de minimiser les dégâts. En outre, toute la question des horaires de travail a été ardue puisqu'il s'agit sans contredit d'un élément primordial dans le quotidien de nos membres. L'autre grand défi a été de faire comprendre à certains membres la négociation de modalités doit être ajustée sur l'intérêt collectifs des groupes touchés, et non pas sur les intérêts individuels de certains membres de ces groupes. Ainsi, il se peut fort bien que le nouvel horaire d'une catégorie de policiers fasse faire des gains à la majorité, mais que cela ne fasse pas l'affaire de tous les membres de ce groupe.

## 7. Résumez, SVP, les points importants du règlement...

Tout d'abord, les groupes d'intervention subiront de grands changements, notamment l'unification des groupes d'intervention Nord et Est et l'abolition de 66 postes de travail dans les différents groupes. Dans les faits, après que nous ayons réussi à négocier les meilleurs modalités possible, une trentaine de policiers sont touchés directement, soit par l'abolition de leur

poste ou par un déplacement vers une autre unité. Tous les policiers touchés bénéficieront d'un droit de retour prioritaire de deux ans.

Un autre élément important du schéma de couverture est le jumelage de certains postes de quartier, soit les PDQ 6-7, 25-26, 27-28, 39-40, 43-44 et 47-48. La majorité des postes de travail sont maintenus et dans le cas où le nombre des postes est diminué, les départs se font par attrition, à l'exception des postes de lieutenants et d'enquêteurs - postes de quartier. Dans ces deux derniers cas, certains policiers ont dû être relocalisés.

Dans le cas des PDQ 9 et 11, étant donné que ces postes ne sont pas jumelés mais que le PDQ 11 assume la couverture du PDQ 9 sur la relève de nuit, 7 postes de travail ont été transférés du PDQ 9 vers le PDQ 11. Dans cette optique, un horaire particulier a été conçu pour les policiers travaillant au PDQ 9. Un litige demeure quant à la couverture du territoire du PDQ 9 par les effectifs du PDQ 11, la nuit.

Autre nouveauté implantée par le schéma de couverture dans chaque poste de quartier : le module d'action par projet (MAP), aussi appelé le groupe 6. Ce groupe composé au minimum de trois agents et d'un superviseur travaillera avec l'agent sociocommunitaire, l'enquêteur poste de quartier et l'agent de sécurité rou-

tière à la résolution de problématiques spécifiques dans leur PDQ. Plusieurs modalités ont été convenues entre les parties, notamment quant au choix des agents et du superviseur affectés au MAP, à la durée de ces affectations, au choix de vacances et à l'octroi de congés annuels résiduels.

Autre élément du schéma, dans chaque poste de quartier, il y aura création de postes permanents d'agents de soutien affectés au comptoir de service du poste. Ces agents évolueront sur un horaire de 12 heures de travail par jour selon un programme 15/20:35, incluant deux fins de semaine de travail par période de 35 jours. Ce nouvel élément n'entrera en vigueur qu'en début d'année 2008.

Au début de 2008, il y aura création d'un centre de rédaction de rapports. Divers paramètres restent à être convenus entre les parties, mais les tâches dévolues aux employés civils affectés à la prise de rapports seront circonscrites et limitées par notre convention collective.

Le schéma prévoit également l'abolition par attrition de postes d'analystes et d'agents de renseignements dans chaque région. Des modalités particulières ont été prévues pour cette abolition de postes. La création de postes d'agents de recherche (civils) sera « encadrée » par notre convention collective de façon à la limiter à un poste par région.

---

*L'autre grand défi a été de faire comprendre à certains membres la négociation de modalités doit être ajustée sur l'intérêt collectifs des groupes touchés, et non pas sur les intérêts individuels de certains membres de ces groupes.*

D'autres abolitions de postes toucheront également les agents d'intervention jeunesse et prévention dans les régions Sud et Ouest. De plus, les fonctions des agents d'intervention jeunesse et prévention ont été modifiées et l'indemnité vestimentaire sur une base annuelle leur a été octroyée.

Finalement, au module Gang de rue, des postes d'agents seront transférés en postes de sergents-détectives, de façon à obtenir des équipes composées de 8 S/D et 2 agents par région.

### 8. Que va-t-il se passer à partir de maintenant dans ce dossier ?

Depuis le 11 novembre, le schéma de couverture est entré en vigueur avec tous les impacts que ce changement occasionnera. Nous ferons un suivi avec nos membres afin de nous assurer du bon fonctionnement des différentes unités touchées. À cet effet, nous continuerons à consulter fréquemment nos membres et à recueillir leurs commentaires. Au terme d'une période d'un an suivant le début de l'implantation du schéma de couverture de services, les parties procéderont à une évaluation de l'ensemble des modalités convenues.

### 9. Êtes-vous satisfaits du travail accompli dans ce dossier ?

Dans un monde idéal, il est évident que nous aurions préféré que les choses se passent autrement, notamment en ce qui concerne les abolitions de postes. Cependant, compte tenu des circonstances et des limites de nos pouvoirs en ce domaine, nous croyons que nous avons réussi à restreindre les conséquences néfastes du schéma de couverture et à préserver les meilleures conditions de travail possible pour les groupes de policiers touchés. Toutefois, selon nous, la récupération d'effectifs annoncée par le SPVM avec le schéma de couverture n'aura pas l'impact escompté. En effet, plusieurs unités au SPVM souffrent d'un manque d'effectif flagrant et cette problématique devra être abordée de nouveau.

### 10. Le schéma de couverture réglé, comment envisagez-vous la suite des négociations de la convention collective ?

Nous entrons maintenant dans le vif de cette négociation, où la Ville a l'intention de diminuer notre pouvoir d'achat. Nous espérons quand même que les discus-

sions se dérouleront bien et que nous parviendrons à un règlement satisfaisant pour nos membres.

### 11. Quel est le plus gros défi qui nous attend pour les prochaines années dans le dossier des relations du travail ?

Les effectifs seront un sujet très préoccupant. Bien entendu, nous travaillons au quotidien pour améliorer les conditions de travail de nos membres. Le plus gros défi sera incontestablement de parvenir à adapter la convention collective et les relations de travail en fonction des nouvelles valeurs et de la nouvelle réalité qui touche une grande partie de nos membres. Finalement, d'autres enjeux importants seront traités, plus particulièrement les modifications à la *Loi sur la police* qui est, pour nous, un dossier prioritaire en plus de la négociation de la convention collective. 🗣️

---

*« Au terme d'une période d'un an suivant le début de l'implantation du schéma de couverture de services, les parties procéderont à une évaluation de l'ensemble des modalités convenues. »*