

Résolution 2026-01 de l'OACP c. Au-delà de la résilience Canada

Comparaison des résultats pour les membres, du coût total de la main-d'œuvre, du moral et de la santé organisationnelle

CONCLUSION

Pour la santé des membres, le cadre d'Au-delà de la résilience Canada demeure le modèle le plus solide. Une baisse du budget d'indemnisation n'est pas nécessairement une économie nette si un policier blessé ne revient pas, quitte la profession et doit être remplacé. Une analyse économique adéquate doit inclure le recrutement, la sélection, le salaire et les avantages pendant le développement, la formation, l'équipement, la supervision, les postes vacants, le remplacement, la perte de productivité et la perte d'expérience accumulée.

1. Les deux modèles

OACP — Résolution 2026-01	Au-delà de la résilience Canada
Réforme de l'indemnisation et de la gestion des dossiers : participation officielle de l'employeur dès le départ, objections ou réfutations présumées possibles, services obligatoires de retour au travail, indicateurs plus clairs, harmonisation PG/ILD et restrictions aux prestations pour perte de gains.	Prévention, traitement, sécurité psychologique et responsabilisation : accès clinique indépendant, contacts préventifs réguliers, évaluations détenues par les cliniciens, prestations adéquates, indépendance clinique du commandement, retour progressif et vérification indépendante des résultats. [7]

TEST CENTRAL

Le meilleur modèle combine l'architecture clinique indépendante et tenant compte des traumatismes de BRC à une gestion de cas de retour au travail disciplinée, mesurable et cliniquement appropriée.

2. Comparaison des résultats

La comparaison distingue l'exposition directe à l'indemnisation des résultats plus larges qui comptent pour les membres, les organisations policières et les contribuables.

Enjeu	OACP 2026-01	Au-delà de la résilience Canada	Évaluation
Recherche d'aide précoce	L'employeur peut intervenir dès le départ, s'opposer ou réfuter.	Accès clinique indépendant et confidentiel.	Avantage BRC
Indépendance clinique	L'employeur participe au rétablissement et au retour au travail.	Des cliniciens indépendants dirigent le diagnostic, le traitement et l'aptitude.	Avantage BRC
Adjudication du TSPT	La réfutation précoce de l'employeur est formalisée.	Respecter la présomption; contester seulement sur preuve contraire crédible.	Équilibre BRC/WSIB
Prévention	Intervient surtout après la blessure ou la réclamation.	Contacts cliniques réguliers et repérage précoce.	Avantage BRC

Enjeu	OACP 2026-01	Au-delà de la résilience Canada	Évaluation
Retour au travail	Services obligatoires, ergothérapie, mesures et jalons.	Retour progressif dirigé par un clinicien et examen de durabilité.	Combiner les forces
Coût direct WSIB/PG	Peut réduire l'exposition à l'indemnisation.	Peut maintenir plus longtemps les prestations cliniquement nécessaires.	OACP peut réduire cette ligne
Coût total de la main-d'œuvre	Aucun modèle complet de remplacement.	Le maintien en poste préserve le capital humain.	BRC peut éviter le remplacement
Responsabilisation	Groupe de travail, indicateurs de dossier et participation de l'employeur.	Audits indépendants et résultats de santé/maintien.	BRC plus large

INTERPRÉTATION L'accent de l'OACP sur la gestion active des dossiers et la planification mesurable du retour au travail est utile. BRC offre de meilleures garanties d'indépendance du traitement, de recherche d'aide précoce, de confiance et de rétablissement durable.

3. La question économique : maintenir ou remplacer?

La question pertinente n'est pas seulement « Combien coûte cette réclamation? », mais « Quel est le coût organisationnel total de chaque trajectoire? ». Un policier expérimenté qui reçoit un traitement efficace et revient durablement conserve des années de formation, de jugement, de connaissances institutionnelles et d'expérience spécialisée. S'il quitte, il faut recruter et former un remplacement.

Catégorie de coût	Dépenses possibles lors du remplacement d'un policier expérimenté
Recrutement et sélection	Publicité, tests, entrevues, enquête d'antécédents, dépistage médical ou psychologique et temps du personnel.
Poste vacant et remplacement	Heures supplémentaires, réaffectation, pression sur les effectifs et capacité déployable réduite.
Salaire et avantages	Rémunération pendant la formation obligatoire et le développement local avant la pleine productivité.
Formation de base	La formation prescrite mobilise des ressources publiques et le temps de l'employeur.
Uniformes et équipement	Uniforme, gilet pare-balles, équipement de service, technologie et autres fournitures.
Formation pratique et supervision	Agents-coachs, superviseurs et formateurs consacrent du temps productif au nouveau membre.
Productivité et expérience	Une recrue ne reproduit pas immédiatement le jugement, les réseaux ou les compétences spécialisées d'un vétéran.

Catégorie de coût	Dépenses possibles lors du remplacement d'un policier expérimenté
Développement futur	Cours spécialisés, qualifications et développement du leadership à reconstruire sur plusieurs années.
Connaissances institutionnelles	Relations communautaires, renseignement local, mentorat et savoir tacite peuvent disparaître.

4. Une meilleure équation des coûts

Lentille des coûts directs	Lentille de la main-d'œuvre totale
Prestations WSIB + perte de gains + traitement + gestion de dossier.	Coûts déjà engagés + effets de la séparation + poste vacant et remplacement + recrutement et sélection + salaire et avantages de la recrue + formation + équipement + supervision + productivité réduite + connaissances perdues.

L'Ontario considère la formation des recrues comme un investissement public important. La formation de base est prescrite pour la nomination; la capacité a été élargie à environ 2 080 recrues par année; les frais de scolarité demeurent couverts; et 1 milliard de dollars a été engagé pour l'infrastructure de formation policière. Il s'agit d'investissements à l'échelle du système, non d'un prix de remplacement par policier. [4][5][6]

5. Moral, confiance et culture policière

La préoccupation est prospective, non historique. Rien ne démontre que la résolution 2026-01 a déjà réduit le moral en Ontario. Le risque prévisible est que les membres interprètent l'élargissement des pouvoirs de réfutation de l'employeur et les restrictions de prestations comme la preuve que la blessure psychologique est traitée surtout comme un passif financier.

Les facteurs de stress organisationnels sont fortement associés aux difficultés de santé mentale. Une étude de l'ICRTSP auprès de 4 820 membres du personnel canadien de la sécurité publique a constaté que le leadership incohérent, les pénuries d'effectifs et une culture peu favorable demeuraient fortement associés aux troubles mentaux même après prise en compte de l'exposition traumatique. [8]

La confiance envers le leadership est déjà fragile dans certaines organisations. L'examen indépendant de la PPO a relevé de profondes préoccupations de confiance et de crédibilité; seulement 45 % des répondants estimaient qu'un superviseur ou gestionnaire les appuierait s'ils soulevaient une préoccupation de santé mentale. [9]

Risque	Effet organisationnel possible
Recherche d'aide	Les membres peuvent retarder la divulgation ou le traitement s'ils anticipent un processus antagoniste.
Présentéisme	Les membres peuvent rester au travail malgré leur état plutôt que d'entrer dans un système auquel ils ne font pas confiance.
Crédibilité du leadership	Le discours sur le mieux-être peut sembler incompatible avec des pouvoirs accrus de contestation.

Risque	Effet organisationnel possible
Relations de travail	Les réfutations et restrictions de prestations peuvent intensifier les conflits.
Moral des équipes	Les absences, pénuries et échecs de maintien augmentent la charge des autres membres.
Recrutement et maintien	Le traitement réservé aux membres blessés influence la viabilité perçue de la carrière.
Stigmatisation	Devoir défendre sans cesse une blessure légitime peut miner la normalisation des blessures de stress.

L'évaluation fédérale des initiatives liées aux blessures de stress post-traumatique relève les pénuries d'effectifs, l'absentéisme, les difficultés de recrutement et de maintien, la baisse de performance, la pression sur les collègues et la diminution du moral, ainsi que les coûts d'heures supplémentaires, de recrutement, de formation, de traitement et d'assurance. [10]

6. Politique ontarienne — signal national

La résolution 2026-01 concerne l'environnement ontarien de la WSIB et n'établit pas de politique ailleurs au Canada. Toutefois, l'Ontario est une grande administration policière et son approche peut influencer le débat national.

La stratégie fédérale sur les blessures de stress post-traumatique insiste sur la prévention, l'intervention précoce, la réduction de la stigmatisation, les soins et le traitement. Une réforme perçue comme rendant la blessure psychologique professionnelle plus antagoniste pourrait donc envoyer un signal culturel contraire à cette orientation, même si la maîtrise des coûts et l'amélioration de la gestion des dossiers sont les objectifs de l'OACP. [11][12]

7. Évaluation des résultats

Santé des membres : BRC demeure plus susceptible de favoriser la recherche d'aide précoce, la confiance, la continuité des soins et un rétablissement durable grâce à l'indépendance clinique et aux garanties tenant compte des traumatismes.

Retour au travail : le meilleur modèle combine la primauté clinique de BRC à l'accent utile de l'OACP sur la gestion active, l'ergothérapie lorsque cliniquement indiquée, les jalons et une planification rigoureuse.

Économie de l'employeur : il n'est pas défendable d'affirmer simplement que l'OACP détient l'avantage financier. Ses propositions peuvent réduire l'exposition directe à la WSIB et à la perte de gains, mais les preuves sont insuffisantes quant au coût total de la main-d'œuvre.

8. Le meilleur objectif organisationnel

L'OACP peut légitimement soulever les absences prolongées, les gestions inefficaces, les retours échoués et la viabilité du système. La question de politique publique consiste à déterminer comment prévenir ces problèmes lorsque cela est possible et y répondre efficacement et respectueusement lorsqu'ils surviennent. [13]

CONCLUSION ORGANISATIONNELLE

Une organisation peut réduire les réclamations de deux façons : 1) les membres hésitent à déclarer une blessure ou à demander une indemnisation; ou 2) l'organisation prévient les dommages évitables, encourage le traitement précoce, soutient le rétablissement et maintient durablement le personnel expérimenté. Seule la deuxième voie représente une véritable amélioration. Le nombre et la durée des réclamations ou les dépenses pour perte de gains ne doivent jamais être utilisés seuls comme mesures de réussite.

Références

Sources à l'appui de la comparaison et de l'analyse des résultats organisationnels

LIMITE ANALYTIQUE

Aucune étude contrôlée ne compare directement les ensembles complets de l'OACP et de BRC, et aucun coût ontarien défendable de remplacement par policier n'a été identifié. Le présent rapport n'invente donc pas de montant de remplacement.

[1] Association ontarienne des chefs de police, [Résolution 2026-01 : réforme législative de la WSIB](#), 3 juin 2026.

[2] WSIB, [Politique 15-03-13 : état de stress post-traumatique chez les premiers intervenants](#).

[3] Agence de la santé publique du Canada, [Approches tenant compte des traumatismes et de la violence](#).

[4] Règlement de l'Ontario 87/24 — [formation de base prescrite pour les agents](#).

[5] Gouvernement de l'Ontario — [élargissement de la formation de base à environ 2 080 recrues par année et couverture des frais](#).

[6] Budget de l'Ontario 2025 — [engagement de 1 milliard de dollars pour la formation policière](#).

[7] [Recommandations d'Au-delà de la résilience Canada utilisées dans la comparaison](#).

[8] ICRTSP, [Impact relatif de divers facteurs de stress sur le personnel de la sécurité publique](#).

[9] Comité d'examen indépendant de la PPO, [rapport final](#).

[10] Sécurité publique Canada, [Évaluation des initiatives visant les blessures de stress post-traumatique](#).

[11] Sécurité publique Canada, [Plan d'action sur les blessures de stress post-traumatique](#).

[12] Sécurité publique Canada, [Blessures de stress post-traumatique et soutien au personnel](#).

[13] ICRTSP, [Point de vue du personnel de la sécurité publique sur les facteurs de stress professionnels](#).