



## **COMMISSION DE RÉGIE DE L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE**

**Procès-verbal de la réunion qui a eu lieu**

**le mardi 23 octobre 2018, à 17 h**

**Palais législatif, salle de comité 254**

### **DÉCISIONS**

**1. Déclaration des plaintes de harcèlement par un député contre un autre député**

Jusqu'à présent, personne n'a déposé de plainte de ce genre.

**2. Politique de l'Assemblée législative sur les facultés affaiblies au travail**

La politique sur les facultés affaiblies au travail pour les employés de l'Assemblée législative, énoncée ci-après, est approuvée :

#### **POLITIQUE**

L'Assemblée législative du Manitoba exige que tous les employés suivent des pratiques et des procédures de travail sécuritaires et que le milieu de travail soit sûr non seulement pour eux, mais aussi pour leurs collègues et pour le grand public. La présente politique ne remplace pas les politiques et directives existantes, mais s'y ajoute à titre de complément.

#### **JUSTIFICATION**

La politique sur les facultés affaiblies au travail vise à réduire les risques que l'usage légal ou illégal de médicaments sur ordonnance, de substances non médicales ou de toute autre substance pouvant affaiblir les facultés peut causer dans le milieu de travail. La politique reconnaît qu'une gamme de facteurs peut contribuer à l'affaiblissement des facultés des employés au travail, y compris l'usage de substances sur ordonnance telles que les opioïdes et le cannabis médical, ainsi que de substances non médicales telles que l'alcool, le cannabis et les drogues illicites.

#### **APPLICATION**

La présente politique s'applique à tous les employés de l'Assemblée législative du Manitoba, y compris au personnel des bureaux politiques et non politiques de l'Assemblée législative, de même qu'au personnel des bureaux de circonscription employé par les députés.

**Bureaux non politiques de l'Assemblée législative :**

- Bureau du greffier de l'Assemblée législative
  - Direction des comités, Direction des journaux, Direction de la recherche, Programme des visites guidées, Sergent d'armes, Direction de la Chambre, Hansard, Bureau des allocations des députés, Programme de stages, Programme des pages
- Bureau du président de l'Assemblée
  - Services d'éducation et de diffusion externe
- Administration
  - Services des ressources humaines, Finances, Boutique-cadeaux, Bureau des messages, Systèmes d'information

**Bureaux politiques de l'Assemblée législative :**

- Caucus du PC
- Caucus du NPD
- Caucus du Parti libéral
- Bureau du chef de l'opposition officielle
- Bureau d'un député indépendant

\*Le personnel employé dans les bureaux politiques de l'Assemblée législative est embauché sous l'autorité de la Commission de régie de l'Assemblée législative (la Commission), mais est dirigé par le caucus ou le bureau politique pertinent. Le personnel politique embauché ou nommé par l'organe exécutif du gouvernement ou par décret ne fait pas partie des employés de l'Assemblée législative et n'est pas visé par la présente politique. Il est régi par la politique applicable de la Commission de la fonction publique.

**PRATIQUES**

Tous les employés doivent se présenter au travail aptes à travailler et sans facultés affaiblies et doivent pouvoir exercer leurs fonctions de manière sécuritaire et conformément aux normes établies. Les employés doivent aussi être présentables (c.-à-d. ne pas sentir l'alcool ou le cannabis) et se conduire d'une manière qui préserve la confiance du public.

L'employeur se réserve le droit de déterminer si un employé devrait rester au travail ou faire du travail quand il y a une cause raisonnable de croire que les facultés de cet employé sont affaiblies. Il faut considérer si l'employé est apte à travailler, la sécurité et le bien-être des autres, et si l'employé est présentable ou se conduit d'une manière appropriée ou non.

Quand il y a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est en infraction de la présente politique, l'employeur peut aussi enquêter et, dans l'éventualité d'actes réputés illégaux, il demandera aux autorités chargées de l'application de la loi de participer à l'enquête.

Il y a tolérance zéro pour la possession, l'usage et la vente de substances illégales.

### **Médicaments**

Les employés peuvent posséder et utiliser personnellement des médicaments sur ordonnance ou en vente libre au travail ou quand ils participent à des activités pour le compte de l'Assemblée législative, mais ils doivent aviser la direction quand ces substances peuvent affaiblir leurs facultés.

Les employés qui doivent prendre des médicaments sur ordonnance ou en vente libre doivent consulter leur médecin ou leur pharmacien pour déterminer si l'usage de ces médicaments nuira à leur capacité d'exercer les fonctions qui leur sont assignées de manière sécuritaire et efficace.

Si un tel affaiblissement de leurs facultés est possible, ils doivent immédiatement en informer leur chef de service. Dans l'éventualité d'un tel affaiblissement des facultés d'un employé, l'employeur considérera la possibilité de prendre des mesures d'adaptation pour l'employé, tant qu'elles ne constituent pas une contrainte excessive.

### **Substances légales et non médicales (c.-à-d. alcool et cannabis)**

Bien que les produits à base d'alcool et de cannabis puissent être achetés légalement, il faut faire preuve de discrétion pour ce qui est de la possession et de la conservation de ces substances au travail. L'autorité employeuse a le droit d'interdire la possession et la conservation de produits à base d'alcool ou de cannabis au travail.

L'employeur reconnaît que la dépendance à l'alcool ou à une drogue est une maladie qui se traite. Sous réserve de l'approbation de l'autorité employeuse, un employé peut obtenir un congé de maladie pour suivre un traitement qui nécessite qu'il s'absente du travail en vue de recevoir des services en établissement, ou comme patient hospitalisé ou externe. Certaines autres mesures d'adaptation à court terme pourront être considérées pour aider l'employé à reprendre la gamme complète des fonctions de son poste. Le programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) est une des ressources offertes aux employés touchés.

Aucun employé ayant une dépendance à l'alcool ou à une drogue ne fera l'objet de mesures disciplinaires pour avoir demandé volontairement de l'aide pour lutter contre sa dépendance. Cependant, un employé ne peut éviter les mesures disciplinaires en demandant de l'aide ou en déclarant sa dépendance après avoir enfreint une exigence de la présente politique ou de toute autre politique.

## **RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **Employés**

- Se présenter au travail aptes à travailler, capables et présentables, afin d'exercer les fonctions et d'exécuter les tâches qui leur sont assignées de manière productive, sécuritaire et saine.

## 4 23 octobre 2018 - Commission de régie de l'Assemblée législative

---

- Consulter leur médecin ou leur pharmacien à propos des effets secondaires possibles de l'usage de médicaments sur ordonnance ou en vente libre.
- Aviser leur chef de service s'ils ont été informés de la possibilité que leurs médicaments aient des effets secondaires qui pourraient altérer leur jugement, la qualité de leur travail ou leur capacité de travailler de manière sécuritaire et saine ou s'ils ressentent ces effets secondaires.
- Aviser leur chef de service s'ils ont des raisons de croire que la sécurité ou la santé d'un employé ou d'autres personnes pourraient être à risque parce que les facultés de cet employé pourraient être affaiblies.

### **Chefs de service**

- Veiller à ce que tous leurs employés travaillent dans un milieu productif, sûr et sain.
- Prendre des mesures immédiates et appropriées si un employé enfreint la présente politique.
- Consulter les services des ressources humaines sur les mesures à considérer en cas de soupçons ou d'allégations de facultés affaiblies.
- Veiller à ce que tous les employés dont ils sont responsables aient reçu l'éducation et les ressources dont ils ont besoin (p. ex. PAEF, ateliers, ressources externes).

### **Autorité employeuse**

- Veiller à ce que la présente politique soit communiquée à tous les employés de l'Assemblée et à ce qu'ils la suivent.

### **Services des ressources humaines**

- Veiller à ce que la présente politique soit appliquée avec équité à l'échelle de l'Assemblée en offrant du soutien aux employés et aux chefs de service selon les besoins.
- Aider à déterminer les éventuelles mesures d'adaptation en milieu de travail.
- Suivre les protocoles appropriés en réaction à toute circonstance dans laquelle la présente politique a été enfreinte.
- Fournir des renseignements et des ressources pour aider les employés qui pourraient être touchés par l'affaiblissement de leurs facultés (p. ex. PAEF, ateliers, ressources externes).

### **DÉFINITIONS**

- **L'affaiblissement des facultés** est un état diminué ou altéré nuisant à la capacité mentale ou physique. Il peut se manifester par des signes et symptômes immédiats ou par un comportement inquiétant. Au travail, les signes et symptômes d'affaiblissement des facultés peuvent être :
  - des changements de personnalité ou un comportement imprévisible (p. ex. davantage de conflits interpersonnels, réaction excessive à la critique);

## 5 23 octobre 2018 - Commission de régie de l'Assemblée législative

---

- des indices de facultés affaiblies au travail (p. ex. odeur d'alcool ou de drogues, yeux vitreux ou rouges, démarche instable, difficulté à parler clairement, manque de coordination);
- un manque de prudence au travail ou être en cause dans un accident ou un incident;
- des retards continuels, l'absentéisme, une baisse de productivité ou de qualité du travail.

Le **programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)** est un service de counselling à court terme volontaire et confidentiel. Le but du programme est d'aider les employés et leur famille à régler les problèmes qui ont une incidence sur leur vie professionnelle ou personnelle.

### **Coordonnées du PAEF :**

Employés de l'Assemblée législative et adjoints de circonscription - 204 945-5786 ou 1 866 669-4916

### **AUTORITÉ**

- Commission de régie de l'Assemblée législative, 23 octobre 2018

### **3. Rapport annuel 2017-2018 de la Commission de régie de l'Assemblée législative**

Le rapport annuel de la Commission de régie de l'Assemblée législative du Manitoba pour l'exercice 2017-2018 est examiné et adopté.

### **4. Divulcation publique des formules du budget de fonctionnement et de dotation en personnel des bureaux des caucus quand le public, les médias ou d'autres fonctionnaires gouvernementaux les demandent et Renseignements supplémentaires - Divulcation publique des formules du budget de fonctionnement et de dotation en personnel des caucus**

À partir de maintenant, les formules du budget de fonctionnement et de dotation en personnel des caucus seront affichées sur le site Web de l'Assemblée législative.

### **5. Remboursement des services juridiques pour les députés**

La politique énoncée ci-dessous sur le remboursement des services juridiques pour les députés est adoptée.

### **Objet**

Le présent document énonce les critères d'admissibilité au remboursement des honoraires d'un avocat externe par l'Assemblée législative et la marche à suivre pour présenter une demande de remboursement.

### **Critères d'admissibilité**

Les frais juridiques et débours raisonnables engagés par les députés sont remboursés par l'Assemblée seulement si :

- 1) le député n'est pas la personne qui a intenté l'action en justice;
- 2) les frais juridiques découlent directement de l'exercice de ses fonctions de député par le député ou y sont directement liés;
- 3) la matière en cause n'est pas électorale ou personnelle;
- 4) les frais juridiques n'ont pas trait à un litige entre le député et un autre député, ou entre le député et l'Assemblée législative, ses dirigeants ou ses employés;
- 5) les frais juridiques n'ont pas trait à un litige entre le député et le gouvernement du Manitoba;
- 6) la demande de remboursement est faite à l'issue de l'affaire et après que tous les appels applicables sont terminés ou que le délai d'appel est expiré;
- 7) le député a épuisé toutes les autres possibilités raisonnables de remboursement, y compris les garanties d'assurance et les dépens accordés;
- 8) le tarif horaire demandé pour l'affaire est le tarif horaire payé normalement par le gouvernement du Manitoba;
- 9) la Commission détermine que le remboursement est approprié dans les circonstances.

### **Marche à suivre**

Pour demander le remboursement de frais juridiques par l'Assemblée législative, le député doit écrire une lettre au président de la Commission décrivant les circonstances et démontrant le bien-fondé de sa demande, y compris comment l'affaire a découlé de l'exercice de ses fonctions de député.

La demande sera soumise à la Commission dès que l'occasion se présentera. La Commission peut accéder à la demande, à sa discrétion, en totalité ou en partie. La décision de la Commission est sans appel.