Government of Canada | Gouvernement du Canada

Standing Senate Committee on National Finance (NFFN)
April 21, 2026
Main Estimates 2026-2027

Question

Ms. Hazen: At the RCMP, indeed, internally through our HR sector, we have a large occupational health and safety branch. We take workplace health very seriously.
Part of the services that we offer are well-being ambassadors that are located not just here in headquarters but, obviously, out in the regions and divisions from coast to coast to coast. We do dedicate quite a bit of time on prevention in order to ensure that our members are well served.

Senator Hébert: Do you have a benchmark against which to compare yourself to other institutions similar to yours, whether it is other protective services in Canada or globally?

Ms. Hazen: I don't have with me the comparators to other place [police] of jurisdiction. We do perform that type of analysis on a regular basis, but I would be happy to provide that to the committee.

Response

The RCMP is responsible for the health, safety and wellbeing of all categories of employees through the various Acts and Regulations, including that afforded by *Part II, Canada Labour Code*, and to adhere to applicable legislation, regulations, standards, and collective agreements.

Its programs focus on injury and illness prevention, health monitoring and surveillance, disability management and accommodation related to all prohibited grounds of discrimination prescribed in the *Canadian Human Rights Act*. It also manages the supplemental and occupational health benefits for Members. Occupational Health and Safety Branch (OHSB) oversees and coordinates a variety of health, safety and well-being support programs including Employee Assistance, Peer-to-Peer, Support for Operational Stress Injury, Family Services and Spiritual Wellness Services.

The RCMP is responsible for basic, supplemental and occupational health care benefits for its Regular and Civilian Members (RMs and CMs). Those Occupational health care benefits are additional coverage that the RCMP may provide to its Members, and it is applied on a case-by-case basis to minimize limitations and restrictions that affect a Member's fitness for duty and to maximize employability. Medavie Blue Cross administers these benefits where the divisional Occupational Health Services branch or Occupational Health Services Branch (at National headquarters) need to pre-authorize these benefits before treatment. For public servants, they fall under the Public Service Occupational Health Program and fall within the parameters of the *Government Employee Compensation Act* where there are workplace illness or injury reports. While the RCMP does not formally benchmark itself against all comparable policing or protective service organizations, we do track and assess our performance using established occupational health and safety indicators.

In practice, we collect and analyze Occupational Health and Safety (OHS) performance data using standard benchmarking measures such as incident frequency and severity rates.

These indicators are widely used across sectors and jurisdictions and are normalized to hours worked or lost time, which makes them useful for comparing organizations of different sizes and workforce profiles.

There are, however, limitations to broader external benchmarking. Comparable OHS data from other organizations, particularly law enforcement agencies, is not always publicly available or consistently reported, as this type of reporting is not mandatory outside certain regulatory frameworks. In addition, comparisons between municipal, provincial, and federal policing organizations need to be approached carefully due to differences in mandates, operating environments, legislative differences, and exposure to risk.

Within federal jurisdiction, federally regulated employers, including the RCMP, are required to submit annual OHS data to Employment and Social Development Canada (ESDC) through standardized reporting processes. ESDC uses this information to produce aggregated reports and analyze OHS performance trends across federal departments and agencies, which supports benchmarking within the federal jurisdiction.

Lastly, data accuracy is an important consideration. Given the size and decentralized nature of the RCMP, with operations across regions and divisions, there can be challenges related to consistency and timeliness of reporting. OHSB continues to work with internal stakeholders to strengthen data quality and improve the reliability of the information used to support monitoring, prevention, and continuous improvement.

RCMP disability benefits versus Canadian Police Services

While the RCMP is responsible for the programs and services provided to its members, Veterans Affairs Canada (VAC) administers some of these programs on its behalf, including awards for permanent service-related disabilities pursuant to the *RCMP Superannuation Act* (e.g. Member Injured on Duty benefits) and related health treatment.

Benchmarks of Comparator Police Services for Occupational Injury Benefits (see attached Occupational Injury Benefits Table for detailed comparisons)

Key Differences:

- RCMP benefits such as the RCMP Superannuation Pension Plan (retirement) and RCMP Disability Insurance (DI) Plan are stackable with Member Injured on Duty (MIOD) benefits.
- Since October 2000, actively serving members are eligible to receive Member Injured on Duty (MIOD) benefits which includes an award for disability and special allowances (e.g. treatment allowance, exceptional incapacity, attendance and clothing).
- The RCMP disability award compensates for pain and suffering and is paid monthly and tax-free. A member's ability to work, age, or pre-existing conditions are not considered by VAC in their assessment of the members quality of life rating. Other Police Services provide a lump sum (to a maximum amount depending on jurisdiction) for permanent injury to recognize pain and suffering. Age and pre-existing conditions are considered in determining the amount.
- The RCMP disability award for pain and suffering continues to the survivor following death of member whether the death was service-related or not, and the amount is not adjusted based on age of spouse. In contrast, survivors of other Police Services are

limited to income replacement and lump sum benefits only if the death was directly the result of service (duty), and the age of the spouse is taken into consideration in determining the amount.

- MIOD benefits are fully indexed to Consumer Price Index (CPI), while other Police Services are subject to provincial Workers' Compensation schemes which may be capped and/or use Provincial CPI methodology.
- RCMP members have no time limit to submit a disability claim to VAC and/or appeal a decision. Provincial Workers' Compensation have time limits to apply for benefits.
- Following discharge, former RCMP members receive income replacement benefits of 75% salary (taxable) through the RCMP Disability Insurance (DI) plan for both occupational and non-occupational injuries, and benefits are paid to age 65. Other Police Services provide 85-90% of salary (non-taxable) to members to age 65 in most jurisdictions. Some jurisdictions may offer income replacement beyond age 65 if the police officer can demonstrate he/she had intention of working beyond age 65.
- RCMP DI Plan premiums are split where members pay 15% and the employer pays 85% of the monthly premium. Other Police Services (employer) pay 100% of the premiums for Workers' Compensation benefit coverage.
- The impact on public service employees under workers' compensation benefits also includes service fees amounting to approximately 120% of the total bill and implications for civil liability.

Government of Canada / Gouvernement du Canada

Comité sénatorial permanent des finances nationales (NFFN)
Le 21 avril 2026
Budget principal des dépenses 2026-2027

Question

Mme Hazen : À la GRC, en effet, au sein même de notre service des ressources humaines, nous disposons d'une importante direction chargée de la santé et de la sécurité au travail. Nous prenons très sérieux la santé au travail. Parmi les services que nous proposons, on trouve des « ambassadeurs du bien-être », qui sont présents non seulement ici au quartier général national, mais aussi dans les régions et les divisions d'un océan à l'autre. Nous consacrons beaucoup de temps à la prévention afin de veiller à ce que nos membres soient bien pris en charge.

Sénateur Hébert : Disposez-vous d'un cadre de référence vous permettant de vous comparer à d'autres institutions similaires à la vôtre, qu'il s'agisse d'autres services de protection au Canada ou dans le monde ?

Mme Hazen : Je n'ai pas sous la main les données comparatives concernant d'autres services de police. Nous effectuons régulièrement ce type d'analyse, mais je me ferai un plaisir de les transmettre à la commission.

Réponse

La GRC est responsable de la santé, de la sécurité et du bien-être de toutes les catégories d'employés en vertu de diverses lois et réglementations, notamment celles prévues par la partie II du Code canadien du travail, et elle doit se conformer à la législation, aux règlements, aux normes et aux conventions collectives applicables.

Ses programmes sont axés sur la prévention des blessures et des maladies, le suivi et la surveillance de la santé, la gestion des incapacités et les mesures d'adaptation liées à tous les motifs de discrimination interdits prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle gère également les prestations complémentaires et les prestations de santé au travail pour ses membres. La Direction générale de la santé et de la sécurité au travail (DGSST) supervise et coordonne divers programmes de soutien en matière de santé, de sécurité et de bien-être, notamment l'aide aux employés, le programme de soutien par les pairs, le soutien en cas de traumatisme lié au stress opérationnel, les services à la famille et les services de bien-être spirituel.

La GRC est responsable des prestations de soins de santé de base, complémentaires et en santé au travail pour ses membres réguliers et civils. Ces prestations de soins de santé au travail constituent une couverture supplémentaire que la GRC peut offrir à ses membres ; elles sont appliquées au cas par cas afin de minimiser les limitations et les restrictions qui affectent l'aptitude au service d'un membre et de maximiser son employabilité. Medavie Blue Cross gère ces prestations, la direction des services de santé au travail de la division ou la Direction des services de santé au travail (au siège national) devant les préautoriser avant le traitement. Pour les fonctionnaires, elles relèvent du Programme de santé au travail de la fonction publique et s'inscrivent dans le cadre de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Bien que la GRC ne se compare pas officiellement à l'ensemble des organismes de police ou de services de protection comparables, le Bureau de la santé et de la sécurité au travail (OHSB) assure le suivi et l'évaluation de ses performances à l'aide d'indicateurs établis en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans la pratique, nous recueillons et analysons les données de performance en matière de santé et de sécurité au travail (SST) à l'aide de mesures de référence standard telles que les taux de fréquence et de gravité des incidents. Ces indicateurs sont largement utilisés dans tous les secteurs et toutes les juridictions et sont normalisés en fonction des heures travaillées ou du temps perdu, ce qui les rend utiles pour comparer des organisations de tailles et de profils de main-d'œuvre différents.

Il existe toutefois des limites à une analyse comparative externe plus large. Les données comparables en matière de SST provenant d'autres organisations, en particulier des services chargés de l'application de la loi, ne sont pas toujours accessibles au public ou communiquées de manière cohérente, car ce type de déclaration n'est pas obligatoire en dehors de certains cadres réglementaires. De plus, les comparaisons entre les services de police municipaux, provinciaux et fédéraux doivent être abordées avec prudence en raison des différences de mandats, d'environnements opérationnels, de législations et d'exposition aux risques.
Au sein de la juridiction fédérale, les employeurs sous réglementation fédérale, y compris la GRC, sont tenus de soumettre des données annuelles sur la SST à Emploi et Développement social Canada (EDSC) par le biais de processus de déclaration standardisés. EDSC utilise ces informations pour produire des rapports agrégés et analyser les tendances en matière de performance SST dans l'ensemble des ministères et organismes fédéraux, ce qui facilite l'analyse comparative au sein de la juridiction fédérale.

Enfin, l'exactitude des données est un facteur important à prendre en compte. Compte tenu de la taille et de la nature décentralisée de la GRC, dont les opérations s'étendent à travers les régions et les divisions, des défis peuvent se poser en matière de cohérence et de rapidité de la communication des données. On continue de collaborer avec les parties prenantes internes afin de renforcer la qualité des données et d'améliorer la fiabilité des informations utilisées pour soutenir la surveillance, la prévention et l'amélioration continue.

Prestations d'invalidité de la GRC par rapport aux services de police canadiens

Bien que la GRC soit responsable des programmes et des services offerts à ses membres, Anciens Combattants Canada (ACC) administre certains de ces programmes en son nom, y compris les prestations pour invalidité permanente liée au service en vertu de la *Loi sur la pension de retraite de la GRC* (p. ex. les prestations pour membre blessé en service) et les traitements médicaux connexes.

Références des services de police utilisés à des fins de comparaison pour les prestations en cas d'accident du travail (voir le tableau ci-joint sur les prestations en cas d'accident du travail pour des comparaisons détaillées)

Principales différences :

- Les prestations de la GRC, telles que le régime de pension de retraite de la GRC et le régime d'assurance invalidité (AI) de la GRC, sont cumulables avec les prestations prévues au titre du programme « Membre blessé dans l'exercice de ses fonctions ».

- Depuis octobre 2000, les membres en service actif sont admissibles aux prestations pour membre blessé en service, qui comprennent une indemnité d'invalidité et des allocations spéciales (par exemple, allocation de traitement, incapacité exceptionnelle, frais de garde et d'habillement).
- L'indemnité d'invalidité de la GRC compense la douleur et la souffrance et est versée mensuellement et est exemptée d'impôt. L'aptitude au travail, l'âge ou les affections préexistantes ne sont pas pris en compte par ACC dans l'évaluation de la cote de qualité de vie des membres. D'autres services de police versent une somme forfaitaire (d'un montant maximal variant selon la juridiction) pour une blessure permanente afin de reconnaître la douleur et la souffrance. L'âge et les antécédents médicaux sont pris en compte pour déterminer le montant.
- L'indemnité d'invalidité de la GRC pour la douleur et la souffrance est versée au survivant après le décès du membre, que ce décès soit lié ou non au service, et son montant n'est pas ajusté en fonction de l'âge du conjoint. En revanche, les survivants des autres services de police ne peuvent bénéficier que de prestations de remplacement du revenu si le décès est directement lié au service, et l'âge du conjoint est pris en compte pour déterminer le montant.
- Les prestations pour les membres blessé en service sont entièrement indexées sur l'indice des prix à la consommation (IPC), tandis que les autres services de police sont soumis aux régimes provinciaux d'indemnisation des accidents du travail, qui peuvent être plafonnés et/ou utiliser la méthodologie provinciale de l'IPC.
- Les membres de la GRC ne sont soumis à aucun délai pour présenter une demande d'invalidité à ACC et/ou faire appel d'une décision. Les régimes provinciaux d'indemnisation des accidents du travail imposent des délais pour demander des prestations.
- Après leur départ de la GRC, les anciens membres perçoivent des prestations de remplacement de revenu correspondant à 75 % de leur salaire (imposables) dans le cadre du régime d'assurance invalidité (AI) de la GRC, tant pour les accidents du travail que pour les accidents non professionnels, et ces prestations sont versées jusqu'à l'âge de 65 ans. Dans la plupart des juridictions, les autres services de police versent à leurs membres 85 à 90 % de leur salaire (non imposables) jusqu'à l'âge de 65 ans. Certaines juridictions peuvent offrir un remplacement de revenu au-delà de 65 ans si le policier peut démontrer qu'il avait l'intention de travailler au-delà de cet âge.
- Les cotisations au régime d'assurance invalidité de la GRC sont réparties de telle sorte que les membres paient 15 % et l'employeur 85 % de la cotisation mensuelle. D'autres services de police paient 100 % des cotisations pour la couverture des prestations d'indemnisation des accidents du travail.
- L'impacte pour les employés de la fonction publique en vertu des prestations d'indemnisation des accidents du travail ont aussi un frais de service d'environ 120% de la facture totale et un impact pour la responsabilité civile.

Prepared by RCMP-VAC Liaison Unit
Last updated May 20, 2026

Comparator Police Services - Occupational Injury Benefits

Provisions	RCMP	OPP	Vancouver	Edmonton	Calgary	Winnipeg	Toronto	Montreal	Sûreté du Québec	Halifax
Work-Related Incident Illness Sick Leave/IODL (*if denied, non-occ. sick leave used*)	Unlimited paid sick days HSO [i] can make a recommendation	Not to exceed 30 days waiting WCB decision	First 6 days at 100% 75% thereafter* until WCB decision (*may use Deferred leave)	Immediate until WCB decision / Appendix 1 Supplementation of Compensation Award	Immediate until WCB decision / Appendix 1 Supplementation of Compensation Award	Immediate after WCB claim / Injury on Duty until WCB decision	Immediate until WCB decision / Injury on Duty	Immediate until CSNESST decision / Injury on Duty	Immediate until CSNESST decision / Injury on Duty	Immediate until WCB decision / Earnings Replacement Benefits
Legislation / Decision-maker	**RCMP:** Determination Process for treatment benefits/sick leave; **VAC:** "MIOD" pursuant to RCMPSA [ii] /RCMPPCA [iii]	*Workplace Safety and Insurance Act*, 1997 / ON WCB	*Workers' Compensation Act* WorkSafe BC	*Workers' Compensation Act* AB WCB	Award under the WCB [iv] or MEBAC [v] AB WCB	*Workers' Compensation Act*/ MB WCB	*Workplace Safety and Insurance Act, 1997* / ON WCB	*Workers' Compensation and Illness Act* / CNESST[vi]	*Workers' Compensation and Illness Act* / CNESST	WCB / *Workers' Compensation Act* NS WCB
Time Limit to Apply	No time limits	Within 6 months of date of injury or 6 months after being diagnosed with workplace injury; Discretion to extend with good reason	Within 1 year of incident, injury, diagnosis; If special circumstances up to 3 years	Within 24 mos of date of accident, diagnosis; After 24 mos may be reviewed on case-by-case basis	Within 24 mos of date of accident, diagnosis; After 24 mos may be reviewed on case-by-case basis	Immediately, and up to 1 year of date of accident or injury	Within 6 months of date of injury or 6 months after being diagnosed with workplace injury	Within 6 mos of injury, except for occ injury resulting from sexual violence where time limit is 2 years	Within 6 mos of injury, except for occ injury resulting from sexual violence where time limit is 2 years	Within 1 year of injury; or up to 5 years with good reasons for delay
After WCB Decision	Non-applicable [vii]	85% net to a max (non-taxable)	90% of net to max (non-taxable)	90% of net to max (non-taxable)	90% of net to max (non-taxable)	90% of net to max (non-taxable)	85% net to max (non-taxable)	90% of net to max (non-taxable)	90% of net to max (non-taxable)	75% of net to max (non-taxable)
Max Monthly Income Replacement & Age Limit	Unlimited Sick Leave (taxable) / To discharge, then 75% of salary (LTD) to age 65 (taxable)	Up to max $121,700 To Age 65	Up to max $127,500 to Age 65 unless can prove would work beyond	Up to max $110,900 To Age 65 unless can prove would work beyond	Up to max $110,900 unless can prove would work beyond	Up to max $171,500 to Age 65	Up to max $121,700 To Age 65	Up to max $103,000 Gradual reduction: reduced by 25% on the 65th birthday, 50% at 66, and 75% at 67, end at age 68.	Up to max $103,000 Gradual reduction: reduced by 25% on the 65th birthday, 50% at 66, and 75% at 67, end at age 68.	Up to max $79,900 to Age 65
Police Service 'Top Up"	100% salary, then; After discharge - 75% of salary (both taxable)	100% Salary for 2 years	Salary at the rank on the date of disability	Salary equal to regular take home pay	Salary equal to regular take home pay	Salary equal to regular take home pay	100% Salary	Employer tops up ERB [viii]	90% from CNESST 10% Employer	Employer tops up ERB
Indexation	Sick Leave MIOD(VAC): **2026**: Greater of Wage Rate & CPI **2027:** CPI only	StatsCan CPI to max earnings; Since 2024, 'super index' to permit increases above annual rate of inflation by regulation	StatsCan CPI - Not less than 0% or greater than 4% to max earnings	After 2 years of benefits, increase based on Alberta CPI less 5% to max earnings	After 2 years of benefits, increase based on Alberta CPI less 5% to max earnings	After 2 years of benefits, indexed to Manitoba Industrial Avg Wage – max 6% but can carry forward excess for 5 years	StatsCan CPI to max earnings **2024:** Bill 149 created 'super index' to permit increases above annual rate of inflation by regulation	StatsCan CPI (to max earnings cap)	StatsCan CPI (to max earnings cap)	Pre-2027: ½ of CPI After 2027: CPI to max 3%
Pain/Suffering (NEL) **Monthly or Lump Sum**	Max $62,188.56 annually [ix] ($5182.38/monthly (if married, 2 children)) Member lifetime benefit, passed to survivor	Up to maximum of $109,007.41* lump sum (adjustment factor $1,644.78)	Lump sum if impairment < 10% / or if monthly benefit is <$200. No max lump sum: based on average net earnings and % of total disability	Up to maximum $108,820.91 lump sum	Up to maximum $108,820.91 lump sum	Up to maximum $194,159* lump sum *$1,790 for each 1% up to 30%; $2,150 for each full % over 30% Catastrophic max: $306,580	Up to maximum of $109,007.41* lump sum (adjustment factor $1,644.78)	Up to maximum $136,021 lump sum	Up to maximum $136,021* lump sum (adjustment varies by amount based on age)	Permanent Injury Benefit = (PI x30%) x (85% x net avg weekly earnings)
Appeal Process	**Sick Leave:** Grievance Process **MIOD:** VRAB/ No time limit	ON WCB 30 days	WorkSafe BC 90 days	Appeals Commission 1 year	Appeals Commission 1 year	Appeals Commission/No limit	ON WCB 30 days	CSNESST 60 days	CSNESST 60 days	WC's Appeals Tribunal 90 days

[i] Health Services Officer (HSO)
[ii] Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act (RCMPSA)
[iii] Royal Canadian Mounted Police Pension Continuation Act (RCMPPCA)
[iv] Workers' Compensation Board (WCB)
[v] Municipal Employee Benefit Association of Calgary (MEBAC)
[vi] Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
[vii] May be eligible for Occupational Health Care Benefits -mirroring WSIB benefits
[viii] Earning Replacement Benefit (ERB)
[ix] Disability Pension monthly tax-free payment, married with 2 children

Préparé par l'Équipe de liaison de la GRC-ACC
Dernière mise à jour le 20 mai 2026

Tableau comparatif des services de police – Prestations en cas d'accident au travail

Dispositions	GRC	PPO	Vancouver	Edmonton	Calgary	Winnipeg	Toronto	Montréal	Sûreté du Québec	Halifax
Congé de maladie/incident lié au travail/congé pour accident de travail (*si non approuvé, les crédits de congés de maladie non professionnelle sont utilisés*)	Nombre illimité de congés de maladie payés Le MC[ix] peut formuler une recommandation	Ne doit pas dépasser 30 jours en attente de la décision de la CAT	6 premiers jours à 100 %, puis 75 % par la suite*, jusqu'à la décision de la CAT *(peut utiliser un congé différé)	Immédiatement jusqu'à la décision de la CAT/Annexe 1 complément à l'indemnité accordée	Immédiatement jusqu'à la décision de la CAT/Annexe 1 complément à l'indemnité accordée	Immédiatement après la demande d'indemnisation de la CAT/ Accident du travail jusqu'à la décision de la CAT	Immédiatement jusqu'à la décision de la CAT/ Accident du travail	Immédiatement jusqu'à la décision de la CSNESST/Accident du travail	Immédiatement jusqu'à la décision de la CSNESST/Accident du travail	Immédiatement jusqu'à la décision de la CAT/prestations de remplacement du revenu
Lois/ décideurs	**GRC :** Processus de détermination des prestations de traitement/congés de maladie; **ACC :** « MBES » conformément à la LPRGRC[ix]/LCPGRC[ix]	*Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*/CAT Ontario	*Workers' Compensation Act* WorkSafe BC	*Workers' Compensation Act* CAT Alberta	Accordé par la CAT [ix] ou la MEBAC [ix] CAT Alberta	*Loi sur les accidents du travail*/CAT Manitoba	*Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail/CAT Ontario*	*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*/CNESST[ix]	*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles/CNESST*	CAT/*Workers' Compensation Act* CAT N.-É.
Date limite pour postuler	sans limite de temps	Dans les six mois suivant la date de l'accident ou dans les six mois suivant le diagnostic d'un accident du travail ; possibilité de prolongation à titre discrétionnaire pour motif valable	Dans un délai d'un an à compter de l'incident, de la blessure ou du diagnostic ; en cas de circonstances particulières, ce délai peut être prolongé jusqu'à trois ans	Dans les 24 mois suivant la date de l'accident ou du diagnostic ; au-delà de 24 mois, la situation pourra être réexaminée au cas par cas	Dans les 24 mois suivant la date de l'accident ou du diagnostic ; au-delà de 24 mois, la situation pourra être réexaminée au cas par cas	Immédiatement, et jusqu'à un an après la date de l'accident ou de la blessure	Dans les six mois suivant la date de l'accident ou dans les six mois suivant le diagnostic d'un accident du travail	Dans les six mois suivant l'accident, sauf en cas d'accident du travail résultant d'une agression sexuelle, pour lequel le délai est de deux ans	Dans les six mois suivant l'accident, sauf en cas d'accident du travail résultant d'une agression sexuelle, pour lequel le délai est de deux ans	Dans un délai d'un an à compter de la date de l'accident ; ou dans un délai maximal de cinq ans, pour des motifs valables justifiant ce retard
Après la décision de la CAT	Sans objet[ix]	85 % du revenu net jusqu'à un max. (non imposable)	90 % du revenu net jusqu'à un max. (non imposable)	90 % du revenu net jusqu'à un max. (non imposable)	90 % du revenu net jusqu'à un max. (non imposable)	90 % du revenu net jusqu'à un max. (non imposable)	85 % du revenu net jusqu'à un max. (non imposable)	90 % du revenu net jusqu'à un max. (non imposable)	90 % du revenu net jusqu'à un max. (non imposable)	75 % du revenu net jusqu'à un max. (non imposable)
Remplacement maximal du revenu mensuel et Limite d'âge	Congés de maladie illimités (imposable)/ Jusqu'à la libération, puis 75 % du salaire (ILD) jusqu'à 65 ans (imposable)	Max : 121 700 $ Jusqu'à 65 ans	Max : 127 500 $ Jusqu'à 65 ans, à moins de prouver qu'il aurait travaillé après cet âge	Max : 110 900 $ Jusqu'à 65 ans, à moins de prouver qu'il aurait travaillé après cet âge	Jusqu'à un max de 110 900 $, à moins de prouver qu'il aurait travaillé au-delà	Max : 171 500 $ Jusqu'à 65 ans	Max : 121 700 $ Jusqu'à 65 ans	Max : 103 000 $ Réduction progressive : réduction de 25 % à 65 ans, de 50 % à 66 ans et de 75 % à 67 ans; la prestation cesse à 68 ans.	Max de 103 000 $, réduction progressive : réduction de 25 % à 65 ans, de 50 % à 66 ans et de 75 % à 67 ans; cesse à 68 ans.	Max : 79 900 $ Jusqu'à 65 ans
Complément du service de police	100 % du salaire, puis après la libération, 75 % du salaire (tous deux imposables)	100 % du salaire pendant 2 ans	Salaire pour le grade à la date de l'invalidité	Salaire correspondant à la paye nette habituelle	Salaire correspondant à la paye nette habituelle	Salaire correspondant à la paye nette habituelle	100 % du salaire	L'employeur complète les PRR[ix]	90 % de la CNESST 10 % de l'employeur	L'employeur complète les PRR

Indexation	Congé de maladie MBES (ACC) : **2026** : plus élevé entre le taux de salaire et l'IPC **2027** : IPC uniquement	IPC de StatCan jusqu'à concurrence des gains maximums; Depuis 2024, « super indice » pour permettre des augmentations au-delà du taux annuel d'inflation par règlement	IPC de StatCan – pas moins de 0 % ni plus de 4 % du revenu maximal	Après 2 ans de prestations, l'augmentation est fondée sur l'IPC en Alberta moins 5 % par rapport au revenu maximal	Après 2 ans de prestations, l'augmentation est fondée sur l'IPC en Alberta moins 5 % par rapport au revenu maximal	Après 2 ans de prestations, indexation selon le salaire moyen de l'industrie au Manitoba – max de 6 %, mais possibilité de reporter l'excédent sur 5 ans	IPC de StatCan jusqu'à concurrence des gains maximums **2024 :** Le projet de loi 149 a créé un « super indice » pour permettre des augmentations au-delà du taux annuel d'inflation par règlement	IPC de StatCan (jusqu'au plafond des gains)	IPC de StatCan (jusqu'au plafond des gains)	Avant 2027 : ½ de l'IPC Après 2027 : IPC jusqu'à concurrence de 3 %
Perte non financière (« préjudice moral ») **Payement mensuel ou montant forfaitaire**	Maximum de 62 188,56 $ par an[ix] (5 182,38 $/mois) (si marié avec 2 enfants) Le membre en bénéficie à vie, puis la prestation est versée au survivant	Montant forfaitaire maximal de 109 007,41 $* (facteur d'ajustement de 1 644,78 $)	Versement forfaitaire si le taux d'invalidité est < 10 % ou si la prestation mensuelle est < 200 $. Aucun montant forfaitaire maximal; fondé sur le salaire net moyen et le % de l'invalidité totale	Montant forfaitaire maximal de 108 820,91 $	Montant forfaitaire maximal de 108 820,91 $	Montant forfaitaire maximal de 194 159 $* *1 790 $ par tranche de 1 % jusqu'à 30 %; 2 150 $ par tranche de 1 % au-delà de 30 % Catastrophe – max : 306 580 $	Montant forfaitaire maximal de 109 007,41 $* (facteur d'ajustement de 1 644,78 $)	Montant forfaitaire maximal de 136 021 $	Montant forfaitaire maximal de 136 021 $* (l'ajustement varie en fonction de l'âge)	Prestation pour atteinte permanente = (taux d'atteinte permanente x 30 %) x (85 % x revenu net hebdomadaire moyen)
Processus d'appel	**Congé de maladie** : Procédure de règlement des griefs **MBES :** TACRA/aucune limite de temps	CAT Ontario 30 jours	WorkSafe BC 90 jours	Commission d'appels 1 an	Commission d'appels 1 an	Commission d'appels/aucune limite	CAT Ontario 30 jours	CSNESST 60 jours	CSNESST 60 jours	Tribunal des appels de la CAT, 90 jours

[i] Médecin-chef (MC)
[ii] *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada* (LPRGRC)
[iii] *Loi sur la continuation des pensions de la Gendarmerie royale du Canada* (LCPGRC)
[iv] Commission des accidents du travail (CAT)
[v] Municipal Employee Benefit Association of Calgary (MEBAC)
[vi] Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
[vii] Peut être admissible aux prestations de soins de santé au travail – reflétant les prestations de la CSPAAT
[viii] Prestations de remplacement de revenu (PRR)
[ix] Prestations d'invalidité mensuelles non imposables, membre marié avec deux enfants

Government of Canada | Gouvernement du Canada

Standing Senate Committee on National Finance (NFFN)
April 21, 2026
Main Estimates 2026-2027

Question

Senator Dalphond: Thank you to everyone who has joined us this morning. My first question is for you, Mr. Larkin. You mentioned earlier in your speech that in the budget, the RCMP provides services to 600 Indigenous communities across Canada. I assume this is included in the $5.2 billion budget for contributions. You receive $2.4 billion in contributions from the provinces. I assume that Indigenous communities do not contribute to policing services and that this is a federal responsibility. So this is money paid directly to you by the federal government. What portion of the budget goes to policing services in Indigenous communities?

Mr. Larkin: Thank you for the question. I will begin by answering it, and then I will turn the floor over to Ms. Hazen. Again, this is part of our Indigenous-provincial-territorial-municipal policing agreement with provinces and territories, as well as some individual municipalities and, of course, as you alluded to, 600 Indigenous communities. There is a portion of funding from Public Safety through the First Nations and Inuit Policing Program, the FNIPP program, and, of course, there are various pieces. In some provinces and territories, more than 70% of the costs are provided by provinces and/or territories. In other municipalities, it could be up to 90%, and then the federal contribution is either 30% or 10%. So a large portion of the monies and services that we provide have been recovered. Ms. Hazen, you may want to add some specifics around the actual numbers and numerical numbers.

Ms. Hazen: Thank you very much for the question. Within the Main Estimates, you can see all of the money that we plan to spend on a gross basis to support our Indigenous, provincial, territorial and municipal policing.

If you look under Main Estimates by purpose, under “Operating,” you will see that number is $5.2 billion. If you move across along the columns, you will see that there is an offset under the “Revenue and Other Reductions” column of about $2.4 billion. About 99% of that $2.4 billion represents funding that we have received from some of our partners — so either a province or a municipality or a territory — that we use to offset the total net estimated authorities that we require of just over $3 billion to support that line of our service.

Senator Dalphond: I suspect Indigenous communities are not contributing. They receive the police service, but they don’t have to pay for it because that’s money that will be coming from the federal government through CIRNAC. What is the cost of providing services to the 600 communities to which you provide services?

Ms. Hazen: A mixed model is used for those types of services. We collect some funding from our Indigenous partners, while other funding is provided directly through the Public Safety Canada itself. I would be happy to provide you with a breakdown of the $2.4 billion in regard to what the source is, including our Indigenous partners.

Senator Dalphond: Thank you. And, yes, please provide that because my next questions are about Public Safety Canada. I see that, on this, you have a program of $390 million for payments to the provinces and Indigenous band communities, and there is funding for the First Nations and Inuit Policing Program at $85 million. There is also the Aboriginal Community Safety Development Contribution Program at $18 million.

Does the money go to the RCMP through you, or do they receive contributions directly from the Crown? Sometimes, it is difficult to follow the money, so what is the real amount?

Response

Through the First Nations and Inuit Policing Program (FNIPP), Public Safety Canada supports improved public safety outcomes in First Nations and Inuit communities. In general, funding under the program is provided in accordance with a 52% federal- 48% provincial/territorial cost-sharing ratio based on negotiated costs.

These enhancements are managed through negotiated Community Tripartite Agreements between Public Safety Canada, a provincial or territorial government, and the First Nation or Inuit community, and they are incremental to the RCMP policing services that provinces and territories contract under their respective Policing Service Agreements.

A proportion of Public Safety's FNIPP funding is transferred each year to the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) to support a significant amount of the federal share of dedicated RCMP policing presence in First Nations and Inuit communities.

In fiscal year 2024-25, the RCMP reported Indigenous Policing program costs of $154.9 million[1]. These costs were funded in part by a transfer from Public Safety Canada of $72.6 million, $6.6 million from the RCMP's appropriations, and $75.7 million in revenues from provinces and territories. Revenues from provinces and territories include RCMP vote netted revenues and non-respendable revenues deposited to the Consolidated Revenue Fund.

While fiscal 2025-26 continues to be finalized as part of the Public Accounts to identify the costs and revenues associated to RCMP Indigenous Policing, there was $76.2 million transferred from Public Safety to the RCMP through the Estimates process.

"The 2026-27 Main Estimates contain $2.4 billion of vote netted revenues authorities. Out of that amount $2.39 billion relate to the Indigenous, Provincial, Territorial and Municipal program with $2.35 billion for Provincial, Territorial and Municipal policing, and $41 million for Indigenous policing."

These figures do not represent the complete costs of the RCMP providing Indigenous Policing services, as those same services draw upon additional support from within the RCMP and other shared services within the Government of Canada.

Notes

1. Information source - Treasury Board Secretariat - GC InfoBase

Comité sénatorial permanent des finances nationales (NFFN)
Le 21 avril 2026
Budget principal des dépenses 2026-2027

Question

Le sénateur Dalphond : Merci à ceux qui nous visitent ce matin. Ma première question s'adressera à vous, monsieur Larkin. Dans le budget, vous avez mentionné plus tôt dans votre discours que la GRC fournissait des services à 600 communautés autochtones à travers le Canada. J'imagine que c'est compris dans le budget de 5,2 milliards pour les contributions. Vous recevez 2,4 milliards de dollars de contributions des provinces. Je présume que les communautés autochtones ne contribuent pas aux services de police et que cela relève de la responsabilité fédérale. C'est donc de l'argent qui vous est versé directement par le gouvernement fédéral. Quelle partie du budget va aux services policiers des communautés autochtones?

M. Larkin : Merci pour la question. Je vais commencer à y répondre, puis je céderai la parole à Mme Hazen. Encore une fois, ce financement est lié aux ententes tripartites relatives aux services de police conclues avec les provinces et les territoires, avec certaines municipalités et, comme vous l'avez dit, avec 600 communautés autochtones. Une partie du budget de Sécurité publique sert à financer le Programme des services de police des Premières Nations, le PSPPN, ainsi qu'à d'autres fins. Dans certaines régions, la province ou le territoire assume plus de 70 % des coûts; dans d'autres municipalités, c'est jusqu'à 90 %. La contribution fédérale est donc de 30 % ou de 10 %. Ainsi, nous récupérons une grande partie des fonds et des services que nous fournissons. Madame Hazen, vous avez peut-être des chiffres précis à ajouter.

Mme Hazen : Merci beaucoup pour la question. Le Budget principal des dépenses montre en chiffres bruts toutes les sommes que nous avons l'intention de verser pour soutenir les services de police autochtones, provinciaux, territoriaux et municipaux.

Dans la colonne « Fonctionnement » du tableau présentant le Budget principal des dépenses par objet, on voit que la somme est de 5,2 milliards de dollars. Dans une autre colonne du tableau, « Recettes et autres réductions », on voit une compensation d'environ 2,4 milliards de dollars. Environ 99 % des 2,4 milliards de dollars sont des fonds que nous recevons de nos partenaires — la province, le territoire ou la municipalité — et que nous utilisons pour compenser le total net des autorisations d'un peu plus de 3 milliards de dollars dont nous estimons avoir besoin pour soutenir ce secteur d'activité.

Le sénateur Dalphond : Je présume qu'il n'y a pas de contributions de la part des communautés autochtones. Elles reçoivent les services de police, mais elles n'ont pas à les payer puisque l'argent provient du gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de RCAANC. Combien coûte la prestation de services de police dans les 600 communautés autochtones que vous soutenez?

Mme Hazen : On utilise un modèle mixte pour ce type de services. Une partie du financement provient de nos partenaires autochtones; une autre partie vient directement de Sécurité publique Canada. Je serai ravie de vous fournir une ventilation montrant les sources des 2,4 milliards de dollars, sources qui comprennent nos partenaires autochtones.

Le sénateur Dalphond : Oui, je vous serais reconnaissant de nous fournir ces données parce que mes autres questions concernent Sécurité publique Canada. Je vois que le budget prévoit

des contributions de 390 millions de dollars pour les paiements aux provinces, aux conseils de bande et aux collectivités autochtones; de 85 millions de dollars pour le Programme des services de police des Premières Nations et des Inuits; et de 18 millions de dollars pour le Programme de contributions à l'amélioration de la sécurité des collectivités autochtones. L'argent versé à la GRC passe-t-il par vous ou provient-il directement de la Couronne? Il est parfois difficile de suivre les fonds; je me demande donc quel est le montant réel.

Réponse

Par l'entremise du Programme des services de police des Premières Nations et des Inuit (PSPPNI), Sécurité publique Canada appuie l'amélioration des résultats en matière de sécurité publique dans les collectivités inuites et des Premières Nations. En général, le financement dans le cadre du programme est accordé conformément à un ratio de partage des coûts de 52 % entre le gouvernement fédéral et 48 % entre les provinces et les territoires en fonction des coûts négociés.

Ces améliorations sont gérées au moyen d'ententes communautaires tripartites négociées entre Sécurité publique Canada, un gouvernement provincial ou territorial et la collectivité inuite ou des Premières Nations, et elles s'ajoutent aux services de police de la GRC que les provinces et les territoires sous-traitent en vertu de leurs ententes respectives sur les services de police. Une partie du financement du PSPPNI de Sécurité publique Canada est transférée chaque année à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) pour soutenir une part importante de la part fédérale de la présence policière de la GRC dans les collectivités des Premières Nations et des Inuits.

Au cours de l'exercice 2024-25, la GRC a déclaré des coûts de 154,9 millions de dollars pour le programme des services de police autochtones1. Ces coûts ont été financés en partie par un transfert de 72,6 millions de dollars de Sécurité publique Canada, de 6,6 millions de dollars provenant des crédits de la GRC et de 75,7 millions de dollars en recettes provenant des provinces et des territoires. Les revenus des provinces et des territoires comprennent les revenus nets en vertu d'un crédit de la GRC et les revenus non disponibles déposés au Trésor. Bien que l'exercice 2025-26 continue d'être finalisé dans le cadre des Comptes publics afin de déterminer les coûts et les revenus associés aux services de police autochtones de la GRC, 76,2 millions de dollars ont été transférés de Sécurité publique à la GRC dans le cadre du processus budgétaire.

« Le Budget principal des dépenses 2026-27 contient 2,4 milliards de dollars d'autorisations de recettes nettes en vertu d'un crédit. De ce montant, 2,39 milliards de dollars sont liés au programme autochtone, provincial, territorial et municipal, dont 2,35 milliards de dollars pour les services de police provinciaux, territoriaux et municipaux, et 41 millions de dollars pour les services de police autochtones.

Ces chiffres ne représentent pas les coûts totaux de la prestation des services de police autochtones par la GRC, car ces mêmes services s'appuient sur un soutien supplémentaire de la GRC et d'autres services partagés au sein du gouvernement du Canada.
Remarques

1. Source d'information – Secrétariat du Conseil du Trésor – InfoBase du GC

Government of Canada | Gouvernement du Canada

Standing Senate Committee on National Finance (NFFN)
April 21, 2026
Main Estimates 2026-2027

Question

Senator Pate: Thank you very much. I have questions for Mr. Larkin and Mr. Fiore. I will ask them both, and if you want to respond in writing because I know our time is short, that's great. Mr. Larkin, for the better part of the last decade, we have been in conversations — a number of us — about the need for a centralized database. Certainly, it has come up, again, in the recent issues around using the Canadian Police Information Centre system, or CPIC system — or not — or developing something new. I would be interested in any updates on where things are in terms of that kind of centralized database that would meet the needs of provinces, territories as well as, obviously, the federal government. That's my question for you.

…

Mr. Larkin: Mr. Chair, I will start first. Thank you for the question.
The RCMP has stewardship for a series of databases on behalf of all police services in the country. I'll very briefly go through a couple of key ones.

We just launched a new Canadian Criminal Intelligence Information System, which is providing support to all the criminal intelligence services across the country. That was a $40 million investment that supports the criminal intelligence service operations of all the provinces and territories. There were some tremendous successes on that particular piece. The DNA Data Bank has longevity and is working exceptionally well.

We have been increasing our capacity in another area, the Canadian Integrated Ballistics Identification Network, so we can trace ballistics across the country and into the United States and Canada. The RCMP has stewardship, but we have been expanding and connecting that with various police services, including Vancouver, Toronto and, of course, Montreal. We're also connected to the province of Ontario and the province of Quebec.

The key system, which is used more than 350,000 times a day, is the Canadian Police Information Centre system, commonly known as CPIC. It just celebrated a 50-year birthday, and although the technology is consistent, dependable and reliable, there is a modernization piece around where we can also integrate, for example, the Canadian identification and fingerprint system, et cetera.

We have launched a CPIC modernization lead in the organization. In this current Main Estimates, there are no monies for that program. However, I anticipate, as we look to 2027 and beyond, we will be seeking monies and financial investments around a national restructuring. We do have a phased plan because it is such a large, integral system. We can't shut the system off one day and start fresh with a new system, so we are taking a phased approach.
There are a series of internal meetings about the CPIC modernization plan. We are consulting with police services of jurisdiction and provincial policing as to their needs, their wants and what they envision in the future. That will also entail community consultation as to what that looks like around information sharing.

There are different categories of services that have an ability to access CPIC systems, so stay tuned on that. There's lots of good work happening.

I anticipate, though, this is likely a five- to ten-year project of renewal. It is a significant overhaul. We're watching our American colleagues. The FBI are going through a similar process. We're on that committee. We're watching the work that they are doing and how they are phasing it in as well.

The Chairman: You will respond in writing?

Mr. Larkin: Yes, sir.

The Chairman: Perfect. Thank you.

Response

The Canadian Police Information Centre (CPIC) is the mission-critical information-sharing backbone of Canadian law enforcement. Stewarded by the RCMP's National Police Services, it handles over 800,000 queries daily for approximately 300 partner agencies, including police, border services, immigration, many other Federal/Provincial/Territorial agencies and departments, as well as a multitude of other domestic and international public safety and security partners through a variety of databases, connections and services (including the Public Safety Portal). Many aspects of this vital national public safety critical infrastructure asset are now at their "end-of-life."

Investing in CPIC modernization is a direct investment in Canada's safety and security. A new suite of capabilities will, among other things:

- Enhance officer and public safety by providing more real-time data, more robust disaster recovery, and superior security;
- Ensure Canada maintains capacity to detect crime within its borders;
- Help protect Canadians, through better connectivity and interoperability between frontline systems and other federal capabilities;
- Strengthen Border Security, international information sharing and federal policing by ensuring seamless, reliable information exchange with international partners such as the U.S., INTERPOL, and others; and
- Boost National Security Capabilities by enabling modern tools like data analytics and GIS mapping to combat complex threats such as terrorism and organized crime.

The RCMP is internally engaged in efforts to develop a comprehensive modernized CPIC suite of systems (including its primary and ancillary databases, its connections and applications), including consultations with impacted police services across Canada and Canadian communities. This is a comprehensive effort to ensure the sustainability of the system, as well as associated new functions and capabilities.

While we pursue it diligently, modernizing CPIC will take time and will require multi-year investment in business and process transformation, information technology, training and other areas. Cost estimates are in early stages of development and a source of funds has yet to be identified.

The RCMP also manages several other systems that support Canadian policing, including:

- The Canadian Criminal Intelligence System (CCIS), launched in April 2025, is the Canadian law enforcement community's national database for criminal information and intelligence on organized and serious crime.
- The National DNA Data Bank holds over 750,000 DNA profiles that assist investigators across Canada's entire law enforcement community in solving crimes and identifying human remains.
- National Forensic Laboratory Services (NFLS) provides forensic services in biology, firearms, toxicology and trace evidence for police from across Canada.
    - NFLS manages three primary databases to enable police investigations in Canada and internationally, including: The Canadian Integrated Ballistics Identification Network, Paint Data Query and the National Anti-Counterfeiting Bureau.
- The Report Cybercrime and Fraud website, launched in November 2025, is a new national system for individuals, businesses and organizations to report incidents of fraud and cybercrime.
- Managed by the Canadian Criminal Real Time Identification Services, the National Repository of Criminal Record and Fingerprint Information (NRCR) holds 5 million criminal records and 16.8 million immigration files in support of biometric (fingerprint based) criminal record verifications for criminal, civil and immigration purposes as well as the security screening environment for all levels of government. Electronic fingerprinting is enabled through the Automated Fingerprint Identification System (AFIS), which is foundational to law enforcement's ability to submit fingerprints for searching against the national repository.

Government of Canada | Gouvernement du Canada

Comité sénatorial permanent des finances nationales (NFFN)
Le 21 avril 2026
Budget principal des dépenses 2026-2027

Question

Sénateur Pate : Merci beaucoup. J'ai des questions à poser à M. Larkin et à M. Fiore. Je vais les poser aux deux, et si vous souhaitez y répondre par écrit — car je sais que nous manquons de temps —, ce sera parfait.

Monsieur Larkin, depuis près d'une décennie, nous discutons — pour certains d'entre nous — de la nécessité d'une base de données centralisée. Certes, cette question a refait surface récemment dans le cadre des débats sur l'utilisation — ou non — du système du Centre d'information de la police canadienne (CIPC) ou sur la mise au point d'un nouveau système. Je serais intéressé de connaître l'état d'avancement des travaux concernant ce type de base de données centralisée qui répondrait aux besoins des provinces, des territoires et, bien sûr, du gouvernement fédéral. Voilà ma question.

…

M. Larkin : Monsieur le Président, je vais commencer. Merci pour votre question.
La GRC gère une série de bases de données pour le compte de tous les services de police du pays. Je vais très brièvement passer en revue quelques-unes des plus importantes.
Nous venons de lancer un nouveau système national de renseignements criminels, qui est accessible à tous les services de renseignements criminels du pays. Il s'agit d'un investissement de 40 millions de dollars qui soutient les opérations des services de renseignements criminels de toutes les provinces et de tous les territoires. Ce projet a connu des succès remarquables. La Banque nationale de données génétiques existe depuis longtemps et fonctionne exceptionnellement bien.

Nous avons renforcé nos capacités dans un autre domaine, le Réseau canadien intégré d'identification balistique, afin de pouvoir établir des correspondances balistiques dans tout le pays et jusqu'aux États-Unis. La GRC en assure la gestion, mais nous avons élargi ce réseau et l'avons relié à divers services de police, notamment ceux de Vancouver, de Toronto et, bien sûr, de Montréal. Nous sommes également reliés aux services de police provinciaux de l'Ontario et du Québec.

Le système clé, qui est utilisé plus de 350 000 fois par jour, est le système du Centre d'information de la police canadienne, communément appelé le CIPC. Il vient de fêter ses 50 ans, et bien que la technologie soit stable et fiable, il y a un volet de modernisation qui nous permet également d'intégrer le système canadien d'identification et d'empreintes digitales, par exemple.

Nous avons lancé un projet de modernisation du CIPC au sein de l'organisation. Dans l'actuel Budget des dépenses principal, aucun financement n'est prévu pour ce programme.

Cependant, je prévois qu'en 2027 et au-delà, nous solliciterons des fonds et des investissements financiers pour une restructuration nationale. Nous avons élaboré un plan par étapes, car il s'agit d'un système vaste et indispensable. Nous ne pouvons pas simplement

éteindre le système et repartir à zéro avec un nouveau système; nous avons donc divisé le projet de modernisation en étapes.

Une série de réunions internes ont présentement lieu pour appuyer le plan de modernisation du CIPC. Nous consultons les services de police compétents et les services de police provinciaux pour connaître leurs besoins, leurs attentes et leur vision de l'avenir. De plus, la communauté sera consultée au sujet de la mise en commun de l'information.

Il existe différentes catégories de services qui ont la possibilité d'accéder aux systèmes du CIPC, nous en reparlerons plus tard. Beaucoup de travail de qualité est en cours.

Je prévois toutefois qu'il s'agira probablement d'un projet de renouvellement qui s'étalera sur une période de cinq à dix ans. Il s'agit d'une refonte importante. Nous observons nos collègues américains. Le FBI est engagé dans un processus similaire. Nous faisons partie de ce comité. Nous observons le travail qu'ils accomplissent et leur démarche de mise en œuvre progressive.

Le président : Vous répondrez par écrit?

M. Larkin : Oui, monsieur.

Le président : Parfait. Merci.

Réponse

Le Centre d'information de la police canadienne (CIPC) est l'infrastructure centrale qui permet la mise en commun de l'information pour la communauté canadienne de l'application de la loi. Géré par les Services nationaux de police de la GRC, il traite plus de 800 000 requêtes par jour provenant d'environ 300 organismes partenaires, notamment la police, les services frontaliers, les services d'immigration, de nombreux autres organismes et ministères fédéraux, provinciaux et territoriaux, ainsi qu'une multitude d'autres organisations nationales et internationales de sécurité publique, grâce à diverses bases de données, connexions et services (y compris le Portail de la sécurité publique). De nombreux aspects de cette infrastructure nationale essentielle à la sécurité publique sont désormais en fin de vie.

Investir dans la modernisation du CPIC, c'est investir directement dans la sécurité du Canada. Une nouvelle gamme de fonctionnalités permettra, entre autres:

- d'améliorer la sécurité des policiers et de la population en fournissant davantage de données en temps réel et en permettant une reprise après sinistre plus robuste et une sécurité supérieure;
- de garantir que le Canada conserve sa capacité à détecter la criminalité à l'intérieur de ses frontières;
- de contribuer à la protection des Canadiens, grâce à une meilleure connectivité et à une meilleure interopérabilité entre les systèmes de première ligne et les autres capacités fédérales;
- de renforcer la sécurité aux frontières, l'échange international d'informations et les activités policières fédérales en assurant la communication fluide et fiable d'information à des partenaires de l'extérieur du Canada tels que les États-Unis et INTERPOL, entre autres;

- de renforcer les capacités de sécurité nationale en mettant à disposition des outils modernes comme l'analyse de données et la cartographie SIG pour lutter contre des menaces complexes telles que le terrorisme et le crime organisé.

La GRC s'est engagée à l'interne dans des démarches visant à développer une suite complète et modernisée de systèmes du CIPC (y compris ses bases de données principales et auxiliaires, ses connexions et ses applications), notamment des consultations avec les services de police concernés et les communautés de partout au Canada. Il s'agit d'une démarche globale visant à garantir la pérennité du système et de ses nouvelles fonctionnalités et capacités.

Bien que nous y travaillions avec diligence, la modernisation du CIPC prendra du temps et nécessitera des investissements sur plusieurs années pour la transformation des activités et des processus, les technologies de l'information et la formation, entre autres. Les estimations de coûts en sont aux premiers stades et aucune source de financement n'a été déterminée.
La GRC gère également plusieurs autres systèmes qui soutiennent les services de police canadiens, notamment:

- le Système national de renseignements criminels (SNRC), lancé en avril 2025, est la banque nationale de renseignements criminels et d'informations sur le crime organisé pour les services de police canadiens;
- la Banque nationale de données génétiques contient plus de 750 000 profils génétiques qui aident les enquêteurs de tous les services de police du Canada à résoudre des crimes et à identifier des restes humains;
- les Services nationaux de laboratoire judiciaire (SNLJ) fournissent aux services de police de tout le Canada des services de criminalistique dans les domaines de la biologie, des armes à feu, de la toxicologie et de l'analyse des traces;
    - les SNLJ gèrent trois bases de données principales à l'appui des enquêtes policières au Canada et à l'étranger, soit le Réseau canadien intégré d'identification balistique, la base de données Paint Data Query et la banque de données du Bureau national de lutte contre la contrefaçon;
- le site Web « Signalez la cybercriminalité et la fraude », lancé en novembre 2025, est un nouveau système national permettant aux particuliers, aux entreprises et aux organisations de signaler les incidents de fraude et de cybercriminalité;
- géré par les Services canadiens d'identification criminelle en temps réel, le répertoire national des casiers judiciaires et des empreintes digitales contient 5 millions de casiers judiciaires et 16,8 millions de dossiers d'immigration. Il sert à la vérification biométrique (à partir des empreintes digitales) des casiers judiciaires à des fins pénales, civiles et d'immigration, ainsi qu'aux contrôles de sécurité à tous les niveaux de gouvernement. La prise d'empreintes digitales électronique est rendue possible grâce au Système automatisé d'identification dactyloscopique (SAID), qui est essentiel pour permettre aux organisations d'application de la loi de soumettre des empreintes digitales à des fins de recherche dans le registre national.

Standing Senate Committee on National Finance (NFFN)
April 21, 2026
Main Estimates 2026-2027

Question

Senator Pupatello: Great follow-on from my question to the deputy commissioner and, perhaps, to Ms. Harrison. That's about the benefits in increasing we see year over year in the statutory programming for the RCMP.

I would like a breakdown of how many officers in total we have, how many officers we have currently on sick leave and how that number has changed year over year. May I please get a breakdown of the individual benefits that are being sought and how that has changed over time? For example, if it is medication, which medications are going up and by how much? All of these things are a bellwether over what some of the issues are with the RCMP on duty.

I think that gives you an idea of the kinds of wellness programs you have to prevent this. If you don't have all of that data, perhaps you could provide it to the committee after the meeting, but you may have a general sense. That 20% increase that we're seeing in just the statutory benefit program is enormous, and if that continues, it will not matter how many people you recruit. It will not matter if you lose so many members to sick leave.

Mr. Larkin: Thank you very much. I will speak generally. We employ just under 20,000 regular members, so about 19,000 police officers are serving our country in all the three main mandates. We employ approximately 12,000 public servants and civilian members that provide overall support, so we're in the range of anywhere, from year to year, of 30,000 to 33,000 overall employees serving our national police services. We will give you more breakdowns, and we can do it by province and mandate. There is lots of data we can provide you in writing. Sam, you may have some details of officers who are ODS. It does vary from province to province and program to program, which is important because you have to look at some of the uniqueness around those programs. For example, in national child exploitation, we see a high vacancy rate, obviously, because of the traumatic impacts and the effects of that. It varies from program to program.

Sam, if you have some high-level data, go ahead. If not, we can provide that in writing.

Ms. Hazen: Thank you very much for the question. I don't have the data with me in regard to the number of officers who are off duty sick. I also don't have specifics around the number of members who are receiving disability benefits. I know that number is upwards of 50% of our active forces who are receiving that benefit. We do acknowledge that the long-term sustainability of this benefit program is one that really needs to be assessed due to the rising costs associated with it. Our ability to manage these services —

Senator Pupatello: Did you say 50% of the active force? I don't understand that figure.
Ms. Hazen: The benefits paid to members are available to active members, as well as members who are retired from the RCMP, so you can be —

Senator Pupatello: So that means any level of benefit?

Ms. Hazen: Yes, correct. So there are different benefits in addition to the monthly pension benefit I mentioned earlier. There are also benefits in regard to health and medication and

access to health and benefits such as that, which some members require in order to enable them to undertake their duties.

But our ability to manage service-related disabilities is a challenge for us due to the lack of information sharing. As I mentioned earlier, Veterans Affairs is the one who administers these benefits, and they adjudicate the applications, as well as make the payments. RCMP does not have the explicit authority to receive the personal information of those members who are receiving the benefits, so it does limit our ability to be able to provide accommodations to those members who are actively serving and providing policing services to Canadians. This is something we have been actively working on, trying to advocate, to have more access to information sharing. We hope, with that, we will be able to make some changes to the program.

Senator Pupatello: For example, you couldn't tell me if, all of a sudden, there is a huge spike in antidepressant medication, for example, because you don't have access to the information.

Ms. Hazen: There is some reporting that is done at a relatively high level between the RCMP and Veterans Affairs Canada. As an example, I have seen the top 10 ailments. But the granular information in regards to our members and how we can better accommodate them is not provided to the RCMP.

Senator Pupatello: Deputy commissioner, is that something that you are going to work on because I cannot imagine you could be a leader in the absence of key information about your membership?

Mr. Larkin: We have been actively working on that from a policy perspective. There are a number of legislative impediments we have been working on as well as working with our colleagues from Veterans Affairs Canada. I know that we have provided policy recommendations through Public Safety Canada to our minister and equally we have been in conversation with Veterans Affairs Canada.

I think what Ms. Hazen is alluding to is the information that we are seeking is, quite frankly, the ability to better accommodate a serving member. So somebody may have an ailment but we are actually deploying and/or putting that individual in precarious positions where their ailment will never get better and, in fact, might worsen. It is really around how we share the information. Of course, we always want these things to expedite and go faster. There are a number of pieces that we need to work on. What I can assure this committee is that we are in active, ongoing dialogue with Veterans Affairs Canada from a policy perspective as to how we do that. There is also some collective bargaining on the regular members side, some collective bargaining impediments that we have, and we are currently in a statutory freeze because we are in collective bargaining with the National Police Federation.

So there are a few pieces that hold and move some of these things. They are somewhat bureaucratic but, as Ms. Hazen alluded to, our intent is to resolve that so we can better adjudicate and better serve our members and better protect them for longer-term wellness.

Senator Pupatello: Could you submit the responses in writing?

Mr. Larkin: Yes.

Senator Pupatello: Could you also add what the union information is? Would they be better able than you to access the level of detail, that they would know what is happening with their members as well?

Response

The RCMP has a duty related to Occupational Health Care for Regular and Civilian Members (RMs and CMs). Despite best efforts, work-related injuries and illness can happen and OHC benefits are additional coverage to its Members to help minimize limitations and restrictions that may affect their fitness for duty and to maximize employability.

Rising use of long-term sick leave and disability benefits by RCMP Members is creating operational workforce gaps, workplace health and safety risks, and escalating fiscal pressures. These pressures have triggered requirements for strengthened oversight and assessment of alternative benefit models.

Long-Term Off-Duty-Sick (LT ODS) Numbers

The rate of active RMs on LT ODS has increased by 128% in the last decade. Data from Q4 2025-26 identified 1,485 Members (about 7%) on LT ODS leave (1,329 RMs and 156 CMs). The RCMP is not alone in experiencing rising sick leave. Multiple Canadian studies indicate rising levels of long-term sick leave among first responders, particularly police and paramedics, driven in part by occupational stress and psychological injuries.

The RCMP recognizes the impacts that prolonged absences can have on operational demands, financial costs, team morale, and the wellbeing of colleagues carrying additional workloads. Sustained action continues to address Occupational Health Care, Member Injured On Duty, and LT ODS leave, emphasizing early intervention, consistent policy application, strengthened accountability, and more effective disability case management.

Benefits sought through statutory programming

The RCMP is responsible for basic, supplemental and occupational health care benefits for its Regular and Civilian Members. Those occupational health care benefits are additional coverage that the RCMP may provide to its Members, and they are applied on a case-by-case basis to minimize limitations and restrictions that affect a Member's fitness for duty and to maximize employability. Medavie Blue Cross administers these benefits where the divisional Occupational Health Services branch or Occupational Health Services Branch (at National headquarters) need to pre-authorize these benefits before treatment.

RCMP Members' basic, supplemental (including dental) and occupational health care benefits and assessments in FY2024/25 ($118.6M[1]) increased by $8.9M or 8.16% in comparison to FY2023/24 ($109.6M). This health care cost trend is attributed to increased Member usage of supplemental and occupational health care benefits.

Occupational Health Benefits under RCMP

Overall, occupational health care (OHC) benefits in FY2024/25 ($38.3M) increased by approx. $3.3 M or 9.39% in comparison to FY2023/24 ($35.M). This cost increase is inclusive of the following:

- Personal/group psychological counselling;
- Mental health services received in rehabilitation programs/hospitals;
- Medical services;
- Hospital services; and
- VAC Disability Application assessments/reassessments.

Supplemental Health Care Benefits – Other (excluding dental, acupuncture, chiropractor, massage and physiotherapy benefits) continue to show drugs, psychological counselling, vision products/services, breathing devices and medical services in the Top 10 expenditure category.

Overall, total health care expenditure for Top 10 Categories SHC – Other in FY2024/25 was $38.3M. In FY2023/24, it was $52.4M; this represents a cost decrease of approximately. $14M or -26.95%.

Wellness programs

The RCMP is responsible for the health, safety and wellbeing of all categories of employees through the various Acts and Regulations, including that afforded by *Part II, Canada Labour Code*, and to adhere to applicable legislation, regulations, standards, and collective agreements.

Its programs focus on injury and illness prevention, health monitoring and surveillance, disability management and accommodation related to all prohibited grounds of discrimination prescribed in the *Canadian Human Rights Act*. It also manages the supplemental and occupational health benefits for Members. The RCMP oversees and coordinates a variety of health, safety and well-being support programs, including Employee Assistance, Peer-to-Peer, Support for Operational Stress Injury, Family Services and Spiritual Wellness Services.

Member Injured on Duty (MIOD)

In addition to these basic, supplemental and occupational health care benefits, there are also Member Injured on Duty benefits available to RCMP members which are administered by Veterans Affairs Canada, on behalf of RCMP.

RCMP current and former members are eligible for compensation if they become disabled or died as a result of their service pursuant to the *Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act* (RCMPSA) in accordance with the *Pension Act.* It includes monthly, tax-free, financial payments, including special allowances, and treatment benefits for active and former regular and civilian members for awarded injuries and/or illnesses.

The MIOD has been trending upwards both in terms of costs and number of applications.

There are 21,448 total serving RCMP members. Of these, 55.4% are in receipt of MIOD benefits.

Total RCMP Members/Survivors in Receipt of MIOD Benefits (as of January 1, 2026) 28,870		
Current Members	Former Members	Survivors
11,890	15,236	1,744

RCMP Employee Demographics as of April 1, 2026		
Regular Members (including Special Constable Members)	Civilian Members (CM)	Total Members
19,047	2,401	21,448

Sustainability of Member Injured on Duty Benefit Program

Bill C-15, An Act to implement certain provisions of the budget, received Royal Assent on March 26, 2026. It included modifications to the escalation formula for disability pensions. Starting January 1, 2027, benefits will be indexed solely to the Consumer Price Index (CPI) rather than a wage rate formula, a move projected to save the government significant long-term liability costs. The estimated savings were calculated by the Office of the Chief Actuary, who independently assesses government long-term liabilities, including those associated with RCMP disability pensions.

Another change tabled in Budget 2025 is VAC will make an adjustment to the Cannabis for Medical Purposes benefit for both Veterans and RCMP Members. Currently, the program reimburses medical cannabis up to a maximum rate of $8.50 per gram, which is significantly above the market price. Effective April 1, 2026, VAC has transitioned to reimburse at $6.00 per gram – which still remains above, but closer to the market price. This adjustment maintains existing entitlements to meet the needs of eligible Veterans and RCMP Members, while ensuring the government is paying a fair price to provide this support.

To ensure continued sustainability, a dedicated Health and Disability Vote (Vote 15) was created on April 1, 2024, to bring greater transparency to benefit costs. In addition, Joint Steering and Oversight Committees were established in 2021. These governance and oversight committees provide overall strategic direction to the MIOD Program by ensuring integrated, holistic management of the benefit program alongside stakeholders from the RCMP, Public Safety and Emergency Preparedness of Canda and Veterans Affairs Canada. The Steering Committee meets bi-annually and the Oversight Committee meets quarterly to review financial expenditures, identify emerging trends, and undertake strategic priority planning and activity.

Government of Canada | Gouvernement du Canada

Occupational Health Benefits (Treatment) related to VAC:

Additionally, RCMP **retired** Regular Members, Special Constable Members and active Civilian Member have treatment benefits associated with their MIOD award paid by VAC in accordance with their policy and benefits grid. These costs are recovered from the RCMP via Interdepartmental Settlement (IS).

Over the past 10 years, these costs have risen to $54,225,477 in 2024/25.

Moreover, **active** Regular and Special Constable Members may have access to **Occupational Health Care** (OHC) benefits including personal/group psychological counselling, mental health services received in rehabilitation programs/hospitals, medical and hospital services and medications.

Costs in 2015/16 were $18,799,487 and have steadily risen to $38,300,000 in 2024/25. This is exclusive of the cost of medication.

Information from VAC on Injured RCMP Members

Regarding information sharing bargaining agents representing RCMP regular and civilian members (e.g. NPF, CUPE104, CAPE) do not have access to more information than the RCMP.

Comité sénatorial permanent des finances nationales (NFFN)
Le 21 avril 2026
Budget principal des dépenses 2026-2027

La sénatrice Pupatello : Il s'agit d'un excellent complément de réponse à la question que j'ai posée au sous-commissaire et à Mme Harrison, peut-être, au sujet de l'augmentation des dépenses en avantages sociaux d'année en année pour les programmes législatifs de la GRC. J'aimerais avoir une ventilation du nombre total d'agents que nous avons, du nombre d'agents actuellement en congé de maladie et de la variation d'une année à l'autre. Pouvez-vous me fournir une ventilation des prestations individuelles qui sont demandées, avec la variation au fil du temps? Par exemple, s'il s'agit de médicaments, quels médicaments sont en hausse, et de combien? Toutes ces choses servent de baromètre pour certains des problèmes liés aux membres en service de la GRC.

Je pense que cela vous donne une idée des programmes de bien-être qu'il faut mettre en place à l'avance pour prévenir ces situations. Si vous n'avez pas toutes ces données, vous pourriez les transmettre au comité après la réunion. Cela dit, vous avez peut-être une idée générale. L'augmentation de 20 % que l'on constate uniquement pour le programme de prestations prévues par la loi est énorme, et si cela continue, le nombre de personnes recrutées importera peu. Cela n'aura aucune importance si vous continuez à perdre autant de membres en raison des congés de maladie.

M. Larkin : Merci beaucoup. Je vais vous donner un aperçu général. Nous employons un peu moins de 20 000 membres réguliers. Donc, environ 19 000 agents servent notre pays dans le cadre de nos trois principaux mandats. Nous employons environ 12 000 fonctionnaires et membres civils qui fournissent un soutien général. Donc, chaque année, nous comptons 30 000 à 33 000 employés qui servent les Services nationaux de police. Nous vous fournirons une ventilation plus détaillée, et il est possible de le faire par province et par mandat. Il y a beaucoup de données que nous pouvons vous fournir par écrit. Mme Hazen pourrait avoir des données détaillées sur le nombre d'agents en congé de maladie. Cela varie d'une province à l'autre et d'un programme à l'autre, ce qui est important, car il faut tenir compte du caractère unique de ces programmes. Par exemple, dans le cas du Centre national de coordination contre l'exploitation des enfants, nous observons un taux de postes vacants élevé, évidemment, en raison des répercussions traumatisantes liées à ce type de travail. Cela varie d'un programme à l'autre.

Madame Hazen, si vous avez des données de haut niveau, je vous donne la parole. Sinon, nous pourrons les transmettre au comité par écrit.

Mme Hazen : Je vous remercie beaucoup de la question. Je n'ai pas avec moi les données sur nombre d'agents en congé de maladie. Je n'ai pas non plus de détails sur le nombre de membres qui reçoivent des prestations d'invalidité, mais je sais que plus de 50 % de nos forces actives reçoivent ces prestations. Nous reconnaissons que la viabilité à long terme de ce programme de prestations doit absolument faire l'objet d'une évaluation, étant donné la hausse des coûts qui y sont associés. Notre capacité de gérer ces services...

La sénatrice Pupatello : Avez-vous dit 50 % de la force active? Je ne comprends pas ce chiffre.

Mme Hazen : Les prestations versées aux membres sont offertes aux membres actifs ainsi qu'aux membres retraités de la GRC. Donc, vous pouvez être...

La sénatrice Pupatello : Donc, cela signifie n'importe quel niveau de prestations?

Mme Hazen : Oui, c'est exact. Il y a donc différentes prestations, outre les prestations de retraite mensuelles dont j'ai parlé plus tôt. Il y a aussi des avantages liés à la santé et aux médicaments, ainsi que l'accès à des soins de santé et autres avantages du genre, dont les membres peuvent avoir besoin pour s'acquitter de leurs fonctions.

Cependant, la gestion des invalidités liées au service est un défi pour nous en raison de l'absence d'échange de renseignements. Comme je l'ai mentionné plus tôt, c'est Anciens Combattants Canada qui administre ces prestations, examine les demandes et effectue les paiements. La GRC n'a pas le pouvoir explicite de recevoir les renseignements personnels des membres qui reçoivent ces prestations, ce qui limite notre capacité à offrir des mesures d'adaptation aux membres en service actif qui fournissent des services de police à la population canadienne. C'est un dossier sur lequel nous travaillons activement, et nous plaidons pour un meilleur échange de renseignements, dans l'espoir d'apporter des changements au programme.

La sénatrice Pupatello : Par exemple, vous ne pourriez pas me dire s'il y a soudainement une hausse marquée pour la prescription d'antidépresseurs, disons, parce que vous n'avez pas accès à l'information.

Mme Hazen : La GRC et Anciens Combattants Canada produisent des rapports relativement généraux. À titre d'exemple, j'ai vu une liste des 10 principaux problèmes de santé, mais la GRC ne reçoit pas de renseignements détaillés au sujet de ses membres ni sur les façons de mieux les aider.

La sénatrice Pupatello : Monsieur le sous-commissaire, est-ce un aspect sur lequel vous comptez travailler? J'ai peine à imaginer que vous puissiez être un chef de file sans avoir accès à des renseignements importants au sujet de vos membres.

M. Larkin : Nous y travaillons activement d'un point de vue stratégique. Nous nous sommes penchés sur un certain nombre d'obstacles législatifs et nous collaborons avec nos collègues d'Anciens Combattants Canada. Je sais que nous avons transmis des recommandations stratégiques par l'entremise de Sécurité publique Canada à notre ministre, et que nous tenons également des conversations avec Anciens Combattants Canada.

Je pense que ce à quoi fait référence Mme Hazen, c'est que les informations que nous recherchons visent, bien franchement, à mieux prendre en charge un militaire en service. Une personne peut souffrir d'une maladie, mais nous la déployons ou la plaçons dans des situations précaires où son état ne s'améliorera jamais et pourrait même s'aggraver. C'est en fait la manière dont nous communiquons l'information.

Bien entendu, nous voulons toujours que le processus soit plus rapide. Nous devons travailler sur plusieurs aspects. Ce que je peux garantir à ce comité, c'est que nous entretenons un dialogue actif et continu avec Anciens Combattants Canada sur le plan politique pour déterminer comment procéder. Il y a également des négociations collectives du côté des membres réguliers, ainsi que des obstacles liés à ces négociations. Nous sommes actuellement soumis à un gel prévu par la loi parce que nous sommes dans le processus de négociations

collectives avec la Fédération de la police nationale.

Il y a donc quelques éléments qui influencent certains de ces aspects. Ils sont quelque peu d'ordre administratif mais, comme l'a laissé entendre Mme Hazen, nous avons l'intention d'y remédier afin de mieux prendre des décisions, mieux servir les membres et mieux les protéger pour leur bien-être à long terme.

La sénatrice Pupatello : Pourriez-vous nous transmettre les réponses par écrit?

M. Larkin : Oui.

La sénatrice Pupatello : Pourriez-vous également préciser de quelles informations sur les syndicats il s'agit? Sont-ils mieux placés que vous pour accéder à ces détails, de sorte qu'ils sachent eux aussi ce qui se passe pour leurs membres?

Réponse

La GRC a une obligation en matière de soins de santé au travail pour ses membres réguliers et civils. Malgré tous les efforts déployés, des accidents du travail et des maladies professionnelles peuvent survenir ; les prestations de soins de santé au travail constituent une couverture supplémentaire pour ses membres, visant à minimiser les limitations et restrictions susceptibles d'affecter leur aptitude au service et à maximiser leur employabilité. Les fonctions exercées dans le domaine de la sécurité publique accentuent ce risque et aggravent les pressions financières globales.

Le recours croissant aux congés de maladie de longue durée et aux prestations d'invalidité par les membres de la GRC engendre des pénuries de main-d'œuvre opérationnelle, des risques pour la santé et la sécurité au travail, ainsi qu'une aggravation des pressions financières. Ces pressions ont rendu nécessaire un renforcement de la surveillance et de l'évaluation de modèles de prestations alternatifs.

Numéros de longue durée pour les patients en congé et maladie (LT ODS)

Numéros de longue durée pour les patients en congé et maladie (LT ODS) (voir rapport joint LT ODS, trimestre 4 31 mars 2026) Le taux de RM actifs sous LT ODS a augmenté de 128% au cours de la dernière décennie. Les données du quatrième trimestre 2025-26 ont identifié 1 485 membres (environ 7%) en congé LT ODS (1 329 RM et 156 CM). La GRC n'est pas la seule à connaître une augmentation des congés de maladie. Plusieurs études canadiennes indiquent une augmentation des niveaux de congés de maladie de longue durée chez les premiers intervenants, en particulier les policiers et les ambulanciers, en partie causée par le stress au travail et des blessures psychologiques.

La GRC reconnaît les impacts que les absences prolongées peuvent avoir sur les exigences opérationnelles, les coûts financiers, le moral de l'équipe et le bien-être des collègues portant des charges de travail supplémentaires. L'action soutenue continue de traiter les soins de santé au travail, les membres blessés en service et les congés ODS LT, en mettant l'accent sur l'intervention précoce, l'application cohérente des politiques, le renforcement de la

responsabilité et une gestion plus efficace des cas d'invalidité.

Des avantages recherchés par la programmation statutaire

La GRC est responsable des prestations de soins de santé de base, complémentaires et au travail pour ses membres réguliers et civils. Ces prestations de soins de santé au travail sont des couvertures supplémentaires que la GRC peut offrir à ses membres, et elles sont appliquées au cas par cas afin de minimiser les limitations et restrictions qui affectent l'aptitude au service d'un membre et de maximiser l'employabilité. Medavie Blue Cross administre ces prestations lorsque la branche divisionnaire des services de santé au travail ou la section des services de santé au travail (au siège national) doivent préautoriser ces prestations avant traitement.

Les prestations et évaluations de base, supplémentaires (y compris dentaires) et de soins de santé au travail en 2024/25 (118,6 M1 $) des membres de la GRC ont augmenté de 8,9 M$, soit 8,16%, comparativement à l'exercice 2023/24 (109,6 M1 $). Cette tendance des coûts des soins de santé est attribuée à l'utilisation accrue par les membres des prestations complémentaires et de soins de santé au travail.

Prestations de santé au travail sous la GRC

Dans l'ensemble, les prestations des soins de santé au travail (OHC) au cours de l'exercice 2024/25 (38,3 millions $) ont augmenté d'environ 3,3 millions $, soit 9,39%, comparativement à l'exercice 2023/24 (35, M$). Cette augmentation de coût inclut les éléments suivants:

- Counseling psychologique personnel/de groupe;
- Les services de santé mentale reçus dans les programmes de réadaptation ou les hôpitaux;
- Services médicaux;
- Services hospitaliers et;
- Évaluations/réévaluations de la demande d'invalidité de l'ACC.

Avantages en soins de santé complémentaires – Autres (excluant les prestations dentaires, d'acupuncture, de chiropratique, de massage et de physiothérapie) continuent de présenter les médicaments, le soutien psychologique, les produits/services pour la vision, les appareils respiratoires et les services médicaux dans la catégorie des 10 dépenses principales.

Dans l'ensemble, les dépenses totales en santé pour les 10 principales catégories SHC – Autres en exercice 2024/25 étaient de 38,3 millions de dollars, comparativement à 52,4 millions de dollars pour l'exercice 2023/24; cela représente une diminution des coûts d'environ 14 millions de dollars ou -26,95%.

Programmes de bien-être

La GRC est responsable pour la santé, la sécurité et le bien-être de toutes les catégories d'employés les diverses lois et règlements, y compris ceux prévus par la partie II du Code du travail du Canada, et de se conformer à la législation, règlements, normes et conventions collectives applicables.

Ses programmes portent sur la prévention des blessures et des maladies, la surveillance et la

surveillance de la santé, la gestion du handicap et les accommodements liés à tous les motifs interdits de discrimination prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il gère également les prestations complémentaires et de santé au travail pour les membres. La GRC supervise et coordonne divers programmes de soutien en santé, sécurité et bien-être, incluant l'aide aux employés, le soutien entre pairs, le soutien aux blessures liées au stress opérationnel, les services familiaux et les services de bien-être spirituel.

Membre blessé en service (MBES)

En plus de ces prestations de base, complémentaires et de soins de santé au travail, il existe aussi des prestations de membre blessé en service disponibles pour les membres de la GRC, administrées par Anciens Combattants Canada, au nom de la GRC.

Les membres actuels et anciens de la GRC sont admissibles à une compensation s'ils deviennent invalides ou décèdent à la suite de leur service conformément à Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada (LPRGRC) conformément à la Loi sur les pensions. Elle comprend des paiements mensuels, exempts d'impôt, financières, y compris des allocations spéciales, ainsi que des prestations de traitement pour les membres actifs et anciens réguliers et civils pour les blessures et/ou maladies récompensées.

MBES est en hausse tant en termes de coûts qu'en nombre d'applications Il y a un total de 21 448 membres de la GRC en service. Parmi eux, 55,4% reçoivent des prestations MIOD.

Nombre de Membres de la GRC/survivants qui reçoivent des prestations MBES (à partir du 1 janvier 2026) 28,870		
Membres actuels 11,890	Anciens membres 15,236	Survivants 1,744

Profil démographique des employés de la GRC à partir du 1 avril 2026		
Membres réguliers (y compris les agents spéciaux)	Membres civils (MC)	Nombre total de membres
19,047	2,401	21,448

Durabilité du programme d'avantages sociaux pour les membres blessés en service

Le projet de loi C-15, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget, a reçu la sanction royale le 26 mars 2026. La loi incluait la formule d'escalade pour la modification des pensions d'invalidité. À partir du 1er janvier 2027, les prestations seront indexées uniquement à l'indice des prix à la consommation (IPC) plutôt qu'à une formule de taux salarial, une mesure qui devrait permettre au gouvernement d'économiser d'importants coûts de responsabilité à long terme. Les économies estimées ont été calculées par le Bureau de l'actuaire en chef, qui évalue de façon indépendante les passifs à long terme du gouvernement, y compris ceux associés aux pensions d'invalidité de la GRC.

Un autre changement prévu dans le budget 2025 est que l'ACC effectuera un ajustement à la prestation du cannabis à des fins médicales tant pour les anciens combattants que pour les membres de la GRC. Actuellement, le programme rembourse le cannabis médical jusqu'à un

taux maximal de 8,50 $ par gramme, ce qui est nettement supérieur au prix du marché. À compter du 1er avril 2026, l'ACC est passé à rembourser à 6,00 $ le gramme – ce qui reste au-dessus, mais plus proche du prix du marché. Cet ajustement maintient les droits existants pour répondre aux besoins des anciens combattants admissibles et des membres de la GRC, tout en assurant que le gouvernement paie un prix juste pour fournir ce soutien.

Pour assurer la pérennité, un vote dédié à la santé et au handicap (Vote 15) a été créé le 1er avril 2024, afin d'apporter une plus grande transparence aux coûts des prestations. De plus, des comités conjoints de direction et de surveillance ont été créés en 2021. Ces comités de gouvernance et de surveillance fournissent une orientation stratégique globale au programme MBES en assurant une gestion intégrée et holistique du programme de prestations avec les parties prenantes de la GRC, de la Sécurité publique et de la Préparation aux situations d'urgence du Canada et d'Anciens Combattants Canada. Le Comité directeur se réunit tous les deux ans et le Comité de surveillance se réunit trimestriellement pour examiner les dépenses financières, identifier les tendances émergentes et mener la planification et les activités stratégiques prioritaires.

Avantages en santé au travail (traitement) liés à l'ACC:

De plus, les membres réguliers retraités de la GRC, les membres de l'agent spécial et les membres civils actifs bénéficient d'avantages de traitement associés à leur bourse MBES versés par l'ACC conformément à leur politique et à leur grille d'avantages. Ces coûts sont récupérés auprès de la GRC par le biais du règlement interdépartemental (IS).
Au cours des 10 dernières années, ces coûts ont augmenté pour atteindre 54 225 477 $ en 2024/25.

De plus, les membres réguliers et spéciaux actifs peuvent avoir accès aux prestations **de soins de santé au travail** (OHC), y compris le counseling psychologique personnel/de groupe, les services de santé mentale reçus dans les programmes de réadaptation/hôpitaux, ainsi que les services médicaux et hospitaliers ainsi que les médicaments.

Les coûts en 2015/16 étaient de 18 799 487 $ et ont augmenté régulièrement pour atteindre 38 300 000 $ en 2024/25. Cela exclut le coût des médicaments.

Informations de l'ACC sur les membres blessés de la GRC

En ce qui concerne le partage d'informations, les agents de négociation représentant les membres réguliers et civils de la GRC (par exemple, NPF, CUPE104, CAPE) n'ont pas accès à plus d'informations que la GRC.