



# RETRAIT DE L'ÉQUIPEMENT DÉFENSIF

## 1. Avant le retrait de l'équipement de défense

- Établir une relation respectueuse avec la direction afin d'éviter les surprises.
- Veiller à ce que le membre soit représenté en cas de risque de retrait de l'équipement de défense.
- Rassurer le membre; son syndicat le soutiendra. Le retrait de l'équipement de défense est une pratique courante dans les services de police, et nous le guiderons dans la procédure à suivre pour récupérer l'équipement de défense qui a été retiré.
- S'assurer que la Directive sur l'usage des armes à feu d'agence de l'Agence est respectée, y compris l'examen dans les 24 heures par le directeur. S'assurer que le membre a reçu le document de politique de l'ASFC intitulé « Démystifier le processus de retrait de l'équipement de défense pour des raisons non administratives ». S'assurer que la direction a lu et respecte cette politique.
- Défendre le droit du membre de se voir informé des raisons du retrait de l'équipement de défense.

## 2. Dépôt du grief concernant le retrait de l'équipement défensif

- Déposer un grief à la suite du retrait de l'équipement de défense si le membre estime que l'employeur n'avait pas de motif suffisant d'agir ainsi.
- Déposer un grief si la procédure de recouvrement de l'équipement de défense est retardée. Par exemple, demandes constantes d'informations médicales supplémentaires, absence de liaison avec Santé Canada, retards dans la prise de décision, etc.
- Le retrait de l'équipement de défense est une mesure administrative. Les griefs portent sur toute action de la part de l'employeur qui laisse entendre que le retrait de l'équipement de défense est disciplinaire. Par exemple, le fait de se voir confier des

tâches insignifiantes ou inappropriées, des changements constants de quart de travail, la perte de la possibilité de se voir offrir des heures supplémentaires, le fait d'être écarté des affectations, etc.

### **3. Recouvrement de l'équipement défensif**

- Informer les membres qu'ils peuvent faire appel à leur propre médecin/psychologue pour fournir des informations médicales (recommandé). Déposer un grief contre la demande d'évaluation psychologique s'il n'y a pas de preuve convaincante d'un problème de sécurité sur le lieu de travail.
- Informer les membres des limites quant aux informations que l'employeur peut demander. Notamment, il ne peut pas demander un diagnostic ou des notes de psychiatrie. L'employeur peut toutefois demander des limitations précises et une liste de médicaments, pour autant qu'ils soient liés à la capacité du membre à remplir les fonctions de son poste.
- Rester en contact avec le membre, le gestionnaire local qui siège au comité chargé du retrait des outils et le gestionnaire du membre. Prendre régulièrement des nouvelles et maintenir la pression pour que les outils soient remis à l'employé.