



Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Renvoi pour raisons médicales -

**Compte rendu de la
consultation**



**Comité externe d'examen de la
Gendarmerie royale du Canada**

Président

L'honorable René J. Marin

Vice-présidente

F. Jennifer Lynch

Membres

Joanne McLeod, c.r.

William Millar

Mary Saunders

Le Comité publie une série de documents de recherche dans le but de recueillir les observations du public en vue de formuler des recommandations conformément à la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (1986). Les opinions exprimées dans le présent document ne sont pas nécessairement celles du Comité.

N'hésitez pas à nous faire part de vos observations en les faisant parvenir à:

Simon Coakeley
Directeur exécutif
Comité externe d'examen de la GRC
C.P. 1159
Succursale 'B'
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2
FAX: (613) 990-8969

**Comité externe d'examen de la
Gendarmerie royale du Canada**

Le Comité remercie

Serge Brazeau
Jacques Courteau
Gilles Larochelle
Yvonne Martin

de leur aimable collaboration

Déjà parus:

Document de recherche 1

Les suspensions - Une analyse comparée

Les suspensions - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 2

La réinstallation - Peut-elle se faire sans difficulté?

La réinstallation - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 3

Le renvoi pour raisons médicales - Une optique policière

AVANT-PROPOS

Le troisième document de recherche du Comité externe d'examen de la GRC intitulé "Renvoi pour raisons médicales - une optique policière" a été distribué en juin 1989, à des fins de consultation, à plusieurs organismes de gouvernements fédéraux et provinciaux ainsi qu'à des corps policiers fédéraux, provinciaux et municipaux et à certaines corporations canadiennes.

Le Comité remercie tous les répondants qui ont pris la peine d'examiner les effets du renvoi pour raisons médicales, non seulement du point de vue de réemployé mais aussi de celui de l'employeur. Les commentaires reçus étaient instructifs, honnêtes et exhaustifs. Comme dans les autres comptes rendus de la consultation, les commentaires publiés dans le présent document resteront anonymes.

Du fait de sa fonction de recherche, le Comité est en mesure de tenir un rôle national dans l'élaboration des stratégies de gestion des ressources humaines au sein de la communauté de la police.

Le Comité effectue présentement des recherches en vue de produire trois documents de recherche qui porteront sur les mesures disciplinaires consécutives à des plaintes, les programmes d'aide aux employés et le renvoi pour raisons disciplinaires.

Simon Coakeley
Directeur exécutif
Comité externe d'examen de la GRC

RENOI POUR RAISONS MÉDICALES - COMPTE RENDU DE LA CONSULTATION

1. Consultation

(a) Méthode et objectif

Pour préparer le troisième document de recherche, Renvoi pour raisons médicales - Une optique policière, le Comité a continué son approche en deux phases. La première phase consiste en la préparation de l'étude par un expert; ensuite, la Direction de la recherche du Comité produit un document de recherche traitant des questions soulevées par l'expert. La seconde phase est un rapport sur les opinions, les idées et les impressions transmises confidentiellement, par un groupe de lecteurs choisis, sur le contenu du document de recherche. À des fins de confidentialité, la source des citations n'est pas indiquée.

Par ces consultations, la Direction de la recherche du Comité vise à recueillir des commentaires sur la présentation et le contenu du document de recherche, et à compléter son analyse comparative des questions soulevées. Des modèles ou des choix autres que ceux qui sont mentionnés dans le document de recherche peuvent également lui être présentés.

Le Comité a consulté les procureurs généraux et les solliciteurs généraux des provinces et des territoires, le Commissaire de la GRC et l'exécutif national des représentants divisionnaires des relations fonctionnelles de la GRC. Le service de police d'Ottawa, la police de la communauté urbaine de Toronto et la Sûreté du Québec ainsi qu'un nombre représentatif de membres de l'Association canadienne des chefs de police et de l'Association canadienne des policiers ont également été approchés. Au secteur fédéral, le Comité a demandé le point de vue de représentants de la Commission de la Fonction publique, du ministère de la Défense nationale et du ministère du Solliciteur général. On a également sollicité les vues de membres de plusieurs corporations canadiennes. En tout, 151 personnes et organismes, représentant des employeurs et des employés, ont reçu une copie du document de recherche aux fins de consultation.

Comme avec les autres rapports, le Comité n'a pas limité sa consultation aux organismes policiers car cela aurait limité la variété des réponses et des idées. Il était important d'obtenir des commentaires de toutes sortes d'organismes afin d'élargir la portée de la consultation.

Le document de recherche distribué pour commentaires présentait une perspective comparative des différentes manières d'aborder le problème du renvoi pour raisons médicales dans la police. Le Comité a examiné et compilé les réponses avec beaucoup de soins.

Un grand nombre de commentaires reçus appuient la méthode de perspective comparative qui établit un échantillon varié d'employeurs ainsi que de leurs politiques et procédures. La plupart des répondants estiment qu'une comparaison des politiques et des pratiques de renvoi pour raisons médicales en vigueur dans un échantillon représentatif d'organismes est fort utile pour évaluer la force relative des programmes dans leurs différents contextes.

Nous avons porté beaucoup d'intérêt au document sur la

perspective comparative des forces de police canadiennes.



L'étude en question contient un certain nombre d'informations fort intéressantes sur l'approche de certains employeurs face à l'absentéisme et à l'incapacité de travailler pour raisons médicales.



Notre organisme tirera grand profit, pour sa planification, de la comparaison des pratiques et des politiques en matière de renvoi pour raisons médicales.



Le document de recherche a été examiné avec un intérêt considérable et nous l'avons trouvé très instructif particulièrement en ce qui concerne les modalités suivies par les autres ministères en matière de renvoi pour raisons médicales.



Le fait que le document discute les divers aspects du renvoi pour raisons médicales du point de vue à la fois de l'employeur et de l'employé permet une analyse équilibrée du sujet et donne une bonne idée des intérêts qui s'affrontent lorsqu'il s'agit de régler des questions de renvoi pour raisons médicales.



Le document de recherche indique clairement qu'il y a diverses politiques pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés par les organismes et les employés dans le domaine du renvoi pour raisons médicales. Souvent, la question est ignorée ou traitée d'une façon ad hoc lorsqu'un problème se présente.

(b) Commentaires généraux

Les commentaires reçus sont une grande source de renseignement non seulement pour le Comité mais également pour la communauté de la police. Les réponses font mention de la qualité du document de recherche et de l'intérêt qu'il a généré.

Nous avons lu avec beaucoup d'intérêt votre document.



Nous avons trouvé fort utile le matériel concernant le renvoi pour raisons médicales.



Merci de nous avoir donné la possibilité d'examiner le rapport du Comité externe d'examen de la GRC sur le renvoi pour raisons médicales. Il s'agit d'un rapport très intéressant traitant à point nommé d'une question fort actuelle pour la communauté de la police.



Il s'agit d'un excellent document de référence qui rassemble, en un ensemble très complet, les considérations sociales et juridiques es liées au renvoi pour raisons médicales.



L'information contenue dans le rapport devrait être très utile à la fois aux administrateurs et aux employés des services de police dans leur recherche d'équité à l'égard d'une question délicate de renvoi d'une personne pour raisons médicales.



C'est avec un très grand intérêt, comme pour les autres documents de recherche publiés par le Comité, que j'ai pris connaissance de celui traitant du "Renvoi pour raisons médicales - Une optique policière".



Ce document ne manque certes pas d'intérêt et je vous remercie de me l'avoir fait parvenir.



Il s'agit là d'une étude exhaustive et je vous en félicite. Merci de m'avoir donné la possibilité d'examiner votre rapport. J'ai bon espoir que nous aurons d'autres occasions de nous consulter sur cette étude et sur d'autres questions touchant la Police.

Les répondants ont manifesté leur intérêt et leur satisfaction d'avoir reçu le document du Comité sur le renvoi pour raisons médicales et d'avoir été inclus dans la consultation. La plupart participeraient volontiers à d'autres études et souhaitent rester sur la liste de distribution du Comité.

(c) Taux de réponse

Déjà en novembre 1989, le Comité avait reçu de nombreuses réponses de diverses personnes et organismes.

Le résultat de la consultation est le suivant:

Organisme	Pourcentage de réponse
Gouvernement	
- Fédéral	22,2 %
- Provincial	35,7 %
Police	
- Commissions	14,2 %
- Corps	21,42 %
- Associations de membres	10 %

Vingt (20) pour cent des personnes qui ont reçu le document de recherche ont fait connaître leurs points de vue et leurs préoccupations au Comité. Les chercheurs conviennent généralement que, pour ce type d'étude, c'est un taux de réponse acceptable.

Ces vingt pour cent représentent en réalité les opinions d'une vaste proportion des personnes qui ont reçu le document de recherche. Bien qu'il soit difficile d'établir des nombres exacts, il est important de reconnaître la valeur réelle de ce taux de réponse.

Par exemple, dans les corps policiers, plus de vingt et un (21,4) pour cent ont répondu. En analysant ce taux de réponse, on remarque que les répondants comptent pour environ cinquante-cinq (55) pour cent du personnel de la police canadienne.

Parmi les associations, dont le mandat est de représenter les préoccupations et les besoins des agents de police, dix (10) pour cent ont répondu. À nouveau, si on analyse correctement ce nombre, on voit que ces associations représentent environ trente-trois (33) pour cent des agents de police de tout le pays.

Un examen des réponses reçues indique quelles proviennent des associations et des corps policiers les plus importants au Canada. On peut donc raisonnablement assumer que les opinions exprimées sont également représentatives de celles de la communauté de la police canadienne et par extension de l'opinion générale sur le renvoi pour raisons médicales.

Le renvoi pour raisons médicales est une question qui peut toucher éventuellement des employés et des employeurs de toutes les professions. Ceux qui, de par leur métier, sont plus exposés à la maladie, aux accidents ou aux blessures devraient accorder une attention particulière aux politiques sur cette question. En dépit de la vaste représentation de ce groupe, il est surprenant que l'on n'ait pas reçu plus de réponses de la catégorie de la police, particulièrement des associations de membres.

Dans une certaine mesure, la réponse "limitée" de la catégorie de la police peut être attribuée au sentiment de fausse sécurité que donnent les programmes d'indemnité pour incapacité prolongée. Pour un agent dont l'invalidité est permanente, les prestations à long terme ne sont pas aussi généreuses que certains membres semblent le croire. Dans la plupart des services de police, un membre doit d'abord utiliser ses congés de maladie personnels et ses congés de vacances jusqu'à ce qu'une période de six mois soit écoulée. Si ces crédits sont épuisés avant la fin de la période, le membre devra peut-être demander une autre aide financière comme l'assurance-chômage.

Les conventions collectives entre les employeurs et les employés accordent des prestations d'incapacité prolongée valant de soixante (60) à soixante-quinze (75) pour cent du salaire mensuel du membre. Ces prestations ne sont pas toujours suffisantes pour permettre au membre et à sa famille de continuer à vivre comme il le faisait avant l'incapacité.

En principe, le membre incapacité reçoit des prestations d'incapacité prolongée jusqu'à l'âge de la retraite. Toutefois, après une période allant de six mois à deux ans, le degré d'incapacité fait l'objet d'un examen. Pour être admissible à recevoir une indemnité pour incapacité permanente, le membre doit être incapable de s'acquitter d'aucun travail raisonnable compte tenu de ses études, de sa formation et de son expérience. Très souvent, ces régimes sont administrés par des compagnies d'assurance qui ont tout intérêt à ce que l'on trouve un poste convenable pour le membre visé. Si le membre peut faire un travail pour lequel il est qualifié, les prestations pour incapacité prolongée cessent. Le Comité soupçonne que beaucoup de membres d'organismes policiers ne sont pas au courant de ces dispositions.

Le Comité pense également que les membres des services policiers ne font pas réellement la distinction entre l'incapacité résultant d'une maladie ou d'une blessure due au service et la maladie ou blessure contractée hors service. Le genre d'indemnités que recevra l'employé dépend de ce que la blessure ou la maladie aura - ou non - été acquise au travail.

S'il s'agit d'une blessure en rapport avec le travail, l'employé a droit aux indemnités des accidents du travail. La plupart des employeurs complètent les versements de manière à ce que l'employé reçoive l'équivalent de son traitement. Ainsi, l'employé ne travaille pas, mais reçoit son plein salaire pour une période illimitée. Ceux dont l'incapacité n'est pas reliée au travail reçoivent des indemnités pour incapacité prolongée. Ce régime d'assurance ne couvre qu'un pourcentage du salaire mensuel du membre. Il est donc important de déterminer avec précision à quel titre l'agent a droit à des prestations.

2. Commentaires sur le contenu

Les répondants reconnaissent la valeur du document à titre de guide contenant des informations très utiles sur les considérations sociales et juridiques et sur la formulation des politiques.

J'ai trouvé ce rapport très intéressant et je peux vous assurer que lorsque les négociations de contrat atteindront le stade des discussions graves, nous nous y reporterons.



Il sera sans aucun doute très utile aux comités ou aux associations qui sont en négociations pour de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes à cet égard.



Nous sommes persuadés qu'il s'agit d'un document de recherche très valable susceptible d'inspirer tout corps policier dans ses efforts pour gérer l'absentéisme et mettre sur pied une politique à ce sujet.



J'ai lu avec intérêt cette publication et je pense qu'elle servira d'instrument de référence au Ministère en ce qui concerne les questions reliées au renvoi pour raisons médicales. Les sections qui traitent des considérations juridiques et des comparaisons entre les divers organismes de police ou non, me seront particulièrement utiles dans les cas où l'on me demande de donner des conseils sur des révisions des politiques et des procédures concernant le renvoi pour raisons médicales.

Les répondants, représentant à la fois les employeurs et les employés, se sont dits préoccupés de l'impact du renvoi pour raisons médicales Sur le moral de l'employé. Un des répondants déclare "nous estimons que l'on doit aider un employé à conserver l'estime de soi".

Toutefois, un autre répondant était soucieux de veiller à ce que l'organisme en ait pour son argent".

Les employeurs expriment un intérêt réel pour leurs employés. La plupart des organismes essaient de trouver un travail moins pénible pour les membres souffrant d'incapacité. Malgré cela, comme les services de police emploient, pour des raisons économiques et budgétaires, un nombre croissant de civils dans les postes de soutien, pour les agents de police, la notion de service allégé entraîne des ramifications plus grandes.

Les employeurs attachent également beaucoup d'importance aux questions d'équité. La réaffectation d'un membre atteint d'incapacité à un poste civil crée une disparité entre la classification du poste et le salaire de l'employé, ce qui peut être source de problèmes. L'employeur se doit d'être juste et cohérent, et, selon les dispositions législatives ou les politiques sur l'équité salariale, il doit payer aux policiers et aux civils un salaire égal pour un travail équivalent.

En dépit de ces difficultés, la plupart des employeurs qui ont répondu estiment qu'ils essaieront toutes les solutions avant de renvoyer un employé pour des raisons médicales.

J'estime que le renvoi pour raisons médicales doit être le dernier recours à cause des répercussions profondes que ce genre de dispositions peut avoir non seulement sur l'employé mais aussi sur l'employeur.

Dans un des services de police municipaux importants, les membres gravement malades ou blessés, même en dehors du service, reçoivent beaucoup d'aide. Étant donné qu'un employé souffrant d'incapacité doit attendre six mois avant de devenir admissible à une indemnisation pour incapacité prolongée, il est fort possible qu'il ait utilisé tous ses congés de maladie avant que la période de six mois soit terminée. La difficulté a été résolue grâce à la coopération de tous.

Les membres de la division ou section à laquelle appartient l'employé touché transfèrent au compte de celui-ci leurs propres heures compensatrices accumulées dans leurs banques.

Ainsi l'employé peut recevoir un salaire sans interruption jusqu'à ce que la période de six mois soit écoulée.

Dans le cas d'un renvoi pour raisons médicales, la clé du succès se trouve dans l'équilibre entre les intérêts de l'employé et ceux de l'employeur.

Je suis d'accord avec les conclusions du Comité disant que, par nécessité, la question du renvoi pour raisons médicales doit être traitée en tenant compte des circonstances particulières à chaque

organisation.

Certains répondants ont présenté des commentaires concernant une politique sur la réadaptation et le recyclage aux termes de laquelle des employés incapables de s'acquitter du travail pour lequel ils ont été engagé bénéficient d'un recyclage et sont affectés à des postes qui leur conviennent.

Tous les employés, policiers ou civils, qui pour des raisons médicales ne peuvent faire leur travail reçoivent la possibilité de suivre un programme de formation ou de changer de poste au sein de leur service.



Il existe des régimes qui aident financièrement les employés atteints d'incapacité ou leur permettent de se recycler s'ils peuvent le faire.

Beaucoup de répondants ont félicité les forces de police qui ont une politique sur le service allégé, selon laquelle ils essaient d'affecter l'employé à un autre poste. Un répondant a suggéré que:

Chaque service policier devrait tenir compte de la partie du Code des droits de la personne qui porte sur les demandes de service allégé. Cette disposition législative pourrait avoir une influence sur les politiques parce qu'elle impose à l'employeur le devoir d'essayer d'arranger les choses en faveur de l'employé blessé.

L'attention croissante portée aux questions de droits de la personne ainsi que l'inacceptabilité de la discrimination pour raison d'incapacité augmentent considérablement les possibilités d'appel concernant des renvois pour raisons médicales.

Un répondant fait observer que les modalités d'appel devraient garantir l'équité et la justice. Les juges et les arbitres essaient, par les processus d'appel et de grief, d'établir l'équilibre entre les intérêts des employeurs et ceux des employés.

Un répondant a attiré l'attention du Comité sur un cas récent d'arbitrage. Un agent de police avait été renvoyé pour cause de maladie l'empêchant de s'acquitter de ses fonctions d'agent de patrouille. L'employeur avait déclaré que l'employé incapable était stagiaire et qu'il n'avait donc pas droit aux indemnités de longue maladie. La procédure d'appel fut favorable à l'agent. La décision se basait sur le fait que rien dans la convention collective n'excluait les stagiaires de l'admissibilité à des indemnités.

Des répondants affirment que sans une politique d'équité et de coopération, les relations entre

employeurs et employés seraient sapées par le doute, le soupçon et le manque de confiance. Un répondant déclare:

... le seul problème dans le renvoi pour raisons médicales se trouve dans la manière dont la personne handicapée ou blessée perçoit la politique et la procédure. Beaucoup de gens ont de la difficulté à accepter le fait que quelque chose de mauvais leur est arrivé, sans qu'ils y soient pour rien, et que maintenant, ils vont perdre leur travail ou voir leur carrière tourner court. Comme ils n'ont personne à blâmer, c'est l'employeur et ses politiques qui deviennent la cible de leur courroux.

Si tout se passe équitablement, l'employé renvoyé pour raisons médicales acceptera mieux ce qui lui arrive, L'équité exige également que le processus soit appliqué avec cohérence et uniformité.

Dans le processus de consultation, le Comité tire grand profit des opinions et des commentaires exprimés.

3. Conclusion

Le renvoi pour raisons médicales est une question importante pour les employeurs et pour les employés, particulièrement pour ceux qui souffrent de blessure grave ou d'incapacité permanente. Ces employés ne peuvent plus s'acquitter de leurs tâches ni continuer d'exercer leur profession. Dans les cas extrêmes, ils ne sont même plus en mesure d'exercer aucune activité professionnelle.

Comme on l'a vu dans le document de recherche, il y a les deux extrêmes organisme de police donné n'offre aucun poste de service allégé pour les agents blessés, la politique voulant que tous les membres soient en parfaite condition physique quel que soit leur rang. À l'opposé, dans un autre corps policier, le service allégé est obligatoire en cas de maladie ou de blessure; quand c'est impossible, l'agent est mis en congé de maladie avec plein salaire jusqu'à l'âge de la retraite.

Les répondants estiment que les questions soulevées dans le document, particulièrement les questions sociales et juridiques sont importantes dans la discussion. Les deux parties, employeurs et employés, souhaitent que leurs rapports se déroulent dans un climat de justice et de collaboration, tout particulièrement dans le domaine en question. Certains employeurs soutiennent qu'ils devraient pouvoir licencier les employés qui ne peuvent s'acquitter de leurs fonctions l'employeur toutefois voudrait garder le pouvoir discrétionnaire de prendre des mesures qui leur permettraient de les aider.

De nombreux répondants discutent la politique sur le service allégé, estimant que l'employeur a le devoir moral de faciliter les choses pour l'employé atteint d'incapacité. Pour un service de police important, la mutation d'un membre à un poste de service allégé pose moins de problèmes que pour un petit service.

Les corps policiers importants ont plus de latitude. Ils affectent du personnel policier à des postes pour lesquels des corps moins importants engagent des civils. De plus, comme ils comportent généralement plusieurs divisions, les tâches administratives y sont plus nombreuses, et ils peuvent trouver plus aisément un poste convenable pour le membre incapable de s'acquitter de fonctions clé patrouille. Toutefois, cette possibilité est purement discrétionnaire Puisqu'elle n'est appuyée par aucune politique.

Il semble y avoir, parmi les policiers, un malentendu sur ce que sont les prestations pour incapacité prolongée. Très souvent, les programmes d'indemnisation pour incapacité prolongée ne sont que temporaires et ne versent qu'une partie du salaire du membre. Lorsqu'il s'agit de définir les droits d'un employé à des prestations, il faut établir clairement la distinction entre les blessures reçues pendant le service et celles reçues en dehors du service.

Lorsqu'ils offrent un poste à service allégé, les employeurs devraient tenir compte, dans une certaine mesure, du poste précédent de l'employé. Ils ont, toutefois, le devoir d'être juste envers tous les employés. Le commentaire d'un répondant reflète diverses opinions:

... les principaux éléments d'une politique de ce genre devraient témoigner d'un sens de l'équité et en même temps, être acceptables sur les plans social, moral, légal et financier.

Les commentaires sont pratiquement unanimes sur le fait qu'une politique sur le renvoi pour raisons médicales devrait obligatoirement:

- a) être marquée de l'esprit d'équité;
- b) comporter un élément ayant trait au service allégé;
- c) inciter les employeurs à l'uniformité dans la manière dont ils traitent les employés;
- d) générer un processus empreint du sens de la justice naturelle.

Le document sur le renvoi pour raisons médicales et le processus de consultation qui l'accompagne constituent un excellent moyen d'échanger des idées et de discuter de politiques et de pratiques. Il faut constamment réévaluer les politiques existantes pour les adapter aux besoins changeants à la fois des employeurs et des employés.

La Division de la recherche a pour mandat d'assembler les éléments des diverses politiques sur le renvoi pour raisons médicales. Grâce au document de recherche et au compte rendu de consultation, elle sera en mesure de susciter l'élaboration d'une politique progressiste, efficace et éclairée parmi la communauté de la police.

NOTES