

September 3, 2025

Dear Board Members,

I am writing to you in my capacity as union President for IAM Local 3011, representing approximately 180 staff who work in the National Capital Region for PIPSC. The decision to appoint a Chief Operations Officer is one of the most consequential choices the Board can make. This position shapes how PIPSC delivers on its mission, represents PIPSC members, and defends collective agreements.

I am therefore deeply concerned about the upcoming appointment of Stan MacLellan as COO. Under his leadership at Durham Regional Police Service, collective agreements were violated, staff morale collapsed, and external oversight was imposed due to a crisis of confidence. This appointment poses risks not only to staff, but also to PIPSC's credibility in bargaining, consultation, and advocacy.

A detailed backgrounder with supporting documentation is attached, outlining documented findings and surveys. This letter will address top-level facts, and outline why his hiring could pose an organizational and reputational risk for the organization.

Credibility and Effectiveness Concerns

This appointment undermines PIPSC's effectiveness across multiple fronts. PIPSC bargaining teams regularly challenge employer overreach at the table and before tribunals, but having a COO with a documented record of violating a collective agreement weakens our credibility when we hold employers to account. Employers are likely to use this against us.

Similarly, PIPSC National Consultation Teams (NCTs) rely on credibility when advocating for members with senior federal managers. The contrast between the federal public service's 2024 survey results and the far more troubling 2018 Durham survey under Mr. MacLellan's leadership threatens to weaken our arguments on workplace health, harassment, and morale.

Ethics and Judgment Questions

PIPSC members are held to strict standards of ethics and conflict-of-interest disclosure. The 2016 incident involving Mr. MacLellan and an unlicensed marijuana company raises serious questions about judgment and integrity. This risks eroding member trust in PIPSC's leadership when we need PIPSC members to have confidence in our organization's values and decision-making.

Workplace Culture and Staff Morale

Staff are already expressing anxiety about this appointment. Many are concerned about working under someone associated with a workplace described in surveys as rife with bullying and harassment. This risks undermining morale inside our own organization at a time when we need unity and strong leadership to fight the cuts in the public service.

PIPSC's stewards see firsthand the damage that poor leadership creates. The most difficult cases involve workplaces where senior management has created – through action, inaction, or ineptitude – a toxic environment. These are the workplaces where the highest number of grievances are filed, and where stewards, LROs and EROs must spend countless hours addressing problems rooted in leadership failures. The Board has now hired a senior manager who appears to have overseen a workplace on par with the least positive environments PIPSC members face.

Documented Violation of Collective Agreement

In 2011, Arbitrator Johnston found that, in his role as Chief Administrative Officer at Durham Regional Police Service (DRPS), Mr. MacLellan implemented a vacation scheduling policy that was "contrary to the negotiated process and violates the collective agreement." For a union, this should be a disqualifying record. PIPSC cannot credibly defend members' collective agreements while its own senior leader has been found to violate one.

Fundamental Concerns

Instead of choosing a leader with strong trade union values and a proven commitment to workers' rights, the decision was made to hire someone who – at minimum – presided over an alarming breakdown of staff morale and organizational dysfunction. I am frankly at a loss regarding this decision and believe clarification is required.

Questions for the Board

1. *Who was on the COO hiring committee?*
2. *Was the Ontario Civilian Police Commission (OCPC) report reviewed as part of the vetting process?*
3. *Has PIPSC leadership seen the full OCPC investigation report? If not, how was assurance provided?*
4. *Did the Board consider the credibility impact on bargaining and consultation?*
5. *How does this decision align with PIPSC's stated commitments to safe and respectful workplaces?*

I urge the Board to reflect on the above, provide transparency on the hiring process, and take steps to ensure future decisions align with PIPSC's mission and values.

In solidarity,

Christopher Schulz

President

IAM Local 3011

Cc:

3011 membership, President Local 907, PIPSC Advisory Council

Le 3 septembre 2025

Aux membres du Conseil d'administration,

Je vous écris en ma qualité de président de la section locale 3011 de l'AIM, qui représente environ 180 employées et employés de l'IPFPC travaillant dans la région de la capitale nationale. La décision de nommer un administrateur en chef des opérations est l'un des choix les plus importants que le Conseil d'administration puisse faire. Ce poste détermine la manière dont l'IPFPC s'acquitte de sa mission, représente ses membres et défend les conventions collectives.

Je suis donc profondément préoccupé par la nomination prochaine de Stan MacLellan au poste d'administrateur en chef des opérations. Sous sa direction au sein du service de police régional de Durham, les conventions collectives ont été violées, le moral du personnel s'est effondré et une surveillance externe a été imposée en raison d'une crise de confiance. Cette nomination présente des risques non seulement pour le personnel, mais aussi pour la crédibilité de l'IPFPC en matière de négociation, de consultation et de défense des intérêts.

Vous trouverez ci-joint un document d'information détaillé, accompagné de pièces justificatives, qui présente les conclusions et les résultats d'enquêtes documentés. La présente lettre traite des faits les plus importants et explique pourquoi l'embauche de M. MacLellan pourrait constituer un risque pour l'organisation et sa réputation.

Préoccupations relatives à la crédibilité et à l'efficacité

Cette nomination nuit à l'efficacité de l'IPFPC sur plusieurs fronts. Les équipes de négociation de l'Institut contestent régulièrement les abus de l'employeur à la table de négociation et devant les tribunaux, mais le fait d'avoir un administrateur en chef des opérations dont le dossier montre qu'il a enfreint une convention collective affaiblit notre crédibilité lorsque nous demandons des comptes aux employeurs, qui risquent fort de s'en servir contre nous.

De même, les équipes de consultation nationale de l'Institut s'appuient sur leur crédibilité lorsqu'elles défendent les intérêts des membres auprès des hauts fonctionnaires fédéraux. Le contraste entre les résultats du sondage de 2024 auprès de la fonction publique fédérale et ceux, beaucoup plus inquiétants, du sondage 2018 de Durham sous la direction de M. MacLellan risque d'affaiblir nos arguments sur la santé au travail, le harcèlement et le moral des employé·es.

Questions d'éthique et de jugement

Les membres de l'IPFPC sont tenus de respecter des normes strictes en matière d'éthique et de divulgation des conflits d'intérêts. L'incident de 2016 impliquant M. MacLellan et une entreprise de marijuana non agréée soulève de sérieuses questions quant à son jugement et à son intégrité. La confiance des membres dans la direction de l'IPFPC risque d'être ébranlée, alors même que nous avons grand besoin que les membres et le personnel de l'Institut aient confiance dans les valeurs et les décisions de notre organisation.

Culture en milieu de travail et moral du personnel

Cette nomination inquiète déjà le personnel. Beaucoup craignent de travailler sous les ordres d'une personne associée à un milieu de travail décrit dans des sondages comme étant marqué par l'intimidation et le harcèlement. Le moral au sein de notre propre organisation risque d'en souffrir à un moment où nous avons besoin d'unité et d'un leadership fort pour lutter contre les compressions dans la fonction publique.

Les délégué·es syndicaux de l'IPFPC constatent de leurs propres yeux les dommages causés par le manque de leadership. Les cas les plus difficiles concernent les milieux de travail où la haute direction a créé, par ses actions, son inaction ou son incompétence, un environnement toxique. Ce sont les milieux de travail où le nombre de griefs déposés est le plus élevé et où les délégué·es syndicaux, les agent·es syndicaux et les agent·es des relations du travail doivent passer d'innombrables heures à régler des problèmes découlant du manque de leadership. **Le Conseil vient d'embaucher un haut dirigeant qui semble avoir géré un milieu de travail comparable aux environnements les moins positifs auxquels les membres de l'Institut sont confrontés.**

Violation documentée de la convention collective

En 2011, l'arbitre Johnston a conclu que, dans son rôle de directeur général du Service de police régional de Durham (DRPS), M. MacLellan a mis en œuvre une politique de planification des congés qui était « contraire au processus négocié et violait la convention collective ». Pour un syndicat, un tel dossier devrait entraîner une disqualification. L'IPFPC ne peut défendre de manière crédible les conventions collectives de ses membres si son propre administrateur en chef des opérations a été reconnu coupable d'en avoir violé une.

Préoccupations fondamentales

Au lieu de sélectionner un·e leader avec de fortes valeurs syndicales et un engagement prouvé envers les droits des travailleuses et des travailleurs, on a choisi d'embaucher quelqu'un qui, à tout le moins, a été au cœur d'une détérioration alarmante du moral du personnel et d'un dysfonctionnement organisationnel. Je suis vraiment perplexe face à cette décision et j'estime qu'elle doit être clarifiée.

Questions au Conseil d'administration

1. Qui faisait partie du comité chargé de l'embauche de l'administrateur en chef des opérations?
2. Le rapport de la Commission de police civile de l'Ontario a-t-il été examiné dans le cadre du processus de vérification?
3. La direction de l'IPFPC a-t-elle pris connaissance du rapport d'enquête complet de la Commission de police civile de l'Ontario? Sinon, comment a-t-elle obtenu l'assurance nécessaire?

4. Le Conseil d'administration a-t-il tenu compte de l'impact de cette décision sur la crédibilité des négociations et des consultations?
5. Comment cette décision s'inscrit-elle dans les engagements déclarés de l'IPFPC en faveur de milieux de travail sécuritaires et respectueux?

Nous exhortons le Conseil d'administration à réfléchir à ce qui précède, à assurer la transparence du processus d'embauche et à prendre des mesures pour garantir que les décisions futures soient conformes à la mission et aux valeurs de l'IPFPC.

En toute solidarité,

Christopher Schulz

Président

Section locale 3011 de l'AIM

c.c. : membres de la section local 3011, Président de la section local 907, Conseil consultatif de l'IPFPC