

**Syndicat de l'Agriculture
Réunion du Conseil national**

Du 23 au 25 mai 2024 – Hôtel Westin d'Ottawa

PROCÈS-VERBAL

Milton Dyck, président national Patrick St-Georges, 1 ^{er} VPEN Randy Olynyk, 2 ^e VPEN Audrey St-Germain, 3 ^e VPEN Aaron Swerdlyk, 4 ^e VPEN	Jan Pennington, VPR, Est de l'Atlantique Dorothy McRae, VPR, Ouest de l'Atlantique Jannick Beaurivage, VPR, Est du Québec Séverine Guérineau, VPR, Ouest du Québec Bralavan Krishnakumar, VPR, Sud de l'Ontario Kasia White, VPR, RCN Stewart Spence, VPR, Manitoba, Nord-Ouest de l'Ontario et Nunavut Curtis Veale, VPR, Saskatchewan Sherry Hunt, VPR, Sud de l'Alberta Nadia Sokal, VPR, Est de la C.-B. Don Jeansonne, VPR, Ouest de la C.-B. et Yukon Gus Mardli, directeur national, Droits de la personne
	Absents :
	Personnel
	Luc Gour, agent administratif Isabelle Tardif, adjointe administrative Kate Bradley, adjointe administrative – secrétaire de la réunion

1. Convocation

Milton déclare la séance ouverte à 9 h, heure d'Ottawa.

2. Observations liminaires

Milton souhaite la bienvenue à toutes les personnes présentes et reconnaît que beaucoup de travail a été accompli depuis la dernière réunion. Des séminaires régionaux ont été tenus dans la plupart des régions, et il y a eu beaucoup de nouveaux participants. Il y a eu une bonne participation et un bon engagement dans tous les

séminaires. Milton mentionne quelques questions qui ont été au centre des préoccupations, notamment les restrictions budgétaires. Il reconnaît que les six derniers mois ont été difficiles, pour lui personnellement et pour d'autres, et il espère que les choses s'amélioreront pour favoriser un recentrage. Une salle de réunion est disponible; on peut se réunir chaque jour avant le congrès pour discuter du déroulement de la journée à venir. On se servira aussi de la salle pour rencontrer les personnes déléguées qui se portent candidates aux élections.

Reconnaissance territoriale.

3. Politique sur le harcèlement

La politique est lue à haute voix, et il est décidé que Gus et Audrey seront les personnes-ressources. Il est possible de les joindre par cellulaire au 204-797-4722 (Gus) ou au 514-972-4427 (Audrey).

4. Adoption de l'ordre du jour

On demande aux personnes présentes si elles ont d'autres points à ajouter à l'ordre du jour. Un point est soulevé; il s'agit d'une résolution supplémentaire à débattre.

Une motion en vue de l'adoption de l'ordre du jour est présentée par le président.

MOTION ADOPTÉE – à mains levées.

5. Heures des séances

Le président propose les heures de séance suivantes :

23 mai : De 9 h à midi, et de 13 h 30 à 17 h
24 mai : De 9 h à 13 h, et de 13 h à 17 h : réunions des comités permanents
25 mai : De 9 h à midi, et de 13 h 30 à 17 h; la réunion se terminera à la fin de la journée, mais le Conseil restera en session jusqu'à la fin du congrès.

Une motion en vue de l'adoption des heures de séance est présentée par le président.

MOTION ADOPTÉE – à mains levées.

6. Approbation du procès-verbal de la réunion précédente du Conseil

Le Conseil a la possibilité d'apporter des changements au procès-verbal précédent. Une erreur est soulignée dans la section 18 : le nom de Stewart Spence est absent de la liste des membres du Comité directeur sur la santé mentale, à la page 13 du rapport.

Une motion en vue de l'approbation du procès-verbal de la réunion précédente du Conseil est présentée par le président.

Procès-verbal approuvé par le vote consigné n° 1 (voir l'annexe 5 – Votes consignés).

7. Affaires découlant du procès-verbal précédent

Il n'y a aucune affaire découlant du procès-verbal précédent qui n'est pas incluse dans l'ordre du jour de la présente réunion.

8. Congrès triennal du Syndicat de l'Agriculture

Milton demande s'il y a des suggestions ou des recommandations concernant le 20^e congrès triennal. Deux villes sont proposées : Halifax et Niagara Falls. Des présentations sont données sur les deux endroits, et les personnes participantes en discutent. On invite les questions et les commentaires. Un vote se tient en matinée durant le dernier jour de la réunion du Conseil, le samedi 25 mai. Le Conseil vote en faveur de la tenue du prochain congrès à Halifax.

9. Rapport du président national

Milton présente le rapport du président de vive voix, car il n'a pas pu être traduit à temps. Pat préside la séance pendant que Milton fait son rapport.

Rapport du président

Milton informe le Conseil que les membres de l'Exécutif se sont rencontrés toutes les semaines et continuent de le faire. Il fait une brève mise au point sur le Bureau national et le personnel.

Il mentionne son travail au sein de différents comités, ainsi que le travail en cours à l'AFPC et au Conseil national d'administration (CNA).

Il poursuit son rapport en mentionnant que les séminaires se sont bien déroulés, qu'il n'a pas pu assister au séminaire de la Saskatchewan en raison de la météo défavorable, et que les séminaires de l'Alberta et de l'Atlantique devraient se tenir à

l'automne. Il souligne que les séminaires régionaux doivent se tenir six mois avant le congrès.

Milton aborde brièvement la négociation collective dans son rapport. Il signale qu'il n'y a pas de négociation en cours. Le Conseil du Trésor a demandé à ce qu'une conférence sur la négociation soit tenue en janvier ou février.

Il déclare que nous travaillons avec les employeurs pour mettre sur pied les comités sur le télétravail pour les ententes non contraignantes sur le télétravail. Ces comités examineront les griefs de troisième palier. Certains Éléments aimeraient qu'une campagne soit organisée au sujet du télétravail, mais Milton affirme que le Syndicat de l'Agriculture n'en fera pas. Nous soutiendrons nos membres.

Le rapport se tourne ensuite vers le système Phénix, en mentionnant qu'il n'y a aucun changement à signaler et qu'il n'y a pas de nouveau système de paye.

Milton parle des restrictions budgétaires et du fait qu'il a assisté à plusieurs réunions pour connaître la forme qu'elles prendront. Il semble que la plupart des ministères feront des réductions par attrition. La plupart des employeurs n'ont pas de plan. Il dit que la conversation se poursuivra avec les employeurs.

Des éclaircissements sont demandés au sujet des restrictions budgétaires, notamment si les hausses de salaire prévues dans les conventions collectives seront respectées et comment des postes seront abolis s'il y a déjà de personnel.

Des questions sont posées au sujet des comités, notamment le comité de négociation collective et les heures de travail. Milton dit que le comité n'a pas encore été mis sur pied, mais que sa création est en cours.

On demande une mise à jour sur le forum de la santé et de la sécurité. On demande aux personnes déléguées qui y ont assisté de faire un compte rendu. Une demande est faite pour que le Conseil reçoive la documentation et la présentation venant du forum.

Une question est posée sur les frais de prescription réclamés à la Canada Vie. Milton dit que la question a été soulevée au congrès national, mais que comme les documents ont déjà été signés, il ne sait pas comment cette question sera réglée.

Une discussion a lieu sur les problèmes avec Phénix. Milton dit que la question revient régulièrement et que les problèmes précis devraient être signalés à l'employeur. Milton mentionne que notre personne-ressource à AAC a pris sa retraite et que cela complique un peu les choses. On mentionne que des personnes à la retraite ont toujours des problèmes avec Phénix. Pat mentionne qu'il y a une équipe Phénix au sein de l'AFPC qui peut aider ces personnes. Les courriels à ce sujet devraient être envoyés à la boîte de courriel générale du Syndicat de l'Agriculture, et le personnel les triera pour les transmettre au bon endroit. Des éclaircissements sont donnés concernant les périodes de prescription applicables au recouvrement des dettes. Le Conseil est informé que le

site Web de l'AFPC contient des conseils à ce sujet. Nous avons eu gain de cause dans le cas d'une somme qui n'avait pas été remboursée après 6 ans. Milton informe le Conseil que, lorsqu'une personne est exonérée d'une dette, le ministère doit rembourser cette dette au Conseil du Trésor. Dans le cas où nous ne savons pas si une dette sera envoyée à une agence de recouvrement, nous devrions le découvrir auprès du ministère qui en demande le remboursement ou du Centre des services de paye.

Une motion en vue de l'adoption du rapport du président est présentée par le président de séance.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 2.

10. Le point sur les employeurs

Une discussion a lieu sur les compressions budgétaires. On s'inquiète d'une possible réduction des postes d'enseignant. L'employeur a choisi d'éliminer la formation sur les avions à réaction.

Le comité d'équité salariale de l'ACIA est composé de Dorothy, Tammy, Audrey, Mathieu et d'autres personnes, qui se réunissent deux semaines par mois et qui travaillent avec l'employeur. Les membres du comité passent en revue les descriptions de poste, en se concentrant sur les emplois à prédominance masculine ou féminine et l'incidence sur l'échelle salariale. Sherry siège au comité d'équité salariale du Conseil du Trésor et déclare qu'il n'y a eu qu'une seule réunion.

Points communs à tous les employeurs

On demande quelles ressources sont offertes à un Élément lorsqu'un employeur refuse de céder sur une question. Milton répond qu'aucune règle ne prévoit que nous devons tenir une réunion en personne. Le comité doit être unanime; la marche à suivre dépend de la question sur laquelle l'employeur refuse de céder, et de ce que nous pouvons nous permettre de faire. L'AFPC ne donne pas beaucoup de directives sur les questions sur lesquelles nous pouvons insister.

Une question est posée concernant le tableau d'équité salariale du Conseil du Trésor. Y a-t-il un seul comité? Ou y a-t-il un comité différent auquel siège Sherry? Ce n'est pas clair. Il est également souligné que la désignation AS est une classification, et non un poste. Milton affirme qu'il a soulevé cette question et qu'il comprend l'importance de ce comité. Il ne sait pas pourquoi le Conseil du Trésor n'évalue pas toutes les descriptions de poste. Milton s'engage à continuer d'insister sur cette question au CNA.

Sherry donne quelques éclaircissements. Une réunion a été convoquée par un membre du personnel de l'AFPC. Il ne s'agissait pas d'une réunion avec le Conseil du Trésor, mais seulement d'une séance d'information, sans aucun contenu. Milton confirme que le travail est effectué par le comité d'équité salariale de l'AFPC.

Il est souligné que ce travail est effectué par des personnes ayant de faibles salaires, et on demande pourquoi l'AFPC ne met pas un terme à cette pratique. On craint que le travail du comité de l'ACIA finisse par ressembler à une évaluation du rendement. Milton affirme qu'il y a une nouvelle loi en matière d'équité salariale, et il s'engage à faire un suivi sur les discussions qu'il a eues.

On demande si les personnes occupant des postes CR-2 et CR-4 peuvent se faire offrir des postes AS-1 par différents employeurs. Milton dit qu'il demandera les descriptions de poste au Conseil du Trésor, mais qu'il faut fournir les titres de poste pour effectuer une demande d'accès à l'information. Milton soulèvera cette question auprès d'autres dirigeants.

CFP – Une discussion se tient sur les niveaux de compétence en français et en anglais. Le gouvernement fédéral veut obtenir la permission d'effectuer ses propres tests linguistiques. Si l'employeur fait passer des tests, la classification ne suit pas un employé qui va travailler pour autre employeur. Si le niveau de compétence pouvait être transféré avec une personne, cela pourrait détruire la CFP. Beaucoup d'évaluateurs de langue anglaise ne sont pas occupés et craignent des compressions dans le programme en raison des restrictions budgétaires. Un réaménagement du ministère est nécessaire. À la CFP, il y avait un programme pour embaucher des personnes handicapées. C'est la première chose qui a été éliminée en raison des restrictions budgétaires, mais le programme a été rétabli grâce à du financement. Il y aura une réduction du bassin d'embauche de personnes membres de groupes d'équité dans la fonction publique, parce que ce bassin n'est pas utilisé. Lorsque le programme d'embauche de personnes handicapées a été créé, la première ronde d'embauche a été effectuée par l'intermédiaire de la CFP.

Des questions sont soulevées concernant le fait que le recrutement parmi le bassin de personnes membres de groupes d'équité fait partie du protocole d'entente sur la diversité et l'inclusion, et que des compressions sont réalisées sans consultation. Milton répond qu'il s'agit d'un bassin d'embauche et que cela relève donc de la prérogative de l'employeur. Le temps de travail de certains employés était utilisé à cette fin et l'employeur avait besoin de ces employés ailleurs. L'employeur pensait au départ que ce type de programme serait utile, mais il n'était tout simplement pas utilisé.

MDN – Tous les enseignants du MDN ont été rappelés au travail à temps plein. Le problème est qu'une partie du travail se fait habituellement à domicile. Le MDN veut que tous les employés se rendent au lieu de travail pour effectuer leur préparation. Les employés devront peut-être déposer un grief collectif. Pour se justifier, l'employeur dit notamment qu'il est tellement en sous-effectif que tous les enseignants doivent être à l'école, pour qu'ils puissent remplacer dans d'autres cours. La plupart des enseignants de langues du groupe ED-LAT ont des superviseurs de niveau LAT-3. Ce poste exige beaucoup de formation et une compréhension de la manière de travailler avec des enseignants. Les superviseurs relèvent du lieutenant-colonel, qui n'a pas la même

formation. Cela fait en sorte que des civils sont dirigés par des généraux, ce qui ne fonctionne pas.

EFPC – Le principal problème est que nous essayons de démarrer la section locale de ces employés. Leurs bureaux ont été déménagés et le télétravail est un enjeu pour eux. L'École a demandé une prolongation de la politique sur le télétravail étant donné qu'elle essaie de réduire son empreinte et que ses employés peuvent télétravailler. Sa demande a été rejetée, et le Conseil du Trésor veut qu'elle suive sa directive.

CCG – La CCG manque de personnel et a connu des changements au sein de son équipe de direction. Il y a un nouveau commissaire et un nouveau chef des opérations. On se questionne sur l'orientation de l'équipe de direction et les changements à venir.

On demande si la CCG suit toujours l'ancien parcours, selon lequel les employés sont au niveau PI-1 pendant deux ans, puis PI-2 pendant deux ans, alors qu'ils doivent en réalité effectuer le travail d'un poste PI-2 après la première année. De plus, la période probatoire est d'une durée de quatre ans. Il s'agit d'un travail précaire et les membres craignent souvent de déposer un grief. Des tests sur échantillonnage ne sont pas la même chose que des tests réels. Il faut faire quelque chose à ce sujet.

Certaines personnes s'interrogent sur l'avancement du travail qui a été commencé l'année dernière. A-t-on envoyé des lettres aux députés? Milton informe le Conseil que cette question n'est plus sur le radar et que des réunions ont eu lieu avec la CCG, mais que nous n'avons pas adopté de plan d'action politique.

Des questions sont posées à savoir si des demandes d'accès à l'information ont été faites concernant les communications entre les hauts dirigeants. Milton affirme que rien ne semble se faire sous la direction de Lawrence McCauley. Nous ne présentons pas de demandes d'accès à l'information, car il y a une énorme quantité de renseignements à demander et que nous ne saurions même pas par où commencer.

AAC – Les discussions portent actuellement sur le retour au travail et les descriptions de poste. AAC continue de nous dire qu'aucun travail ne se fait sur les descriptions de poste. Milton soupçonne que de nouvelles descriptions de poste seront soudainement présentées. Le recours consiste à déposer un grief. Milton demande de l'informer si quelqu'un entend parler de personnes qui reçoivent de nouvelles descriptions de poste qu'elles se font demander de signer. Un autre point est soulevé au sujet du statut des babillards syndicaux électroniques. L'employeur n'a pas répondu à Milton. S'il n'en a pas, il contrevient à la convention collective. Il y a eu des départs parmi l'équipe de direction et les RH à AAC, et il y a beaucoup de nouveaux visages. Il y a eu des problèmes avec les directives sur l'embauche de personnel concernant le salaire payé. Par exemple, dans le cas des postes GL-8 ou GL-9, s'il y a des tâches de supervision, il faut ajouter 15 % à la rémunération. La supervision ne compte pas dans la paye, ce qui signifie que l'échelle salariale peut être beaucoup plus basse si une personne est mutée à un autre poste. Des personnes refusent des offres de poste pour cette raison. De plus, des personnes se font dire qu'elles ne sont pas au travail si elles n'allument pas leur ordinateur à l'heure de

début désignée, ou si elles allument leur ordinateur plus tôt. Les travailleurs dans les laboratoires ne sont pas toujours assis à leur bureau et ne sont donc pas nécessairement en ligne. Milton a enfin reçu les organigrammes.

Des éclaircissements sont demandés sur les descriptions de poste et on demande s'il y a du travail qui se fait sur celles-ci, que ce soit pour les remanier ou simplement les rédiger. Milton précise que les descriptions de poste sur lesquelles nous travaillons sont celles des postes EG. Nous voulons changer les choses. Les descriptions de poste ne sont pas soumises aux RH et elles doivent l'être, car cela cause des divisions entre les Sciences et technologies et les RH.

Il est mentionné que les RH sont confuses concernant la présentation des griefs. Elles transmettent les griefs de troisième palier à Jannick. Milton demande que Jannick envoie un courriel aux RH pour leur dire que ces griefs doivent être envoyés au bureau, en envoyant une copie conforme à l'adresse AGRUnion et à Milton. Nous avons demandé à AAC de nous remettre une liste des griefs de premier et de deuxième palier, mais AAC refuse de le faire.

Une personne demande s'il y a eu des consultations sur l'application GeoTab utilisée pour les camions de 1 tonne ou plus. Milton dit qu'il en a parlé à l'employeur il y a plusieurs années, mais n'a pas eu d'autres nouvelles. Nous pouvons soulever la question de nouveau. L'employeur a déclaré que l'application sert à des fins de surveillance. D'autres éclaircissements ont été demandés à savoir si ces camions ont des dispositifs de télématique. Milton répond par l'affirmative et dit que ces dispositifs sont encore utilisés. Des précisions doivent être obtenues pour savoir si l'application sert au suivi ou à l'utilisation du véhicule. L'employeur dit que c'est pour l'utilisation du véhicule, mais le Conseil en doute. Milton dit que, malheureusement, nous perdons des griefs sur cette question. Jusqu'à ce qu'une personne se fasse imposer des mesures disciplinaires en raison de son emplacement géographique, nous ne pouvons pas faire grand-chose.

La vitesse est aussi un problème. Une personne s'est fait prendre à rouler à 190 km/h au volant de son véhicule gouvernemental. Une fois qu'il y a une infraction à la loi, les membres sont en péril, car cela ouvre la porte pour que d'autres membres soient identifiés.

Certains ne comprennent pas pourquoi il y a autant d'excès de vitesse, car après tout, il s'agit de temps ouvrant droit à la pension. Les employés devraient rouler SOUS la limite de vitesse. Milton dit que cela se produit parce que les membres sont surchargés.

Une suggestion est faite pour installer un régulateur dans les camions afin d'empêcher les excès de vitesse. Milton dit qu'un régulateur a été suggéré.

Une mise au point est demandée au sujet des babillards électroniques. On discute de la forme que prendrait un babillard électronique. On suggère que le babillard soit affiché sur un téléviseur. Le babillard pourrait ressembler à une chaîne MS Teams. Pat redonnera des nouvelles au Conseil à ce sujet.

Une discussion a lieu concernant les employés qui passent d'un poste SV à un poste EG et qui subissent des baisses de salaire. Y a-t-il quelque chose que nous puissions faire pour les personnes qui ne veulent pas de réduction de salaire? Milton suggère que ces personnes déposent un grief, mais acceptent le poste entre-temps. Malheureusement, ce n'est pas facile pour ceux qui subiront une baisse de leur paye. Les choses prennent beaucoup de temps à évoluer. Tout ce que nous pouvons faire, c'est de dire que nous examinons la question.

ACIA – Les renseignements généraux communiqués portent sur l'équité, le télétravail et le lait. Il y a des questions concernant les tests sur le lait, car il n'y a pas de processus à cet égard. On continue d'en demander davantage de la part nos membres qui, malheureusement, sont déjà surchargés. Le lait est considéré comme à faible risque. Nous exerçons toujours des pressions pour l'instauration d'un programme modernisé d'inspection de l'abattage (PMIA) pour le bœuf. De plus, nous sommes toujours en pourparlers concernant les postes de vétérinaire à distance. On demande aux vétérinaires de prendre des photos, ce qui équivaldrait à une inspection. C'est une préoccupation, car les photos ne permettent pas toujours une évaluation précise. Une autre question est soulevée concernant l'IA et ses usages. Des postes sont perdus en raison de l'IA. Il y a également une discussion sur l'utilisation de l'IA pour les demandes d'accès à l'information. Les postes d'une durée déterminée sont menacés par les restrictions budgétaires.

Il est mentionné que des personnes ayant des permis de travail sont embauchées pour une période déterminée. C'est problématique alors que nous travaillons à transformer les postes d'une durée déterminée en postes d'une durée indéterminée. Les personnes ayant des permis de travail ne sont pas toujours intéressées par un poste d'une durée indéterminée. Il est important d'en prendre note.

Des éclaircissements sont demandés sur le PMIA pour le bœuf et l'évolution du processus, ce qui a été décidé concernant les photos des vétérinaires travaillant à distance, et la situation concernant les descriptions de poste à l'ACIA. Milton dit que nous recueillons actuellement des données pour le PMIA de 2025. Dans le cas des photos pour les vétérinaires travaillant à distance, cette pratique a été éliminée, car elle ne fonctionnait pas bien. Nous avons renvoyé certaines des descriptions de poste à l'employeur avec de nombreuses suggestions et nous n'avons pas reçu de réponse. Il reste encore beaucoup à faire. Il est également précisé que les descriptions de poste visées sont celles des postes EG, et non des postes PM.

Il est souligné que lorsque des problèmes surviennent, comme les photos pour les vétérinaires travaillant à distance, les VPR doivent en informer l'Exécutif.

Des incohérences sont soulignées. Il est noté que les personnes occupant des postes SR ne devraient plus être des inspecteurs et qu'une bonne partie de leur travail est donnée aux postes EG, mais que cela ne se fait pas partout au pays. Le Conseil demande s'il y a un plan pour régler la question. La décision de ne pas rendre visite aux usines

tous les jours n'est pas appliquée uniformément partout au pays. Des personnes ne reçoivent pas de formation pour des tâches qu'elles se font demander d'accomplir.

Il est mentionné que l'ACIA mène des inspections selon une approche de gestion des risques. Les inspections sont d'une durée de 15 minutes. L'employeur dit que les inspecteurs doivent être dans l'usine pendant seulement 15 minutes, et les inspecteurs se font attribuer entre 6 et 8 usines par jour. Il n'y a pas assez de temps.

Il est souligné que les inspecteurs de première ligne sont complètement surchargés. Ils font du bon travail depuis longtemps, mais on s'attend ensuite à ce qu'ils apprennent d'autres choses rapidement. La courbe d'apprentissage est irréaliste, ce qui entraîne un arriéré de demandes de clients et de dossiers. L'employeur veut réduire l'arriéré, et les inspecteurs sont forcés de respecter des quotas irréalistes.

On mentionne également que l'employeur se sert de l'IA pour dire aux inspecteurs à quelle fréquence ils doivent faire des inspections. Milton affirme que le modèle logique de répartition des tâches permet de vérifier rapidement la priorité la plus élevée pour les inspections et l'endroit où les inspecteurs doivent aller en premier. La question, c'est ce qui arrive si on ne se rend jamais jusqu'aux priorités au bas de la liste. C'est plus rapide qu'une feuille de calcul et ça aide à porter un jugement. Dorothy affirme qu'il ne s'agit pas d'une question de jugement.

Audrey mentionne que l'IA dit aux inspecteurs quoi faire et établit l'ordre de priorité des tâches. En une semaine, une personne peut avoir UN SEUL élément de priorité 1. Certaines personnes au bureau disent que les inspecteurs ne travaillent pas, mais elles n'ont aucune idée du travail qu'ils font. Il est important de dire aux inspecteurs qu'ils peuvent effectuer SEULEMENT 3 inspections par jour. Cela leur est reproché, car ils n'accomplissent pas le travail.

On mentionne que la formation est un problème. Il a été décidé que toute la formation serait virtuelle. Si les inspecteurs passent d'un produit alimentaire à un autre, ils ont besoin d'une formation.

11. Action politique

Il n'y a pas eu beaucoup d'action politique au cours des six derniers mois. Nous devons avoir une vision claire de l'action politique à entreprendre à l'avenir. Nous n'avons pas encore d'agent des communications, mais lorsque ce poste sera pourvu, nous comptons revitaliser ce secteur. L'action politique vise à susciter des changements, et le possible changement de gouvernement à venir pourrait nous offrir des occasions.

On suggère de faire un lien avec les choses que nous avons déjà faites, et on mentionne que rien n'a été fait depuis un certain temps et que nous échouons dans le domaine de l'action politique. Cependant, seul un agent des communications peut réaliser ce travail, et sans agent, nous nous contentons d'éteindre des feux dans

plusieurs dossiers. Milton reconnaît que nous n'avons pas eu une bonne performance dans le domaine de l'action politique dernièrement et que nous devons nous améliorer.

12. Finances des sections locales – Règlement 15

Renseignements bancaires et statuts des sections locales

Il y a eu des problèmes avec le pouvoir de signer que les sections locales ont accordé à Luc. Cela s'est répercuté sur sa cote de crédit personnelle. D'autres pistes sont envisagées, mais pour l'instant, nous continuerons à suivre la même procédure.

Nous avons accès à la plupart des comptes des sections locales. Luc demande à toutes les sections locales de nous envoyer les renseignements de leur banque et de leur succursale, le nombre de comptes qu'elles détiennent, etc.

Il est souligné qu'une section locale fait affaire avec une coopérative de crédit et ne peut pas ajouter de tierce personne. Et certaines institutions ne le feront pas virtuellement.

Certaines personnes avaient l'impression que Luc serait obligé de se rendre dans des succursales pour régler les choses en personne. De plus, il faut prévoir l'avenir, car chaque fois que le compte change en raison du départ d'une personne, il faut recommencer tout le processus. Milton a suggéré que, si nous pouvions ajouter le nom de Luc au compte, celui-ci n'aurait peut-être pas besoin de se déplacer en personne. Les choses ont changé pour nous lorsque nous avons découvert que cela se répercutait sur la cote de crédit de Luc. Les VPR recevront la liste des comptes pour qu'ils sachent quelles sections locales de leur région qui n'ont pas encore fourni leurs renseignements. Luc mentionne qu'il envoie une liste aux VPR toutes les deux ou trois semaines pour les informer des sections locales en retard. Dans le cas des autres documents (procès-verbaux, statuts), Luc envoie un rappel deux fois par année.

Une discussion a lieu au sujet de la nécessité d'envoyer aux VPR des copies conformes des courriels concernant les finances qui sont envoyés aux sections locales.

Il est mentionné que Milton a aidé une défunte section locale dans le secteur de Don, et Don recommande vivement à d'autres d'en faire de même. Une question est posée au sujet du poste budgétaire servant à payer la reconstruction des sections locales, et Milton dit qu'il ne le sait pas, mais que nous trouverons la réponse. Il est important d'assurer le bon fonctionnement des sections locales.

On souligne que l'AFPC semble moins encline à travailler les fins de semaine, et Milton dit qu'il fera un suivi pour savoir ce que les membres veulent faire. On demande si Milton pourrait envoyer une lettre aux VPR disant que le Syndicat de l'Agriculture est disposé à couvrir les frais salariaux de la formation donnée durant les fins de semaine pour reconstruire les sections locales. Milton affirme que cela relève du financement pour la réhabilitation des sections locales. Milton confirme que cette formation est

destinée aux sections locales qui n'ont PAS d'exécutif. Ce n'est pas pour toutes les sections locales, mais seulement celles qui sont défunctes.

14. Le point sur le Bureau national

Aperçu

Nous avons toujours deux adjointes administratives (Kate et Isabelle), un agent administratif (Luc) et quatre agents des relations de travail (Bruno, Nathalie, Mathieu et Chantal). Elaine Massie a pris un congé pour raisons personnelles, et Chantal Wilson a accepté un poste d'une durée d'un an pour pourvoir un poste vacant. Mathieu Juneau s'est joint à l'équipe en janvier et travaille actuellement avec le comité d'équité salariale. Nous espérons qu'un agent des communications se joindra bientôt à l'équipe.

Des questions sont posées au sujet de notre nouveau site Web. Combien de contenu peut être envoyé au Bureau national et quand faut-il l'envoyer? Milton informe toutes les personnes participantes que nous travaillons actuellement sur la mise à jour du contenu existant. Des éléments de contenu peuvent être envoyés à la boîte de courriel générale, et nous les ajouterons à la mise à jour du site.

On demande qui est la personne que Mathieu remplace temporairement. Il est précisé qu'il ne remplace personne. Il a pris le relais de Sylvie Rochon, qui a pris sa retraite. Elaine occupe un poste d'une durée indéterminée, mais est en congé pour un an, et nous l'avons donc remplacée par Chantal, qui a un poste d'une durée d'un an. Milton explique que nous conservons trois agents des relations de travail et que la possibilité d'un quatrième agent a été présentée au congrès. Toutefois, la question n'est pas soumise à un vote, puisque l'Exécutif prend ces décisions en fonction de la charge de travail. Elaine prendra peut-être sa retraite, alors nous réévaluerons la nécessité d'avoir quatre agents des relations de travail à ce moment-là. Nous avons besoin d'un agent des relations de travail de plus parce que nous perdons Mathieu deux semaines par mois lorsqu'il travaille avec le comité d'équité salariale.

Griefs

Rapport sur les griefs

Le rapport sur les griefs est présenté au Conseil. Il est souligné que le Syndicat de l'Agriculture est l'un des meilleurs Éléments en ce qui a trait aux griefs actifs.

Des questions sont posées sur ce que l'AFPC fait des griefs qui lui sont envoyés. Le comité s'est fait dire que l'AFPC s'est améliorée, mais elle n'a pas encore un bon rendement. Il y a un arriéré de dossiers d'arbitrage. On souligne que les membres sont découragés lorsqu'ils entendent que les dossiers prennent des années à être résolus. Nous sommes censés aider les membres, mais il semble que nous ne puissions rien

faire. Milton mentionne une demande de financement supplémentaire pour la dotation qui sera présentée au congrès.

Le Conseil discute de la communication du résultat des griefs aux VPR. On mentionne que les décisions reçues par notre bureau devraient être transmises, mais nous ne pouvons pas les remettre directement aux agents des griefs de l'AFPC. Milton rappelle à tout le monde que les VPR ne sont pas responsables des griefs. Ce sont les sections locales qui s'occupent des griefs. Si un VPR n'est pas inclus, le dossier retourne simplement à la section locale. Sauf si la section locale le recommande, nous ne fournissons pas d'information sur tous les griefs aux VPR. Une fois que les griefs sont envoyés à l'équipe d'arbitrage à l'AFPC, nous ne recevons aucune nouvelle.

Il est souligné que le procès-verbal de la réunion du Conseil de 2018 mentionne que les décisions sur les griefs de troisième palier doivent être transmises aux VPR. Milton dit qu'il examinera le procès-verbal. On demande si le même principe s'applique à d'autres choses qui sont demandées aux sections locales et si les VPR peuvent en recevoir des copies. Milton rappelle à tout le monde que les sections locales sont distinctes des VPR et que nous ne pouvons généralement pas envoyer de copie conforme aux VPR de toute la correspondance avec les sections locales. Lorsque les sections locales n'ajoutent pas le VPR en copie conforme, la réponse n'est pas non plus envoyée en copie conforme aux VPR. On discute de la confidentialité et de la nécessité de tenir les VPR informés de ce qui se passe dans leur section locale. Milton confirme que les détails des griefs ne seront pas communiqués aux VPR.

15. Fonds de justice sociale du Syndicat de l'Agriculture

La réserve s'élève à un peu moins de 56 000 \$. Depuis la dernière réunion du Conseil, une demande de financement que l'Île-du-Prince-Édouard a présentée au Fonds de justice sociale (FJS) a été approuvée. Une autre demande présentée par le Many Hands Resource Centre du Manitoba a été approuvée. Une importante demande de financement du FJS a été reçue il y a quelques semaines et a été soumise au comité aux fins d'approbation, mais une discussion doit se tenir auparavant.

Points à l'ordre du jour proposés par les VPR :

- a) Mise à jour sur le processus d'avis aux briseurs de grève

Une personne demande si nous avons reçu des nouvelles au sujet des briseurs de grève qui franchissent les lignes de piquetage. Milton déclare qu'il s'agit d'une affaire disciplinaire, lorsqu'elle n'est pas contestée. Rien n'a été soumis à l'AFPC parce que tous les Éléments accordent du temps aux personnes pour contester la décision. On s'attend à ce qu'il y ait un grand nombre de décisions sur les briseurs de grève en août et septembre.

- b) Discussions sur les résolutions proposées avant le congrès national de l'AFPC

Fin50A – listes de membres. Le Conseil demande des renseignements contextuels sur la discussion et les prochaines étapes. Comme la résolution a été rejetée, elle ne sera probablement jamais soumise à un vote, ce qui signifie que nous ne pouvons pas faire grand-chose. Si elle est soumise à un vote, Pat suggère que Nadia parle au micro. Six résolutions ont été soumises concernant l'affectation de membres aux sections locales. Le Comité des finances a décidé de les combiner. Le coût de la résolution combinée a été établi à un peu plus de 2 millions de dollars par cycle, ce qui représente environ 25 cents par membre par mois. Une nouvelle base de données des membres sera bientôt mise en place. Les personnes participantes parlent aussi de la façon dont les listes de membres sont suivies et organisées, et il est souligné qu'il y a une énorme différence entre les SLCD et les Éléments. Le comité a rejeté la résolution à l'unanimité parce qu'il est difficile d'assurer l'exactitude des listes de membres d'aussi loin. Les Éléments sont ceux qui sont les mieux placés pour tenir à jour les listes.

Des conseils sont demandés sur ce qu'il faut dire aux sections locales. Pat mentionne que jusqu'à ce que le problème du système Phénix soit réglé, nous ne pouvons pas faire grand-chose. Nadia demande à recevoir un texte écrit qu'elle pourra fournir à ses sections locales. Pat dit qu'il ne peut pas fournir quelque chose venant du comité des finances de l'AFPC, mais qu'il fournira quelque chose venant de lui.

Une personne demande si nous avons accès à UnionWare pour voir les membres des autres Éléments. La réponse est que nous n'y avons pas vraiment accès et que nous devons travailler avec les membres de l'AFPC pour corriger les erreurs et faire le suivi des membres, mais que nous ne pouvons pas le faire nous-mêmes.

c) Dépenses admissibles

Ce point à l'ordre du jour a été attribué au Comité des finances.

16. Mise à jour sur les négociations collectives – point renvoyé au Comité

Voir l'annexe 1.

17. Rapports des comités permanents

a) Rapport du Comité des Statuts et de l'éducation – voir l'annexe 2

Le Comité des Statuts et de l'éducation présente deux rapports, car il s'est réuni en janvier et en mai. Curtis lit le compte rendu de la réunion de janvier, et Randy lit celui de la réunion de mai.

Des éclaircissements sont demandés sur plusieurs points. On discute brièvement du point 9a du procès-verbal de janvier. On rappelle au Conseil que nous pouvons

supprimer toutes les références au genre dans les documents anglais, mais que nous ne pouvons pas changer le genre des objets en français. En ce qui a trait au point 7 sur le pouvoir de signature de l'agent d'administration, même si cette résolution a été adoptée, elle n'est peut-être pas réalisable. Milton mentionne que ce règlement a été approuvé au congrès, mais qu'il examinera les changements qui peuvent y être apportés d'ici le prochain congrès étant donné que sa mise en œuvre est impossible. Des éclaircissements sont demandés sur le point 8 concernant la carte de crédit. Milton dit que la carte peut servir à n'importe quoi, sauf à déboursier des fonds.

Des questions sont posées au sujet du point 10 sur la séance de formation virtuelle. Le terme « délégué(e)s » est générique dans ce contexte. N'importe quel membre peut être l'un des deux délégués. Il n'est pas nécessaire que les personnes participantes soient des délégués syndicaux. D'autres éclaircissements sont demandés sur ce point, notamment sur le contenu du cours sur la santé mentale et les premiers soins, et s'il s'agirait de la même formation que celle offerte par l'AFPC. Milton dit qu'aucun contenu n'a encore été décidé, et qu'on connaît seulement les thèmes qui seront abordés durant la séance. Le sujet de l'invalidité de longue ou courte durée est soulevé de nouveau, et Randy accepte de se pencher sur celui-ci, car c'est un sujet très important, mais qu'il attendra de connaître les commentaires généraux formulés après la première séance.

Une coquille est corrigée au point 9a du texte anglais : « GENERAL » doit être remplacé par « GENDER ».

Une motion en vue de l'adoption du rapport du Comité des Statuts et de l'éducation est présentée par Randy, avec l'appui de Don.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 3.

b) Rapport du Comité des questions générales – voir l'annexe 3

Stewart et Gus lisent le rapport. Il n'y a pas de commentaires ni de questions. Le rapport comprend l'annexe 4A – Activités du Comité des droits de la personne.

Une motion en vue de l'adoption du rapport du Comité des questions générales est présentée par Audrey, avec l'appui de Gus.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 4.

c) Rapport du Comité des finances et des communications – voir l'annexe 4

Quelques coquilles sont corrigées dans le rapport.

Nadia lit le rapport.

Quelques motions sont proposées dans le rapport.

MOTION 1 : Discussion sur l'indemnité pour les TI du Conseil national

Motion : Que soit augmentée l'indemnité pour les TI du Conseil national afin qu'elle passe de 1 500 \$ à 2 500 \$ par cycle, pour payer les ordinateurs, les cellulaires, le matériel et les accessoires, sur présentation de reçus.

Motion présentée par Sherry Hunt

Appuyée par Nadia Sokal

Adoptée à l'unanimité

Coût (supplémentaire) : 18 000 \$/cycle.

Justification : Cette indemnité n'a pas été augmentée au moins depuis 2011.

L'inflation et la hausse des coûts font en sorte qu'il est difficile d'acheter les outils dont ont besoin les membres du Conseil avec une indemnité de 1 500 \$. Les nouveaux membres du Conseil peuvent avoir des dépenses plus importantes au début de leur mandat, tandis que les membres dont les mandats sont renouvelés n'ont peut-être pas besoin de toute l'indemnité. Le coût moyen d'un cellulaire et d'un ordinateur portable au Canada est d'environ 2 500 \$. Il y a une discussion sur la situation hypothétique dans laquelle un membre aurait urgemment besoin d'un cellulaire ou d'un ordinateur portable en raison de dommages imprévus. Le remplacement des appareils serait envisagé au cas par cas par l'Exécutif national.

Discussion sur la motion

Des questions sont posées au sujet des forfaits de téléphone cellulaire qui sont intégrés à une facture familiale. Pat dit que les factures sont détaillées, ce qui signifie qu'il devrait être possible de séparer les frais des forfaits familiaux pour calculer ceux qui peuvent être réclamés au titre de l'indemnité pour les TI.

Certaines personnes se questionnent sur les forfaits existants. Il se peut que des personnes soient obligées de conserver leur forfait actuel pendant un an ou deux. Pat convient que c'est une situation qui n'a pas été abordée, mais qu'il faudra se pencher là-dessus. Milton affirme qu'au départ, les téléphones cellulaires ne faisaient pas partie de l'indemnité pour le matériel, qui était destinée aux ordinateurs, aux imprimantes, etc., et qu'ils sont maintenant inclus.

On s'inquiète que certaines personnes pourraient devoir de l'argent en raison de leur facture de téléphone cellulaire. La somme de 2 500 \$ n'est pas très élevée, ce qui signifie que l'achat d'un cellulaire, d'un ordinateur portable, d'une imprimante et de tout le reste peut faire exploser le budget. Ce n'est donc pas vraiment une hausse. Pat dit que le Comité a beaucoup délibéré de la question avant de fixer le montant à 2 500 \$. Il y a eu beaucoup d'incohérences dans les façons de faire dans le passé. Le Comité comprend que les entreprises de téléphone cellulaire ont changé les règles, mais croit qu'il est arrivé à un montant juste. Le Comité pourra réévaluer le montant plus tard.

Il est souligné qu'en ajoutant au cycle les frais de téléphone cellulaire, le montant restant pour un ordinateur portable diminue. L'indemnité pourrait être insuffisante pour payer le téléphone de ceux qui ont déjà acheté un ordinateur portable. Pat mentionne que ces calculs n'ont pas été faits durant les délibérations du Comité.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 5.

MOTION

Une motion est proposée en vue de modifier le montant de l'indemnité pour le matériel. Milton dit qu'il permettra qu'un montant soit proposé. Audrey présente une motion pour que le Comité reprenne la discussion et fixe le montant à 3 500 \$. Cette motion est appuyée par Gus.

Le téléphone cellulaire est le principal outil de travail de beaucoup de VPR. Nos finances se portent bien, et nous devrions être en mesure de dépenser l'argent nécessaire pour avoir de bons outils. On demande si ce montant est destiné au matériel seulement ou à d'autres articles. D'après ce qu'on comprend, il s'agit seulement de matériel : téléphone cellulaire, ordinateur portable, accessoires comme des claviers externes, imprimantes, etc.

Certaines personnes ne sont pas en faveur de la motion modifiée et croient que le montant actuel est déjà une somme considérable, et que cet argent pourrait servir à autre chose. Certains VPR se font rembourser tout, mais d'autres non. Avant d'augmenter le montant, nous devrions demander à l'Exécutif s'il accordera un peu de latitude pour l'acquisition des articles nécessaires.

Il est suggéré que nous commençons au prochain contrat de téléphone cellulaire, plutôt qu'immédiatement. Une personne fait remarquer qu'il y a beaucoup de produits ayant un bon rapport qualité-prix sur le marché. De plus, certaines personnes siègent au Conseil pendant plusieurs cycles et ont donc beaucoup d'argent à leur disposition.

Certaines personnes en faveur de la motion déclarent que, selon l'endroit, une personne peut avoir besoin d'un meilleur téléphone, car le service n'est pas le même partout.

Vote sur la hausse du montant pour le faire passer de 2 500 \$ à 3 500 \$: oui = 11, non = 6. Motion adoptée.

Aaron déclare que, même s'il n'est pas en faveur du montant, il croit tout de même que le montant devrait être haussé.

Vote sur la motion visant à faire passer de 1 500 \$ à 3 500 \$ l'indemnité pour le matériel.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 6.

Motion 2 : Programmes logiciels pour aider les VPR à mener efficacement leurs activités syndicales

Motion : Que le Bureau national du Syndicat de l'Agriculture paie les frais des abonnements annuels aux logiciels suivants : Microsoft 365, Adobe Acrobat Pro et Zoom (version de base complète).

Motion présentée par Nadia Sokal
Appuyée par Dorothy McRae
Adoptée à l'unanimité

Coût : 18 360 \$/année pour les membres du Conseil national (abonnements individuels). Luc vérifiera si des licences d'entreprise ou de groupe seraient moins chères.

Justification : Auparavant, certains logiciels étaient inclus à l'achat d'un ordinateur. Des abonnements annuels aux logiciels sont maintenant requis pour ces produits. Les logiciels susmentionnés sont ceux qui, selon le Comité, sont les plus nécessaires à notre travail.

Discussion sur la motion 2

Certaines personnes paient déjà des abonnements à des logiciels comme Zoom. Milton dit que le remboursement de ces dépenses peut être demandé rétroactivement. Il demande à toutes les personnes présentes d'envoyer leurs factures pour ce cycle.

Aaron pose des questions sur le montant. Le montant suppose-t-il que chaque membre du Conseil obtiendra un abonnement à chacun des logiciels? Si la réponse est affirmative, il faut que le montant soit fondé sur le coût des logiciels pour tous les membres, pour que la comptabilité soit exacte. Il demande ensuite si nous pouvons ajuster les montants dans l'éventualité où les gens dépensent moins. Milton affirme que nous devons prévoir dans le budget toutes les dépenses auxquelles chaque personne a droit. Le poste budgétaire pourrait changer, mais nous prévoyons toujours dans le budget que tous les utilisateurs dépenseront les fonds au maximum. Pat précise qu'il ne s'agit pas d'un changement au budget, mais simplement d'un établissement de coûts.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 7.

Randy demande si ce point sera ajouté au manuel et la réponse est affirmative.

Une personne demande s'il y aura une ligne séparée dans le formulaire de réclamation des dépenses, et Milton dit qu'il suffit de l'ajouter sous la rubrique des dépenses diverses et que Luc attribuera la dépense au bon poste.

MOTION 3 : Discussion sur l'indemnité de travail de fin de semaine pour le Conseil

Motion : Que soit augmentée l'indemnité de fin de semaine du Conseil pour qu'elle corresponde à la somme brute de 300 \$ par jour.

Motion présentée par Sherry Hunt
Appuyée par Nadia Sokal
Adoptée. Dorothy McRae s'y oppose.

Coût : 19 200 \$/année.

Justification : Cette indemnité n'a pas été rajustée depuis longtemps. Une comparaison a été faite avec le salaire journalier brut d'un employé EG-03 (environ 313 \$/jour).

Dorothy s'exprime contre la motion, en affirmant que le travail syndical est bénévole, et que même si les membres ne devraient pas avoir à payer de leur poche pour effectuer ce travail, elle ne pense pas qu'il soit nécessaire de doubler le montant de l'indemnité reçue. Elle estime qu'il est très bien d'offrir une forme de paiement pour le travail de fin de semaine, mais que le montant déjà prévu est suffisant.

Beaucoup de personnes sont en faveur de cette motion qui reconnaît le temps consacré par certains membres du Conseil. Il est également souligné que le taux d'imposition s'appliquant à cette indemnité est très élevé, et que les membres du Conseil ne finiront vraiment que par recevoir environ la moitié du montant. Il s'agit d'une reconnaissance des sacrifices que doivent faire les VPR et les membres du Conseil. On demande si le Comité des finances a calculé un montant net moyen. Luc affirme que le taux d'imposition est d'environ 30 % dans la majorité du pays, mais qu'il s'élève à environ 50 % au Québec.

Une question est posée sur ce que notre Élément offre comparativement à ce que les autres reçoivent. Pat affirme qu'il ne connaît pas le montant offert par les autres Éléments.

Jan soumet la question au vote, avec un appui. La motion est adoptée.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 8.

MOTION 8 : Discussion sur la tenue d'une séance de discussion entre les réunions du Conseil national aux fins d'échange d'information

Motion : Que soit tenue une brève rencontre virtuelle aux fins d'échange d'information entre les réunions du Conseil national pendant le reste de ce cycle. Des personnes

suppléantes seront invitées à titre d'observateurs. La nécessité de ces rencontres sera réévaluée à la fin du cycle.

Motion présentée par Nadia Sokal

Appuyée par Sherry Hunt

Adoptée à l'unanimité

Coût : Pour une réunion sur Zoom de 3 heures durant les heures de travail avec le service d'interprétation, le coût s'élèverait à 80 000 \$ pour le reste du cycle.

Justification : Le Comité discute du fait que des mises à jour entre les réunions du Conseil national seraient utiles pour simplifier les réunions du Conseil national tenues en personne. Ces séances de discussion pourraient aussi servir à redynamiser notre Élément et à former des personnes suppléantes.

Discussion sur la motion 8

Aaron demande s'il y a eu des discussions sur le moment auquel se tiendront ces réunions et si elles auront lieu en soirée. Pat répond par la négative, en précisant que leur coût a été établi afin de tenir compte de la perte de salaire pour soutenir l'équilibre travail-vie personnelle. De plus, il faudrait tenir compte des contraintes liées aux fuseaux horaires.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 9.

Randy demande si ce point sera ajouté au manuel et on répond par l'affirmative.

MOTION 9 : Transmission des procès-verbaux des réunions de l'Exécutif national

Motion : Que les procès-verbaux des réunions de l'Exécutif national du Syndicat de l'Agriculture soient envoyés par courriel au Conseil national avant la réunion du Conseil.

Motion présentée par Dorothy McRae

Appuyée par Sherry Hunt

Adoptée à l'unanimité

Justification : Les membres du Conseil souhaitent se préparer à poser des questions et à discuter des procès-verbaux des réunions de l'Exécutif national, qui ne sont pas affichés dans notre site Web.

Discussion sur la motion 9

On demande si ce point s'appliquerait à la réunion tenue directement avant la réunion du Conseil, et Pat répond que les procès-verbaux des réunions tenues DIRECTEMENT

avant les réunions du Conseil ne seront pas traduits à temps, ce qui signifie qu'ils seront transmis plus tard.

Plusieurs membres sont en faveur de cette résolution. On demande si elle s'applique seulement aux réunions trimestrielles, et on répond par l'affirmative. Pat précise que les membres de l'Exécutif se réunissent toutes les semaines, mais que seuls les procès-verbaux des réunions trimestrielles sont transmis.

On demande pourquoi ce point sera ajouté au manuel, et Milton dit que c'est pour que les gens soient au courant de ce que nous faisons. Des éclaircissements sont demandés sur la raison pour laquelle les motions du Conseil national ne sont pas des résolutions en instance. Milton déclare que ces motions font simplement partie de notre travail quotidien. Nous ne changeons pas fondamentalement notre façon de travailler; nous apportons seulement des changements mineurs aux processus quotidiens. Les résolutions en instance concernent un changement fondamental et permanent de nos façons de faire. Randy affirme que le manuel est un sommaire détaillé des attentes et des droits, et Milton convient qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter ce point au manuel.

On demande comment nous pouvons mettre par écrit notre façon de procéder si nous ne l'ajoutons pas au manuel. Serait-il possible d'ajouter une autre section au manuel? On veut s'assurer de ne rien oublier. Pat suggère d'ajouter une phrase au manuel qui mentionne que le Conseil recevra les procès-verbaux des réunions trimestrielles de l'Exécutif avant la réunion du Conseil national.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 10.

Discussion sur l'ensemble du rapport

Même si tout le monde n'est pas bilingue, Pat demande à tout le monde d'utiliser DeepL ou Google Translate pour que les messages dans le clavardage sur WhatsApp soient accessibles à tous. Jan demande s'il est acceptable d'avoir un canal séparé et Pat répond que oui, il est possible d'avoir une conversation individuelle, mais que le groupe peut parfois profiter de ce qui se dit dans les conversations en marge. Il encourage donc tout le monde à se servir du clavardage principal. On donne quelques conseils utiles sur l'utilisation des logiciels de traduction. On souligne qu'il est préférable d'écrire au long la signification des acronymes, qui sont difficiles à traduire.

Point 7 : Discussion sur l'envoi aux RVP de copies conformes des communications des sections locales avec le Bureau national

Une discussion a lieu sur ce point du rapport. Pat mentionne que les dossiers sont transmis aux VPR si la section locale n'est pas active. Les membres n'envoient pas toujours de copie à la section locale ou au VPR. Milton demande à Pat de reformuler le texte du rapport pour préciser qu'il faut envoyer une copie à la section locale ou au VPR, au besoin. Dorothy demande quelques exemples des communications qui seront envoyées ou non en copie conforme aux VPR. Jan affirme qu'il demande directement

aux sections locales de l'ajouter en copie conforme et qu'il aimerait que les sections locales et le bureau national n'aient pas de discussions derrière son dos. Il veut être tenu informé. Milton affirme que, même s'ils sont des VPR, ils n'ont pas nécessairement le droit de recevoir les communications des sections locales. Une demande est faite pour qu'une copie conforme de TOUTES les communications soit envoyée aux VPR, ce que le bureau national ne fera pas. Jan réitère qu'il ne veut pas être informé de quelque chose après le fait. Milton précise que le bureau national ne répondra pas aux questions qui devraient être envoyées aux VPR. Il précise que les griefs ne sont pas l'affaire des VPR, et que les VPR recevront des copies conformes des points administratifs seulement. Randy demande s'il s'agit d'un changement, et Milton répond que ce n'est pas le cas et que le bureau national a toujours fonctionné ainsi et que c'est pourquoi il demande que le texte du rapport soit reformulé.

Jannick demande si l'Exécutif national est d'accord avec l'envoi de questions aux VPR au lieu de les envoyer directement au bureau national. Étant donné que les VPR sont censés être le lien avec le bureau national, ce n'est pas l'Exécutif qui devrait les envoyer au bureau national. Milton demande des exemples précis et Séverine offre l'exemple de David Jones. Milton convient qu'il s'agit d'un cas particulier, mais isolé.

Les VPR disent qu'ils ne sont pas toujours tenus informés parce que les membres s'adressent directement à l'Exécutif ou au bureau national. Milton demande aux membres du Conseil de lui envoyer des exemples. Selon la procédure normale, le bureau national recommande aux personnes de communiquer avec leur VPR. Audrey déclare qu'elle fera plus attention de renvoyer les questions aux VPR et de ne pas répondre directement au membre, ou elle demandera au membre s'il a déjà parlé à son VPR. Elle ne veut pas couper toute communication avec les membres, mais elle comprend l'importance de les renvoyer vers leur VPR. Les autres membres de l'Exécutif se disent d'accord et s'engagent à faire attention de dire aux membres de s'adresser à leur VPR.

Milton réitère que la politique du bureau national consiste à renvoyer les questions aux VPR.

Dorothy aimerait tout de même avoir des exemples des types de communications qui ne seront pas envoyés aux VPR.

Question de privilège – Dorothy se sent marginalisée.

Dorothy continue d'entendre « au besoin ». Elle ne demande pas une liste exhaustive, mais simplement un aperçu.

Une motion en vue de l'adoption du rapport du Comité des finances et des communications est proposée par Patrick, avec l'appui de Nadia.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 11

d) Rapport du Comité de la négociation collective et de la santé et sécurité – voir l'annexe 2

Point 5 – Mises à jour des employeurs sur la santé et sécurité au travail

Voir l'annexe 1D.

Randy fournit la liste demandée dans le procès-verbal.

Milton se fait demander quel devrait être le niveau des représentants de l'employeur qui président les réunions du comité de santé et sécurité au travail. Milton répond qu'il demandera pourquoi cette tâche a été déléguée à un niveau inférieur. On mentionne que les réunions étaient toujours présidées par le VP jusqu'à ce que Jim Crawford prenne la relève. Il peut y avoir des différences dans la délégation des pouvoirs. Il y a une perception qu'une personne qui dirige un secteur pourrait tenter d'étouffer des points concernant son secteur. On mentionne que les coprésidents ne sont pas les personnes responsables; ce ne sont pas des décideurs. Les membres du comité sont ceux qui prennent les décisions. Milton affirme que, collectivement, les personnes qui dirigent ce comité doivent avoir le pouvoir de faire appliquer des changements. Il est mentionné que les décisions ne sont pas prises à la table du comité national de santé et sécurité de l'ACIA, qui fait seulement des recommandations.

On demande si une situation devrait être soumise à l'échelon supérieur en cas d'absence de consensus. Milton répond que non et que c'est la direction qui décide. Si le comité de santé et sécurité au travail ne peut pas s'entendre, la direction doit intervenir.

Point 6 – Mises à jour sur la négociation collective

Milton demande à Aaron de modifier le rapport pour inclure les comités de l'ACIA.

Des questions sont posées sur l'appel de revendications du Conseil du Trésor et on demande si les VPR devraient dire aux sections locales de soumettre des revendications. Milton répond par la négative, en disant qu'il n'y a pas de suivi sur certaines revendications qui sont soumises. Nous devons demander aux sections locales de réfléchir à leurs revendications et de les envoyer.

Certains songent à tenir des réunions sur Zoom avec les sections locales pour discuter des revendications, et d'autres sont déçus de constater le faible nombre de revendications qui ont été soumises. Pat affirme que les membres ayant peu d'expérience soumettent des demandes qui ne sont pas réalisables et qu'il est bon d'avoir quelques directives pour les personnes qui veulent présenter une revendication.

On demande ce qui arrive aux revendications qui sont jugées irrecevables. Milton informe les membres du Conseil que certaines sont envoyées au CNM et qu'il y a d'autres groupes qui travaillent là-dessus. Il y a un système en place pour les revendications qui ne sont pas intégrées aux négociations.

Point 7 – Politique sur les événements – voir l’annexe 1E et 1Ea

Une coquille est soulignée dans la première ligne du texte anglais : le mot « attendants » devrait être remplacé par « attendees ».

Une discussion se tient sur le point 2 figurant sous la rubrique « Personnes participantes ». Aaron affirme que ce point était plus large au départ, mais que le comité a décidé de se limiter aux mesures d’adaptation nécessaires en cas d’urgence. Il est souligné que ce point devrait non seulement inclure les problèmes physiques qui empêchent une personne d’évacuer, mais être plus large pour inclure des limitations autres que physiques. Milton est d’accord et ajoute que nous voulons offrir des mesures d’adaptation pour tout problème, physique ou autre, pouvant survenir en cas d’urgence.

On demande qui vérifiera que les membres vont bien. Il doit y avoir un système quelconque pour s’assurer que tout le monde a évacué. Aaron affirme qu’il y a une liste de vérification qui sera passée en revue. Une hiérarchie est suggérée, et Milton affirme que cet aspect est abordé au point 4. Il doit y avoir une directive claire concernant la personne qui est responsable de communiquer avec les personnes participantes.

Point 8 – Forum sur la santé et la sécurité – voir l’annexe 1F

Aaron indique que ses notes seront traduites et transmises aux membres du Conseil.

Questions sur l’ensemble du rapport

On demande que la politique soit transmise au groupe des Statuts pour qu’elle soit ajoutée au manuel.

Une discussion se tient sur la formation. Les membres du Conseil sont informés que les agents des relations de travail (ART) n’ont pas de modules de formation déjà préparés et qu’une formation est offerte par l’AFPC, notamment la formation « Comprendre sa convention collective » qui est offerte en ligne. Les ART travaillent sur l’arriéré de griefs et ne sont pas en mesure, à l’heure actuelle, de préparer et d’offrir des modules de formation. Il est souligné qu’aux réunions précédentes du Conseil, les membres s’étaient fait dire qu’une formation est offerte. Milton réitère que la formation est offerte par l’AFPC pour l’instant. On pensait que les ART allaient donner de la formation durant les séminaires régionaux. Pat rappelle à tout le monde que les ART n’ont pas encore été invités aux séminaires régionaux. Le procès-verbal a été retrouvé, et celui-ci disait que les ART seraient invités à partager de l’information, et non à donner de la formation (procès-verbal de mai 2022).

Pat fait des commentaires concernant la mesure à prendre au point 3. Il affirme que ces renseignements sont contenus dans la politique de l’employeur, et non dans la convention collective. Sur la même question, il affirme que le Conseil devrait rappeler aux employés qu’ils ont le droit de refuser un travail dangereux.

Il est souligné que la liste de vérification pour les séminaires régionaux n'est plus dans le manuel et que le texte du rapport devrait être reformulé. Aaron est d'accord.

Les membres du Conseil demandent que le cours de formation de l'AFPC soit ajouté au rapport, de même que le lien vers le cours.

MOTION ADOPTÉE – par le vote consigné n° 12.

18. Autres points

a) Boycottage de la Semaine de la fonction publique

Milton affirme que nous n'allions pas participer au boycottage au départ. Mais ensuite, il a été annoncé que l'employeur avait menti au sujet du retour au bureau trois jours par semaine, puis a donné un préavis de seulement deux heures aux syndicats avant de faire l'annonce. Nous avons donc décidé de boycotter de nouveau la Semaine de la fonction publique. On s'inquiète que cela nuise aux gens. Le CNA en a discuté et a conclu que cette semaine semble être usée, et qu'il faut faire preuve de discrétion dans nos messages à ce sujet.

Il est suggéré que nous en fassions quelque chose de positif. Au lieu d'un boycottage, on suggère une « contre-journée » de la fonction publique. Parmi les autres bonnes suggestions, notons celles d'encourager les sections locales à faire une déclaration durant les événements, de porter des macarons au lieu de boycotter, ou d'organiser un événement en soirée pour les fonctionnaires ou une semaine d'activités amusantes tenues durant l'heure du dîner. Nous pouvons choisir d'ignorer l'événement de la fonction publique et organiser notre propre événement.

b) Cadeau de retraite pour Chris Aylward

Idées – On suggère que le Syndicat de l'Agriculture achète une carte-cadeau d'un camp de pêche. On discute du montant du cadeau et une personne suggère la somme de 500 \$. On demande si le cadeau est offert au nom du Syndicat de l'Agriculture ou au nom de tous les Éléments. Milton précise que le cadeau viendrait de notre syndicat et qu'il prononcera quelques paroles gentilles. Toutefois, si les autres syndicats décident de faire autre chose, nous achèterons une carte-cadeau de Cabela à la place, pour que Chris n'ait pas à payer le reste des frais du camp de pêche. Milton dit qu'il s'informera du montant que les autres Éléments donneront à cette fin.

Vote à mains levées – motion adoptée.

c) Prochaine réunion du CNA

Il y aura une rencontre précongrès ordinaire. Milton affirme qu'une proposition sera présentée concernant une campagne contre les trois jours de travail au bureau et qu'il s'agira d'une campagne de taille.

Le Conseil souligne que beaucoup de nos membres ne recevront pas bien cette proposition, et demande si la question sera soumise à un vote au congrès. Milton répond que la proposition prendra la forme d'une résolution d'urgence.

d) Élections à l'AFPC

Demain à 9 h 30, Sharon DeSousa rendra visite à la suite de réception.

Surveillez le fil de discussion sur WhatsApp pour en savoir plus et pour connaître les autres visites.

Pat soulève une question de privilège : Il y a un nouveau groupe de clavardage sur WhatsApp appelé AGR 2024 Convention/Congrès. De plus, il a acheté des dossards supplémentaires et prévoit en porter un durant le congrès.

19. Prochaine réunion du Conseil

La prochaine réunion du Conseil aura lieu du 5 au 8 novembre 2024 à Edmonton.

Les points à l'ordre du jour étant épuisés, la séance est SUSPENDUE, ET NON LEVÉE.

Procès-verbal soumis par :

Kate Bradley
Adjointe administrative

ANNEXE 1

Ordre du jour du Comité de la négociation collective et de la santé et sécurité

Date : Le vendredi 24 mai 2024, de 13 h à 16 h 50

Lieu : Hôtel Westin d'Ottawa – salle Terre-Neuve/Nouvelle-Écosse

Membres du comité :

Aaron Swerdlyk, 4^e vice-président de l'Exécutif national (président)

Jan Pennington, VPR, Est de l'Atlantique

Bralavan Krishnakumar, VPR, Sud de l'Ontario

Séverine Guérineau, VPR, Ouest du Québec

Suppléants (observateurs) :

Aucun

Ouverture

Secrétaire :

Kate Bradley

- 1.** Mot de bienvenue
- 2.** Examen du procès-verbal de novembre 2023

On demande aux membres du comité s'ils ont des commentaires ou des questions sur le procès-verbal de la réunion précédente. Une personne demande si une formation sur les conventions collectives a été donnée durant la dernière ronde des séminaires régionaux. Le comité est informé que même si une formation est offerte, personne n'en a encore profité.

MESURE À PRENDRE : Rappeler au Conseil qu'une formation est offerte par les agents des relations de travail sur les conventions collectives.

- 3.** Mesures à prendre prévues dans le procès-verbal précédent

Le document d'orientation sur le harcèlement dans la section « Info clé » du site Web du Syndicat de l'Agriculture doit être mis à jour. Le président du comité peut mettre à jour le document pour qu'il corresponde au nouveau règlement sur la violence en milieu de travail.

Le nouveau site Web a été lancé, et bien que le président du comité ait commencé à travailler sur la mise à jour du document, il est noté que l'AFPC a déjà produit un document; nous pouvons donc ajouter un lien vers le document de l'AFPC, intitulé « Trousse de prévention de la violence et du harcèlement », au lieu de créer le nôtre. Il serait important d'inclure des renseignements propres aux conventions collectives du Syndicat de l'Agriculture. Nous pourrions avoir un guide de l'utilisateur destiné aux membres du Syndicat de l'Agriculture.

MESURE À PRENDRE : Le président du comité rédigera un résumé qui mentionnera que la procédure ne sera peut-être pas exactement la même pour tout le monde, étant donné qu'il y a différentes conventions collectives.

Le président du comité parlera à la coprésidente ou au coprésident du comité national de santé et sécurité au travail de l'ACIA afin que la question des événements violents au Québec soit soulevée.

Cette mesure a été prise à la fin de la dernière réunion et la question a été soulevée. Les membres du comité notent qu'il y a eu d'autres incidents et que les employeurs ne font pas grand-chose. Les employeurs ne prennent pas ces incidents au sérieux, comme il se doit. On note que certains changements ont été apportés, comme l'installation de caméras et le blindage des fenêtres, mais on craint toujours que ce ne soit pas assez. Il pourrait y avoir un incident lorsqu'il y a des personnes sur le site.

Le comité a quelques questions, notamment : Quel service de sécurité ministérielle a effectué une évaluation? Quelle protection l'ACIA a-t-elle offerte à ses employés qui interagissent avec des membres du public? Les formulaires nécessaires sont-ils remplis pour chaque incident?

MESURE À PRENDRE : Effectuer des évaluations de la violence en milieu de travail. Que pouvons-nous faire pour qu'un changement soit apporté à la politique? Demander à ce que ce point soit ajouté à l'ordre du jour du comité national de santé et sécurité au travail. Il faut que les mesures soient de nature préventive. Faire une recommandation aux coprésidentes et coprésidents des comités locaux et régionaux pour reconnaître le droit des membres de refuser un travail dangereux.

4. Violence en milieu de travail (point permanent)

De nombreux employeurs font un bon travail et offrent de la formation sur la violence en milieu de travail, mais d'autres non. La formation doit être redonnée cette année. Les nouveaux employés doivent aussi être formés. Chaque employeur doit offrir une formation propre à son lieu de travail.

MESURE À PRENDRE : Il faut rappeler aux vice-présidents régionaux (VPR) qu'il faut créer des outils d'évaluation de la violence en milieu de travail. Les points soulignés doivent être abordés. Il faut vérifier que les mesures nécessaires sont prises; les employeurs ne font pas un bon travail.

5. Mises à jour des employeurs sur la santé et sécurité au travail (point permanent)

Voir l'annexe A.

MESURE À PRENDRE : Il est recommandé que tous les VPR discutent des programmes de prévention des risques au sein des comités régionaux, notamment en ce qui a trait au radon. Faire un appel aux VPR concernant les plans d'urgence et d'évacuation des immeubles.

Comité de santé et sécurité au travail de l'ACIA – Discussion sur les personnes qui devraient présider les comités, l'expérience requise, les pouvoirs, etc.

MESURE À PRENDRE : Faire un suivi avec Randy pour obtenir un aperçu historique des anciens présidents du comité et du niveau qu'ils occupaient.

6. Mises à jour sur la négociation collective (point permanent)

Des représentants régionaux ont commencé à être élus en vue de la conférence sur la négociation du Conseil du Trésor. Nous enverrons les délégués suivants à cette conférence : 2 membres du groupe PA, 3 membres du groupe SV, 6 membres du groupe TC et 7 membres du groupe EB. Nous attendons toujours que l'Atlantique et l'Alberta choisissent leurs représentants désignés cet automne. Nous devons réduire la liste et choisir des représentants parmi les différentes régions pour nous représenter à la conférence.

Le Conseil du Trésor a envoyé la demande de revendications.

MESURE À PRENDRE : Les membres ont l'impression que les négociations collectives ne tiennent pas compte de leurs points de vue. Si nous les faisons participer dès les premières étapes, ils se sentiront davantage concernés et seront plus satisfaits des résultats. Nous pourrions envoyer une demande aux membres et trouver des enjeux communs. Puis, nous pourrions aider les membres à rédiger leurs revendications concernant ces enjeux communs.

7. Politique sur les événements

Le comité examine la politique.

Consignation des incidents : Y a-t-il un formulaire? Pourrions-nous emprunter le formulaire de rapport d'enquête de situation comportant des risques? Il vaudrait la peine de mettre par écrit tout incident notable, pour qu'il ne se reproduise pas lors d'événements futurs, s'il est évitable.

MESURE À PRENDRE : Il faut clarifier qui est « l'organisme hôte ». On suggère d'ajouter un ensemble de définitions au début du document pour définir les termes utilisés dans la politique.

Mesure prise après la réunion.

MESURE À PRENDRE : Le président ajoutera une note dans la politique au sujet des incidents évitables et de notre capacité, en tant que syndicat, à prévenir ces incidents lors d'événements futurs. **Mesure prise après la réunion.**

MESURE À PRENDRE : Ajouter à la liste de vérification une mention selon laquelle l'organisme hôte doit examiner le plan d'évacuation de l'hôtel et effectuer une inspection de sécurité du lieu de l'événement. **Mesure prise après la réunion.**

8. Forum sur la santé et la sécurité – mise à jour destinée au Conseil (nouveau)

Le comité reçoit les notes prises durant le Forum à titre d'information et de discussion.

MESURE À PRENDRE : Recommander que les participants apportent le document d'évaluation des risques aux réunions de leurs comités et le distribuent.

ANNEXE 1A

Comité des négociations collectives et de la Santé et la sécurité

Date : le 15 avril 2023

Lieu : Réunion en personne - Salle de réunion du
Fairmont Palliser Aspen

Membres présents :

Dorothy McRae, 3e VPEN (présidente)

Christine Austin, VPR Est de la Colombie-
Britannique

Jan Pennington, VPR Est de l'Atlantique

Curtis Veale, VPR Saskatchewan

Président : Appel nominal – La séance du Comité
début à 9 h 06.

Secrétaire-archiviste : Christine Austin

- 1. Mot de bienvenue**
- 2. Examen du procès-verbal de la réunion de
novembre 2022**
- 3. Discussion sur les suivis du procès-verbal
précédent**

Initiative sur la demande de revendications contractuelles

Contexte : Le Comité discute de la nécessité pour les membres de mieux connaître leur convention collective, ce qui pourrait encourager leur participation au processus de négociation. Il est suggéré que cette initiative fasse partie des colloques régionaux.

Motion : Qu'un(e) agent(e) des relations de travail (ART) du Syndicat de l'Agriculture assiste aux colloques régionaux et présente de l'information sur la convention collective.

Mise à jour du 12 mai 2022 - Milton signale que la liste de vérification n'a pas été mise à jour. En cours.
Recommandation : ce point sera ajouté au compte-rendu des décisions pour être complété.

Mise à jour du 3 novembre 2022 - Le compte-rendu des décisions du Comité sera mis à jour pour assurer le suivi de la mise à jour de la liste de vérification du Comité des Statuts.

Mise à jour 15 avril 2023 - Une mise à jour sera faite par le Comité des Statuts.

4. Affaires nouvelles

Réunions spéciales pour l'attribution des fonds de grève

Les sections locales qui disposent d'un fonds de grève devraient planifier la façon de distribuer les montants aux membres. Si ce n'est pas déjà en place ni précisé dans les Statuts, la section locale doit tenir une assemblée générale pour voter sur le montant à allouer à partir des fonds de grève existants.

Résolution

Motion : Veuillez consulter les résolutions ci-jointes qui ont été discutées et acceptées par le Comité et qui feront l'objet d'une discussion et d'un vote à la réunion du Conseil d'avril 2023.

Élaboration d'une déclaration de principe sur la lutte contre le harcèlement

Après avoir discuté de la Déclaration de principe 23b de l'AFPC, le Comité a déterminé qu'une formation est nécessaire sur la façon de mettre en œuvre la déclaration de principe en question. Pour l'instant, il n'est pas nécessaire d'élaborer une nouvelle déclaration de principe pour l'Élément.

Recommandation - L'Élément de l'Agriculture se renseignera auprès de l'AFPC sur la formation des coordonnateurs et coordonnatrices de la lutte contre le harcèlement afin de mettre en œuvre la déclaration de principe.

Recommandation – Le présent comité doit élaborer un document *InfoClé* sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement lors des événements de l'Élément.

Le Comité discute de l'identité du coordonnateur ou de la coordonnatrice de la lutte contre le harcèlement pour le prochain congrès. L'Exécutif désignera la personne appropriée et s'assurera qu'elle dispose des outils nécessaires à la mise en œuvre de la directive.

5. Points permanents

a. Violence sur le lieu de travail

Poursuivre le suivi des évaluations des risques sur le lieu de travail.

Les listes d'enquêteurs/enquêtrices sont disponibles sur les OSNM. Le CNSST suivra en permanence les commentaires de ses membres sur les enquêteurs/enquêtrices. Les président(e)s des Éléments tiennent des réunions toutes les deux

semaines au cours desquelles le retour d'information sur les enquêteurs/enquêtrices est également communiqué.

Tout renseignement sera communiqué dans les mises à jour sur la SST de l'employeur.

b. Le point sur les négociations

Négociations avec le Conseil du Trésor : Les renseignements sur les négociations et les grèves sont mis à jour et fournis quotidiennement par l'AFPC. Veuillez communiquer avec votre bureau régional de l'AFPC et votre VPR si vous avez des préoccupations ou des questions au sujet de la grève.

Négociations à l'ACIA : Le 8 mars 2023, l'équipe de négociation de l'ACIA a déclaré être dans une impasse. Des assemblées publiques nationales virtuelles ont eu lieu les 28 et 30 mars et le 1er avril.

D'autres mises à jour sur les négociations sont affichées sur le site Web de l'AFPC.

c. Le point sur la SST

CNM

- Travaille sur la formation en matière de santé et de sécurité, également sur des outils d'évaluation de la violence en milieu de travail.

ÉFPC

- Réalisation d'analyses régulières de la qualité de l'eau.
- Accent mis sur le programme ergonomique.
- Santé mentale - sous-comité de la santé et de la sécurité psychologiques. Essaye d'obtenir des données de base sur la santé mentale à l'aide d'un formulaire d'évaluation de la santé et de la sécurité.

CCG

- La principale préoccupation est le manque de personnel. Questions relatives à la santé et à la sécurité - au lieu que deux employé(e)s travaillent, il n'y a qu'une seule personne.
- Travaille sur l'évaluation du traitement à HPH. Presque terminée.
- Retour aux réunions en personne en septembre.

MDN

- N'a qu'une politique provisoire du PVHMT. Elle est en cours de révision. Les changements apportés par l'employeur doivent être examinés.
- L'employeur a reconnu les problèmes chroniques d'infrastructure - état déplorable des bâtiments et des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation.
- Plusieurs sous-comités s'occupent des règlements sur la VMT. L'employeur a proposé deux enquêteurs internes. Le sous-comité doit se pencher sur les exigences des enquêteurs/enquêtrices - rôle, responsabilités, champ d'application, etc. Le sous-comité chargé de l'évaluation du lieu de travail et des facteurs de risque est également actif.
- Les conflits interpersonnels entre les FAC et les civils sont un sujet de préoccupation.

CFP

- L'accent est mis sur le retour au bureau.
- Les lignes directrices sur la COVID-19 ont été annulées. Lieux de travail respectueux du port d'un masque.

- Comité directeur sur la santé mentale - travail sur l'identification des facteurs de risque psychosociaux de la **CSA** . Six facteurs de risque élevé ont été identifiés et on y travaille.

AAC

- Le Programme national de SST aborde les recommandations de la vérification ministérielle de la SST - élaboration d'un cours de formation obligatoire pour les superviseur(e)s et les gestionnaires ; mises à jour de l'éducation des employé(e)s ; évaluation triennale du procédé à HPH accuse un retard important.

- Certains postes de coordinateur(trice) régional(e) de la SST sont vacants ou ont été pourvus.

- L'inventaire des produits chimiques (qui sera appelé base de données d'inventaire des produits dangereux) n'a pas progressé. AAC est toujours en discussion avec l'Université d'Ottawa sur deux clauses du contrat. Le Ministère étudie également une autre option de base de données d'inventaire par l'intermédiaire de RNCAN.

- Retour au bureau : L'employeur exige le retour obligatoire de deux jours au bureau.

- Les directives sur la COVID-19 ont été annulées. Lieux de travail respectueux du port du masque.
- PPHVMT - Une page de sensibilisation à la violence domestique a été ajoutée à AgriSource avec des conseils sur l'élaboration de plans de sécurité pour les employé(e)s.

ACIA

- Le Syndicat a reçu tous les rapports d'enquête sur les accidents du travail qui ont eu lieu au cours de l'intervention contre la grippe aviaire, et des discussions sont en cours sur la prévention à l'échelle nationale.
- Des séances d'information sur les ÉUÉI ont été organisées à l'intention des représentant(e)s de la santé et de la sécurité. Il est apparu clairement qu'une coordination est nécessaire entre les services de santé et de sécurité de l'entreprise pour s'assurer que tous les sites qui nécessitent différents niveaux d'ÉUÉI les ont mis en place.
- Retour sur le lieu de travail : L'employeur a imposé le retour obligatoire de deux jours au bureau.

- Les directives sur la COVID-19 ont été annulées.
Lieux de travail respectueux du port du masque.

LEVÉE DE LA SÉANCE à 14 h 30

Motion d'acceptation du rapport

Proposée par : Christine Austin

Appuyée par : Jan Pennington

Vote : Adoptée à l'unanimité

ANNEXE 1B



TROUSSE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT

Guide à l'intention des sections locales
et des membres de l'AFPC



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Prévenir. Intervenir. Soutenir.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a créé cette trousse afin de contrer la violence et le harcèlement au travail à l'aide de mesures visant à prévenir les incidents, à donner suite efficacement aux incidents qui surviennent et à offrir du soutien aux employés touchés.

Tout agissement, comportement, menace ou geste qui cause un dommage, un préjudice ou une maladie peut constituer de la violence ou du harcèlement au travail. Et il peut y avoir de graves conséquences sur la santé physique et psychologique des personnes qui en sont victimes.

La violence et le harcèlement en milieu de travail sont des problèmes de santé et sécurité. Dans certains cas, il peut s'agir d'une infraction aux droits de la personne et même d'un crime. Si le harcèlement est fondé sur l'un des motifs de discrimination illicite prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne ou une autre loi applicable, il s'agit d'un problème qui relève des droits de la personne. Votre convention collective et les lois sur les droits de la personne vous offrent des recours. Pour obtenir des précisions à ce sujet, parlez à votre délégué syndical ou communiquez avec votre [Élément](#) ou le [bureau régional](#).

Dans cette Trousse de prévention de la violence et du harcèlement, vous trouverez des renseignements sur les aspects de santé et de sécurité liés à cette problématique.

Table des matières

Introduction à la violence et au harcèlement en milieu de travail.	2
La violence conjugale au travail.	7
Que peuvent faire les sections locales?	8
Présenter une demande d'indemnité d'accident du travail	10
Liste des facteurs de risque de violence et d'intimidation	11
Lexique	14
ANNEXE A :	
Définitions dans les lois et les règlements	16
ANNEXE B :	
Avantages et inconvénients des mécanismes de recours officiels	31

1. Introduction à la violence et au harcèlement en milieu de travail

Qu'est-ce que la violence au travail?

Tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'une personne salariée à son lieu de travail qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie.

Facteurs qui peuvent contribuer à des risques de violence au travail

- Travailler avec le public.
- Manipuler de l'argent, des objets de valeur ou des médicaments d'ordonnance (p. ex. les caissiers).
- Réaliser des inspections ou faire appliquer les règlements (p. ex. les fonctionnaires).
- Enseigner ou fournir des services, des soins ou des conseils (p. ex. les enseignants, les travailleurs de la santé).
- Intervenir auprès de personnes instables (p. ex. le personnel des services sociaux et du système de justice pénale).
- Travailler seul ou en petit nombre (p. ex. les commis de magasin), ou dans un endroit isolé (p. ex. toilettes, aire d'entreposage, local d'entretien).
- Travailler dans un cadre communautaire (p. ex. les infirmières, les travailleuses sociales et autre personnel de services à domicile).
- Travailler pendant une période de bouleversements organisationnels (p. ex. réduction des effectifs).
- Être membre d'un groupe de personnes dont les droits sont protégés, qui est présenté sous un angle défavorable ou stéréotypé au sein de la population (p. ex. Autochtones, personnes racialisées et celles ayant un handicap, communauté LGBTQ2+).

Qu'est-ce que le harcèlement?

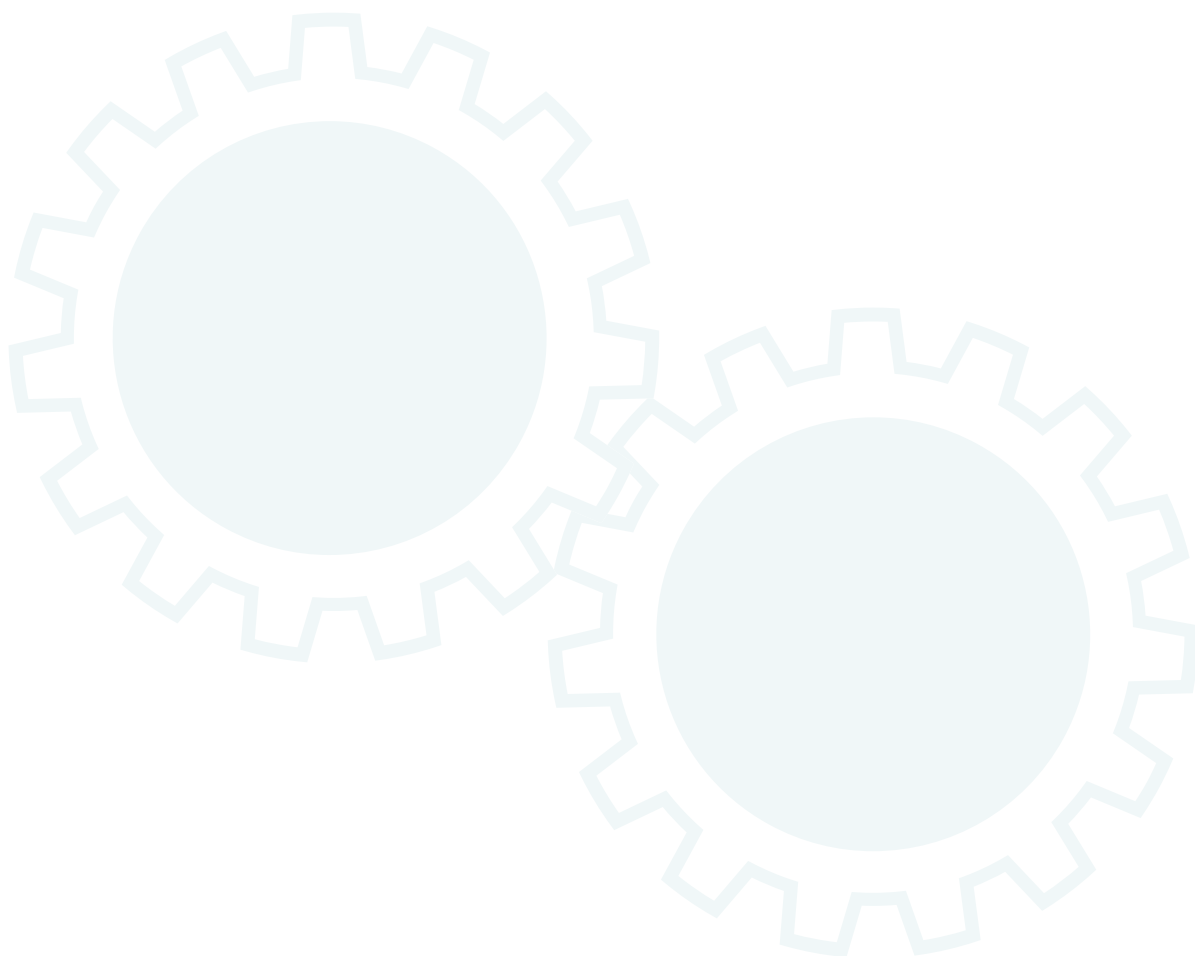
Le harcèlement peut être exercé par un ou plusieurs individus. L'objectif est de dominer la victime. C'est un comportement qui vise habituellement à intimider, à offenser, à dégrader, à humilier ou à exploiter une vulnérabilité connue. Parfois, il peut s'agir d'un incident unique important.

Exemples de harcèlement répété et d'événements uniques graves

- Avances sexuelles non désirées, accompagnées ou non de menaces, ou de promesses explicites ou implicites.
- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes.
- Faire des blagues offensantes, à haute voix, par courriel ou sur une plateforme de médias sociaux.
- Faire des gestes intimidants.
- Exercer des représailles après le dépôt d'une plainte de harcèlement.
- Discrediter une personne en propageant des rumeurs à son sujet, en la ridiculisant, en l'humiliant, en la critiquant continuellement, en remettant en question ses convictions ou sa vie privée, en dénigrant constamment ses opinions, en l'injuriant ou en nuisant, délibérément ou non, à son travail.
- Empêcher une personne de s'exprimer : crier après; la menacer; l'interrompre constamment; lui interdire de parler aux autres.
- Obliger une personne à accomplir des tâches de niveau inférieur à ses compétences en vue de la rabaisser ou de la diminuer, faire en sorte qu'une personne échoue, l'injurier en privé ou en la présence d'autres personnes.
- Isoler une personne en cessant de lui parler, refuser sa présence ou ne pas en tenir compte, l'éloigner des autres.
- Déstabiliser une personne en dénigrant ses croyances, ses valeurs, ses choix religieux ou politiques, ou en se moquant de ses points faibles.
- Harceler une personne en raison d'un motif illicite de discrimination (selon la définition de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) ou d'autres lois sur les droits de la personne).

Exemples de ce qui n'est pas du harcèlement

- L'exercice normal du pouvoir de la direction de gérer, comme la gestion courante des activités, le rendement au travail ou l'absentéisme, l'attribution des tâches, des vérifications de référence, l'application de mesures disciplinaires progressives pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi, traduit l'autorité légitime de la direction. Remarque : L'exercice des fonctions habituelles de gestion ne constitue pas du harcèlement, mais la façon dont sont accomplies ces fonctions peut entraîner une possibilité de harcèlement ou de perception de harcèlement. Un conflit en milieu de travail ne constitue pas en soi du harcèlement, mais il pourrait le devenir si aucune mesure n'est prise pour le régler.
- Le stress lié au travail ne constitue pas en soi du harcèlement, mais l'accumulation de facteurs de stress peut accroître le risque de harcèlement.
- Des conditions d'emploi difficiles, des contraintes professionnelles et des changements organisationnels.
- Un incident unique ou isolé, comme une remarque déplacée ou des manières abruptes.
- Des relations sociales entre deux parties consentantes.
- Des gestes amicaux entre collègues, comme une tape dans le dos, sauf si la personne a clairement indiqué que ce geste était indésiré et inopportun.



Pour mettre en contexte la situation, posez-vous les questions suivantes :

- Dans quel contexte l'incident ou les incidents se sont-ils produits?
- Est-ce que le comportement était importun?
- Le comportement me visait-il directement?
- Ai-je été offensé par le comportement?
- L'incident s'est-il produit dans une situation visée par la politique?
- Était-ce le premier incident ou s'agit-il d'une série d'incidents?
- Quelle est ma relation de travail avec la personne?
- Des personnes font-elles ou disent-elles des choses pour me rendre mal à l'aise?
- Une personne raisonnable et bien informée de toutes les circonstances qui se trouverait dans la même situation considérerait-elle le comportement comme déplacé ou offensant?
Le comportement doit être évalué selon une norme raisonnablement objective, pas seulement en fonction de ses effets sur vous.
- Est-ce que le comportement dépassait les limites raisonnables et habituelles des rapports en milieu de travail? Une personne raisonnable serait-elle offensée ou lésée par ce comportement?
- Si je décris et évalue mon environnement de travail, est-ce que je constate d'autres facteurs qui contribuent à la situation (niveau de stress, charge de travail, contraintes professionnelles, etc.)?
- Suis-je particulièrement visé et traité différemment de mes collègues? M'ignore-t-on?
- L'incident est-il lié à mon rendement au travail?
- Me critique-t-on régulièrement, même si mes normes n'ont pas changé et que mon rendement a toujours été satisfaisant ou supérieur?
- Me reproche-t-on des erreurs dont, selon moi, je ne suis pas responsable?
- Quels effets ou répercussions cet incident ou ces incidents ont-ils pour moi :
 - Physiquement?
 - Émotionnellement?
 - Sur le plan professionnel?
- Mes relations de travail sont-elles différentes de celles que j'ai connues antérieurement?
- Est-ce que des personnes risquent de menacer ma sécurité?
- Comment un tel comportement serait-il perçu par d'autres collègues de travail?
- Est-ce que d'autres facteurs dans ma vie personnelle pourraient influencer ma réaction à cet incident?
- Est-ce un comportement habituel de la part de cette personne? Y a-t-il des circonstances personnelles ou professionnelles qui pourraient contribuer à favoriser son comportement?
- Ai-je parlé à la personne et tenté de clarifier la situation? L'ai-je informée de l'effet qu'a eu sur moi la situation?
- Ai-je demandé à la personne de cesser le comportement?

- L'autre personne a-t-elle exprimé des regrets et mis fin à ce comportement, ou persiste-t-elle?
- Ai-je envisagé de résoudre la situation au moyen de méthodes de résolution informelle de conflit, telles que la discussion facilitée, le coaching ou la médiation?
- Si je choisis de déposer une plainte, sera-t-elle faite de bonne foi, avec l'intention d'informer honnêtement?

Répercussions

- Absentéisme
- Roulement élevé du personnel et difficulté à en recruter
- Risque accru d'erreurs et d'accidents
- Stress et anxiété
- Baisse du moral, de la productivité et de la motivation

Réactions suggérées

- Essayer de rester calme.
- Si possible, dire fermement à la personne que son comportement n'est pas acceptable et lui demander d'arrêter.
- Demander qu'un superviseur, un délégué syndical ou un membre du syndicat soit présent au moment de communiquer avec cette personne.
- Prendre des notes (dates, témoins, commentaires, etc.).
- Demander l'aide du syndicat : nous sommes là pour vous aider!

Responsabilités de l'employeur

- L'employeur a l'obligation légale de s'assurer que le milieu de travail est exempt de harcèlement, de discrimination, de violence et d'intimidation.
- Évaluer le milieu de travail pour détecter les cas possibles de harcèlement et de violence.
- Informer les personnes visées par des plaintes que leurs actions ne seront pas tolérées et qu'elles s'exposeront à des mesures disciplinaires si leur comportement persiste.
- Superviser le personnel dans le milieu de travail.
- Prendre des mesures appropriées à l'égard des personnes visées par des plaintes.
- Diriger les personnes salariées vers un conseiller du Programme d'aide aux employés (PAE) ou tout autre organisme de services approprié.
- Offrir de la formation, au besoin.
- Dénoncer auprès des services policiers toute personne qui menace de blesser ou d'agresser quelqu'un. Il faut alors remplir un rapport d'incident et le soumettre à l'employeur sur-le-champ.
- Prendre des mesures appropriées pour éviter la répétition d'incidents similaires.

2. La violence conjugale au travail

Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison?

En 2014, le Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children (CREVAWC) et le Congrès du travail du Canada (CTC) ont publié les résultats d'une étude approfondie sur la violence conjugale au travail. Plus d'un tiers des 8 429 participants à l'étude ont dit avoir été victimes de violence conjugale à un moment de leur vie.

Les taux de victimisation sont plus élevés chez les femmes, les personnes racialisées, autochtones et LGBTQ2+ et les personnes ayant un handicap. Les hommes aussi sont victimes de ce phénomène, mais ils sont moins nombreux.

La violence conjugale peut avoir d'importantes conséquences au travail. Selon l'étude, 82 % des victimes de violence conjugale ont déclaré que cette situation avait nui à leur rendement professionnel, le plus souvent en raison de distractions, de fatigue, de retards, d'interruptions au travail causées par leur agresseur et d'un manque de concentration et d'assiduité au travail.

Pour des précisions sur l'étude, consultez le rapport [PEUT-ON ÊTRE EN SÉCURITÉ QUAND ON NE L'EST PAS À LA MAISON?](#) Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail.

Toutes les personnes salariées ont le droit de se sentir en sécurité. Il est de notre devoir de mettre fin à la violence conjugale et de protéger les victimes.

Pour plus de renseignements sur la violence conjugale, consultez la [page du Centre de ressources sur la violence conjugale au travail du CTC](#).

L'AFPC a négocié et continue de négocier des dispositions en matière de congés dans les conventions collectives pour aider les personnes salariées qui sont victimes de violence conjugale. Vérifiez si votre convention collective en contient.

3. Que peuvent faire les sections locales?

Mesures que peuvent prendre les sections locales pour prévenir, intervenir et soutenir.

Si vous constatez qu'une personne dans votre milieu de travail est victime d'intimidation, offrez-lui votre aide.

Informez les membres des politiques et des procédures en vigueur pour gérer les cas de violence et de harcèlement.

Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail

L'employeur doit établir et afficher dans un lieu accessible à toutes les personnes salariées une politique de prévention de la violence qui fait état de ses obligations :

- offrir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence;
- consacrer le temps et les ressources nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la violence en milieu de travail, notamment l'intimidation, les taquineries et d'autres comportements abusifs ou agressifs;
- communiquer aux membres du personnel les renseignements pertinents au sujet de ces facteurs;
- informer les personnes salariées des démarches à suivre si quelqu'un est victime de violence ou de harcèlement;
- venir en aide aux personnes qui ont été exposées à la violence ou au harcèlement au travail.

Comités de santé et sécurité

L'employeur est tenu d'offrir de la formation aux membres des comités de santé et sécurité au travail.

Griefs, plaintes et demandes d'indemnisation

Tous les cas de violence au travail doivent être traités conformément aux dispositions en matière de santé et sécurité du Code canadien du travail ou des lois et règlements provinciaux ou territoriaux pertinents. Néanmoins, certaines situations peuvent justifier le dépôt d'un grief, puisque les mesures correctives individuelles et globales prévues dans la procédure en santé et sécurité sont limitées. En outre, la section locale peut offrir de l'aide, des conseils et une représentation.

1. Griefs et mesures correctives

La personne salariée qui a subi une perte de salaire, de congés ou d'avantages sociaux en raison d'un incident de violence au travail doit déposer un grief le plus tôt possible. En général, le grief portera sur les dispositions en matière de congés de la convention collective. C'est pourquoi les mesures correctives pourraient inclure, sans toutefois s'y limiter, la perte de salaire, des congés de maladie ou des congés annuels ou compensatoires.

2. Grief invoquant l'article sur la non-discrimination

Tout acte de harcèlement ou de violence fondé sur un motif illicite constitue un acte discriminatoire qui viole les dispositions de l'article de la convention collective sur l'interdiction de discrimination ainsi que les lois fédérales, provinciales et territoriales sur les droits de la personne. Les membres qui sont victimes de harcèlement ou de violence doivent déposer un grief dans les délais prescrits.

Les motifs illicites de discrimination selon la Loi canadienne sur les droits de la personne sont les suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation familiale, une incapacité mentale ou physique, les caractéristiques génétiques et l'état de personne graciée (pardon accordé ou casier suspendu). Les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne peuvent inclure d'autres motifs (p. ex. la situation sociale, les convictions ou les activités politiques).

Consultez le site Web de [la Commission canadienne des droits de la personne](#) ou de la [commission provinciale ou territoriale des droits de la personne](#) de votre région pour obtenir d'autres ressources.

3. Plainte d'un membre contre un autre membre

Il se peut que la personne accusée de violence ou d'intimidation soit un membre du syndicat. Dans un tel cas, l'Élément ou le bureau régional de l'AFPC peut aider à représenter la victime.

4. Plainte relative aux droits de la personne

Si l'acte de violence ou de harcèlement se rapporte à un motif illicite précisé dans la Loi canadienne sur les droits de la personne ou une autre loi pertinente, le membre peut également porter plainte auprès de la commission des droits de la personne ou d'un tribunal qui s'applique à son lieu de travail. La plainte doit être déposée en même temps que le grief pour discrimination ou harcèlement et que tout autre mécanisme de recours prévu par le Code canadien du travail ou les lois et les règlements provinciaux ou territoriaux applicables. Ainsi, les délais prescrits pour le dépôt d'une plainte relative aux droits de la personne seront respectés si on ne peut avoir recours au processus de règlement des griefs (p. ex. si le délai pour le dépôt d'un grief est expiré) ou si le délai de traitement est trop long. La plupart des commissions des droits de la personne n'accepteront pas de se pencher sur un grief lié aux droits de la personne dans un milieu de travail syndiqué avant la fin de la procédure de règlement du grief.

5. Demande d'indemnisation

La personne victime de violence au travail devrait soumettre, au besoin, une demande d'indemnisation pour préjudice, même si elle n'a pas pris de congé. De cette façon, elle sera protégée si des problèmes de santé physique ou psychologique surviennent par la suite. Les sections locales doivent aider le membre avec le libellé, le processus de demande et, éventuellement, l'appel si la réclamation est rejetée, avec l'aide du bureau régional de l'AFPC.

4. Présenter une demande d'indemnité d'accident du travail

Avez-vous besoin d'aide?

Demandez à un membre de l'exécutif de votre section locale, à votre Élément ou au bureau régional de l'AFPC de vous aider à rédiger votre demande.

Si vous êtes victime de violence ou de harcèlement (« harcèlement psychologique », au Québec), vous devez présenter une demande d'indemnité d'accident du travail dans la province ou le territoire où vous travaillez.

Selon un sondage auprès des membres de l'AFPC, seulement 3 % des victimes de violence au travail ont demandé une indemnité à la commission des accidents de travail.

Qu'est-ce qu'une indemnité d'accident du travail?

L'indemnité d'accident du travail est une forme d'assurance qui fournit un revenu et des soins médicaux aux personnes blessées dans l'exécution de leurs fonctions.

Tous les membres de l'AFPC sont assurés par la commission des accidents du travail de la province ou du territoire où ils travaillent, et non où ils vivent.

Comment présente-t-on une demande?

Lorsque vous consultez un professionnel de la santé après un accident, vous devez l'informer que l'incident a eu lieu au travail.

Vous devez présenter une demande d'indemnité à la commission des accidents du travail et y inclure tous les renseignements médicaux pertinents. Le nom de la commission des accidents du travail varie selon la province ou le territoire. Communiquez avec votre agent régional de l'AFPC pour obtenir des conseils à ce sujet.

Dans chaque province ou territoire, il y a un délai précis pour présenter une demande. Assurez-vous de respecter la date limite.

Y a-t-il autre chose à savoir?

1. Si la demande est accueillie, vous pourriez avoir droit à une indemnité pour les journées de travail perdues en raison d'une blessure.
2. Tous les membres de l'AFPC sont assurés par une commission des accidents du travail, mais certaines provinces et certains territoires n'ont pas de politique officielle en ce qui concerne les demandes d'indemnisation pour stress psychologique résultant d'un incident de violence, de harcèlement ou d'intimidation. (Voir la section Définitions dans différentes lois et différents règlements.)
3. Si votre demande est refusée (p. ex. s'il manque des renseignements médicaux ou certaines précisions), discutez de la possibilité d'interjeter appel avec votre représentant régional en santé et sécurité au travail de l'AFPC. Le délai pour les appels est très strict, alors ne tardez pas.

Si vous avez besoin d'aide, consultez le personnel de votre bureau régional de l'AFPC ou le site Web de la commission des accidents du travail de votre province ou territoire.

Vous n'êtes pas seuls : votre syndicat est là pour vous aider.

5. Liste des facteurs de risque de violence et d'intimidation

Comprendre la violence et le harcèlement

Le contenu de cette section est tiré du règlement intitulé Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (PHV) - 943-1-IPG-104. Veuillez noter que ce règlement s'applique seulement aux fonctionnaires fédéraux, mais il contient tout de même une liste de facteurs de risque qui peut être utile, peu importe la province ou le territoire.

Facteurs de risque – Violence et harcèlement au travail

Divers facteurs de risque peuvent contribuer au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail : caractéristiques des clients, environnement de travail physique, activité professionnelle, culture organisationnelle, facteurs liés à l'emploi et autres facteurs externes. Voici des exemples de certains de ces facteurs de risque.

Caractéristiques des clients (tierce partie)

Le fait de travailler avec des clients qui présentent certaines caractéristiques peut exposer le personnel à un risque accru de violence ou de harcèlement. Il peut s'agir de travailler avec :

- des membres du public qui sont frustrés par le système, qui sont en état de choc ou en colère (p. ex. des clients ou des membres de leur famille) et qui peuvent s'en prendre à la personne la plus proche;
- des clients ayant des antécédents de violence;
- des clients incapables de maîtriser leur comportement en raison de problèmes de santé mentale, de troubles affectifs ou d'une lésion cérébrale (p. ex. causée par une commotion cérébrale);
- des clients qui ont des attitudes ou des comportements racistes, sexistes, homophobes, transphobes, capacitifs, xénophobes, islamophobes ou autrement discriminatoires;
- des clients qui sont sous l'influence des drogues ou de l'alcool.

Environnement de travail physique

Certains environnements de travail et la conception de certains lieux de travail peuvent donner lieu à d'autres risques pouvant mener à du harcèlement et à de la violence. Il peut s'agir notamment des situations suivantes :

- travailler seul, en petit nombre ou dans des endroits isolés ou peu passants (p. ex. une aire de réception isolée, des toilettes, des aires d'entreposage, des locaux d'entretien);
- travailler en milieu communautaire (p. ex. faire des visites à domicile);
- avoir un lieu de travail mobile;
- travailler dans une pièce où il est difficile de voir les clients;
- travailler dans une pièce exiguë où les employés doivent travailler à proximité d'autres employés ou des clients;
- travailler dans un environnement très bruyant;
- travailler sans l'équipement de protection individuelle requis.

Activité professionnelle et culture organisationnelle

- Travailler avec le public;
- Manipuler de l'argent, des médicaments sur ordonnance ou des articles de grande valeur;
- Travailler avec des personnes capricieuses ou instables (p. ex. le personnel du système de justice pénale qui travaille avec des détenus);
- Travailler dans des locaux où l'on sert de l'alcool;
- Travailler dans un milieu qui tolère ou favorise les attitudes et les comportements racistes, sexistes, homophobes, capacitifs ou autrement discriminatoires;
- Travailler dans un environnement qui n'est pas diversifié ou qui compte très peu de personnes appartenant à des groupes visés par la législation sur les droits de la personne;
- Travailler dans un environnement où il y a un mauvais usage du pouvoir ou abus de pouvoir.

Facteurs liés à l'emploi

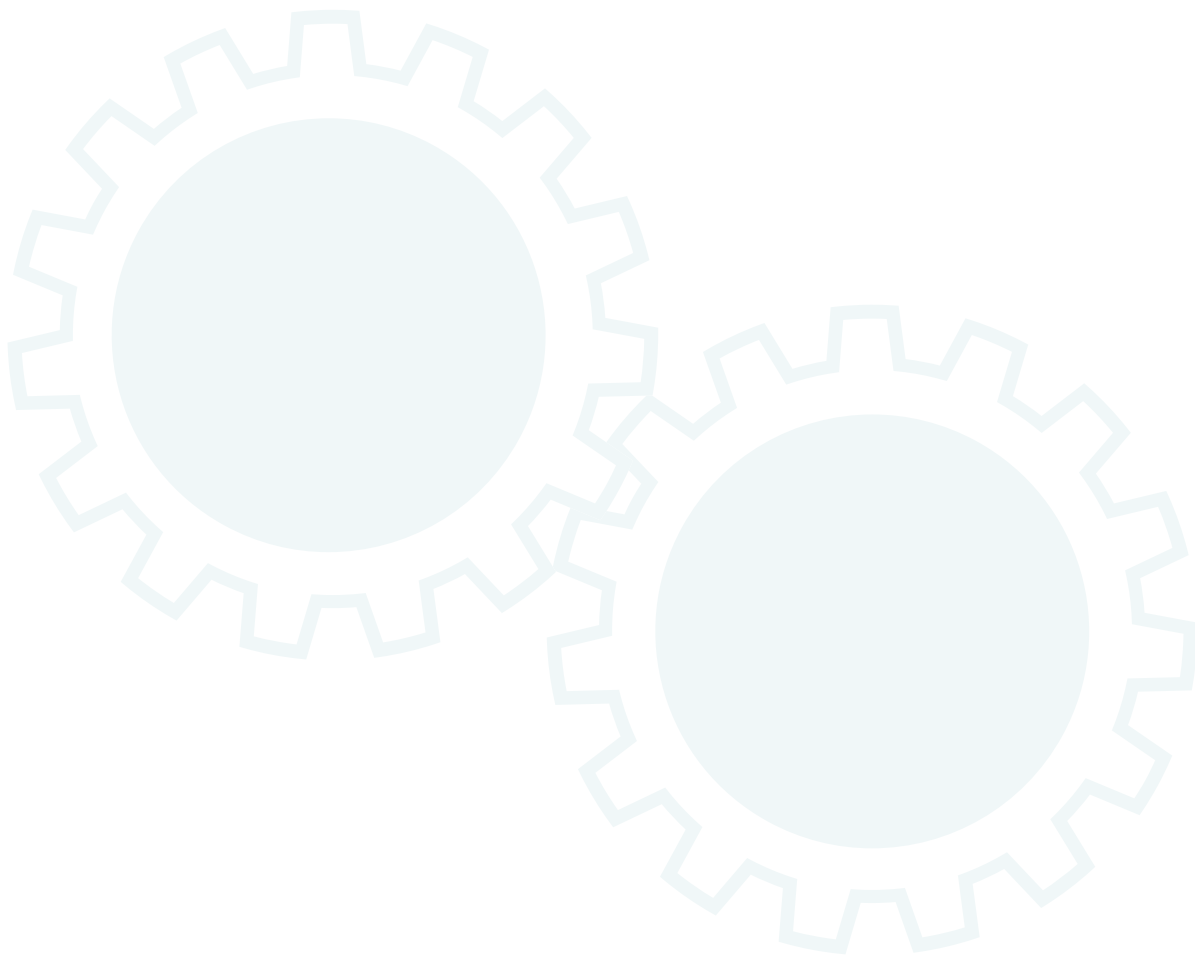
Les aspects propres à un emploi, comme les exigences mentales et physiques, peuvent créer des dangers pouvant mener à du harcèlement et à de la violence. Il peut s'agir notamment d'un emploi dans un environnement où il y a :

- un contrôle limité sur la façon dont le travail est effectué;
- une charge de travail excessive ou des ressources insuffisantes pour accomplir le travail;
- des délais déraisonnables ou serrés entraînant un haut niveau de stress;
- des tâches ou des rôles mal définis, conflictuels ou imprécis;
- une absence de sécurité d'emploi;
- une formation et des ressources limitées ou inadéquates;
- des périodes de changements organisationnels intenses (p. ex. grèves, privatisation, restructuration, réduction des effectifs).

Autres facteurs externes ou internes

Voici d'autres facteurs externes qui peuvent contribuer au harcèlement et à la violence

- violence familiale ou conjugale, notamment un membre de la famille, un partenaire ou un ancien partenaire qui :
 - menace un employé ou des collègues verbalement ou par téléphone ou courriel;
 - traque l'employé;
 - injurie l'employé ou des collègues;
 - détruit les biens de l'employé ou de l'organisation;
 - blesse physiquement l'employé ou ses collègues;
- formation insuffisante sur la prévention du harcèlement et de la violence, y compris la politique de l'employeur relative à la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.



6. Lexique

Abus : Acte commis dans l'intention de causer du tort à quelqu'un sur le plan physique, psychologique ou les deux.

Accident : Événement inattendu qui cause du tort à une personne ou des dommages matériels.

Agression : Usage direct ou indirect de la force à l'encontre d'une personne, sans son consentement, et toute tentative ou menace d'employer la force.

Discrimination fondée sur un motif illicite : Le traitement inéquitable, injuste et différent des membres de groupes sociaux particuliers qui ont été historiquement désavantagés. La discrimination fondée sur des motifs relatifs aux droits de la personne ou des « motifs illicites » énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne comprend la discrimination fondée sur la race, la nationalité, l'origine ethnique, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, l'âge, la religion, la situation matrimoniale ou familiale, la condamnation pour un acte criminel et le handicap physique ou intellectuel. Certaines lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne prévoient d'autres motifs illicites, comme la situation sociale ou l'affiliation et les convictions politiques.

La discrimination peut être intentionnelle ou non. Elle peut prendre la forme d'un traitement différent flagrant ou elle peut être systémique ou institutionnalisée, c'est-à-dire enracinée dans les politiques, les procédures et les pratiques d'une organisation. Un comportement ou une pratique est discriminatoire s'il en découle un effet négatif disproportionné sur un groupe en particulier. Parmi les effets négatifs figure le fait d'être privé d'avantages ou de possibilités, ou encore de privilégier certaines personnes en leur consentant ces avantages et possibilités.

Harcèlement : Conduite caractérisée par des comportements ou des commentaires vexatoires, dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns.

Le harcèlement englobe :

- a. le harcèlement verbal, physique et visuel;
- b. les comportements ou les expressions qui pourraient offenser une personne raisonnable;
- c. une conduite ou des commentaires déplacés, qu'ils soient intentionnels ou non;
- d. une conduite ou des commentaires répétés au cours d'une ou de plusieurs périodes, si l'incident est grave, flagrant ou constitue une menace;
- e. les incidents où la victime ne s'oppose pas expressément au harcèlement;
- f. une conduite ou des commentaires importuns, qui peuvent cibler ou non une personne en particulier;
- g. des remarques ou des gestes qui ridiculisent ou dénigrent un groupe et qui sont susceptibles d'engendrer de l'humiliation, des insultes, de l'appréhension ou des perturbations qui empoisonnent l'environnement.

Harcèlement fondé sur les droits de la personne : Harcèlement fondé sur les droits de la personne ou sur l'un des « motifs de distinction illicite » précisés dans la législation sur les droits de la personne, notamment la race, la nationalité, l'origine ethnique, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, l'état matrimonial, la situation de famille, les antécédents judiciaires ou une incapacité physique ou mentale. Certaines lois provinciales et territoriales en matière de droits de la personne incluent maintenant la situation sociale, l'affiliation ou les convictions politiques comme motifs de distinction illicite.

Harcèlement personnel : Harcèlement non fondé sur les droits de la personne, qui ne se limite pas aux « motifs illicites » et qui s'entend d'un comportement répété qui est hostile ou non désiré, notamment des paroles, des actes ou des gestes qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui créent pour elle un milieu de travail néfaste.

Harcèlement psychologique : Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou importuns, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et crée pour elle un milieu de travail néfaste.

Harcèlement sexuel : Harcèlement à caractère sexuel qui peut comprendre des attouchements, des remarques, des plaisanteries, des insinuations ou des avances sexuelles non désirées.

Impolitesse : Comportement offensif et indigne jugé inacceptable par la société et témoignant d'un manque de considération. Ne constitue pas de l'intimidation, à moins d'avoir pour objectif de s'en prendre à une personne en particulier.

Intimidation au travail : L'intimidation est une forme de harcèlement. Comportement agressif, répétitif et persistant entre personnes salariées, dans le lieu de travail ou à l'extérieur, qui s'aggrave avec le temps et peut devenir de la victimisation. Comprend tout comportement ou commentaire inconvenant dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il humiliera ou intimidera sa victime. L'intimidation au travail exclut toute action raisonnable prise par l'employeur pour gérer son personnel.

Persécution collective : Comportement de groupe visant à exclure, à punir ou à humilier une personne au travail.

Violence au travail : Tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'une personne salariée à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer du tort, un préjudice ou une maladie.

Violence conjugale : Toute forme de mauvais traitement physique, sexuel, affectif ou psychologique, ce qui englobe le contrôle financier, le harcèlement et l'intimidation. Elle peut se produire entre partenaires intimes de sexe opposé ou de même sexe, qu'ils soient mariés, conjoints de fait ou en union libre. Elle peut continuer même après une rupture.

ANNEXE A –

Définitions dans les lois et les règlements

Familiarisez-vous avec les dispositions relatives aux droits de la personne ainsi qu’avec les définitions du harcèlement et de la violence qui sont contenues dans les lois et les règlements fédéraux, provinciaux et territoriaux sur la santé et la sécurité au travail. Il est important de noter que si le harcèlement n’est pas expressément mentionné dans la loi sur les droits de la personne, il relève alors des dispositions sur la discrimination de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

LOIS FÉDÉRALES

Code canadien du travail, paragraphe 122(1), partie II

Harcèlement et violence Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.

Loi canadienne sur les droits de la personne

Harcèlement

- **14 (1)** Constitue un acte discriminatoire, s’il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu
 - (a) lors de la fourniture de biens, de services, d’installations ou de moyens d’hébergement destinés au public;
 - (b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements;
 - (c) en matière d’emploi.

Harcèlement sexuel

- **(2)** Pour l’application du paragraphe (1) et sans qu’en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

.....

ALBERTA

Occupational Health and Safety (OHS) Act, partie I, paragraphe 1(yy)

Violence

Dans un lieu de travail ou dans un endroit connexe, s'entend de tout agissement, menace ou tentative causant ou susceptible de causer un préjudice corporel, et comprend la violence familiale ou sexuelle.

Occupational Health and Safety Act, partie I, paragraphe I(q)

Harcèlement

Tout comportement isolé ou à répétition (intimidation, brimades ou action répréhensible ou indésirable), dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il portera atteinte à la santé et à la sécurité d'un travailleur, l'offensera ou l'humiliera. Le harcèlement englobe notamment :

- i. conduite, commentaire, intimidation ou geste fondé sur l'un des motifs suivants : la race, les croyances religieuses, la couleur, l'incapacité physique ou mentale, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état matrimonial, la source de revenus, la situation de famille, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle, et
- ii. une sollicitation ou des avances à caractère sexuel. Cela exclut toute conduite raisonnable de la part de l'employeur ou d'une personne chargée de la supervision de la gestion du personnel ou du lieu de travail.

Alberta Human Rights Act

Discrimination dans les pratiques d'emploi

7 (1) Il est interdit à l'employeur

- a. de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne donnée, ou
- b. de faire à son égard des distinctions illicites en matière d'emploi ou d'autres conditions d'emploi,

en se fondant sur l'un des motifs suivants : la race, les croyances religieuses, la couleur, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, l'incapacité physique ou mentale, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état matrimonial, la source de revenus, la situation familiale ou l'orientation sexuelle de cette personne ou de toute autre personne.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Occupational Health and Safety Regulation, article 4.27

Violence

Tout usage de la force physique ou tentative d'y recourir par une personne autre qu'un employé, susceptible de causer un préjudice à un employé, incluant tout propos ou comportement menaçant qui donne à celui-ci des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir un préjudice.

WorkSafe BC - Prevention Manual

Policies Applying to the OHS Provisions of the Workers Compensation Act

Part 2 Division 4 – General Duties of Employers, Workers and Others

Employer Duties – Workplace Bullying and Harassment, paragraphe P2-21-2

Intimidation et harcèlement

- a. Tout comportement ou commentaire inconvenant dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il aura pour effet d'humilier ou d'intimider sa victime.
- b. Cela exclut toute conduite raisonnable de la part de l'employeur ou d'une personne chargée de la supervision de la gestion du personnel ou du lieu de travail.

Human Rights Code de la Colombie-Britannique

Discrimination dans l'emploi

13 (1) Nul ne peut

- a. refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne,
- b. faire des distinctions injustes en ce qui concerne l'emploi ou les conditions d'emploi d'une personne en raison de sa race, sa couleur, son ascendance, son lieu d'origine, ses croyances politiques, sa religion, son état matrimonial, sa situation familiale, une déficience physique ou mentale, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre ou son âge, ou parce que cette personne a été reconnue coupable d'une infraction criminelle, y compris par déclaration sommaire de culpabilité, qui n'est pas liée à son emploi ou à son emploi prévu

(2) Une agence de placement ne peut refuser de recommander une personne pour l'une des raisons énumérées au paragraphe (1).

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas

- a. en ce qui a trait à l'âge, dans le cadre d'un régime fondé sur l'ancienneté établi en bonne et due forme, ou
- b. en ce qui a trait à l'état matrimonial, à la déficience physique ou mentale, au sexe ou à l'âge, dans le cadre de l'administration d'un régime de prestations de retraite ou de pension établi en bonne et due forme ou à un régime d'assurance collective ou d'assurance du salarié établi en bonne et due forme, que ce régime soit assujéti ou non à un contrat d'assurance entre une compagnie d'assurance et l'employeur.

(4) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas à l'égard d'un refus, d'une restriction, d'une directive ou d'une préférence qui se fonde sur une exigence professionnelle justifiée.

MANITOBA

Règlement sur la sécurité et la santé au travail, partie 1, paragraphe 1(1)

Violence s'entend :

- a. de la tentative d'exercer la force physique ou de l'exercice réel de la force physique contre une personne;
- b. des propos ou des comportements menaçants qui donnent à une personne une raison valable de croire que la force physique sera utilisée contre elle.

Harcèlement

Selon le cas :

- a. tout comportement répréhensible qui constitue un risque pour la santé d'un travailleur;
- b. tout comportement grave qui nuit au bien-être psychologique ou physique d'un travailleur.

Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel, paragraphe 2(1,1)

Constitue de la violence familiale le fait pour une personne :

- a. de commettre à l'endroit d'une autre personne des actes ou des omissions volontaires ou malicieux qui entraînent des dommages corporels ou matériels, ou de menacer de les commettre;
- b. de commettre à l'endroit d'une autre personne des actes ou des omissions volontaires ou malicieux qui entraînent des craintes fondées de dommages corporels ou matériels, ou de menacer de les commettre;
- c. de se conduire à l'endroit d'une autre personne d'une manière qui constitue, en tout état de cause, de la violence psychologique ou émotive;
- d. de tenir une autre personne en isolement forcé;
- e. de se livrer à de la violence sexuelle à l'endroit d'une autre personne..

Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel, paragraphe 2(2)

Harcèlement criminel

Il y a harcèlement criminel lorsqu'une personne se livre à plus d'une occasion à l'endroit d'une autre personne, et ce, sans raison ou autorisation légitime et tout en sachant que l'autre personne est harcelée ou sans se soucier qu'elle le soit ou non, à des actes qui amènent, en tout état de cause, cette autre personne à craindre pour sa sécurité.

Code des droits de la personne du Manitoba

Discrimination au travail

14(1)

Nul ne peut agir de façon discriminatoire à l'égard de circonstances liées à un emploi, sauf si la discrimination est fondée sur des exigences ou des compétences véritables et raisonnables et requises par l'emploi.

Définition

14(2)

Au paragraphe (1), l'expression « à l'égard de circonstances reliées à un emploi » s'entend en outre :

- a. de la possibilité de participer à un emploi ou de continuer à y participer;
- b. des usages, de la pratique et des conditions reliés à l'emploi;
- c. de la formation, de l'avancement ou de la promotion;
- d. de l'ancienneté;
- e. de toute forme de rémunération payable pour un travail accompli par une personne, y compris le traitement, les commissions, l'indemnité de vacances, l'indemnité de cessation d'emploi, les gratifications, l'indemnité raisonnable pour chambre et pension, l'allocation raisonnable de loyer et de logement, la rémunération en nature, les cotisations patronales versées aux caisses ou aux régimes de retraite, les régimes d'invalidité à long terme et les régimes d'assurance-maladie, et tout autre avantage qu'un travailleur reçoit directement ou indirectement de son employeur;
- f. de toute autre prestation d'emploi, modalité d'emploi ou condition d'emploi.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Règlement du Nouveau-Brunswick 91-191, article 2

« Harcèlement » désigne, au sein du lieu de travail, tout comportement répréhensible ou offensant qui est reconnu comme constituant un acte importun ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme tel, qu'il se soit produit une seule fois ou de façon répétée, notamment tout acte d'intimidation ou quelque autre conduite, commentaire ou attitude ayant pour effet de menacer la santé ou la sécurité d'un salarié, y compris le harcèlement sexuel. Est exclue de la présente définition toute conduite jugée raisonnable qu'adopte l'employeur dans le cadre de la gestion et de la direction des salariés dans le lieu de travail;

« Violence » désigne, au sein du lieu de travail, soit tout recours réel ou toute tentative de recours à la force physique contre un salarié, soit toute déclaration menaçante ou tout comportement menaçant qui l'incite raisonnablement à croire qu'il sera victime d'un pareil recours. Sont visées par la présente définition la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence familiale.

Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Discrimination en matière d'emploi

4 (1) Nul ne peut, pour un motif de distinction illicite :

- a. soit refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne;
- b. soit faire preuve de discrimination envers une personne en matière d'emploi ou quant aux modalités ou aux conditions d'emploi.

Harcèlement sexuel

10 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« association » Organisation patronale, syndicat ouvrier, association professionnelle ou de gens d'affaires ou association de métiers. (association)

« harceler sexuellement » Signifie faire une remarque vexatoire ou avoir un comportement à caractère sexuel qui est reconnu ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme étant importun. (sexually harass)

« représentant » Personne qui agit au nom d'une association ou d'une autre personne. (representative)

10 (2) Il est interdit à tout employeur, tout représentant de l'employeur ou toute personne employée par l'employeur de harceler sexuellement une personne employée par l'employeur ou une personne qui recherche un emploi auprès de l'employeur.

10 (3) Il est interdit à toute association ou tout représentant de l'association de harceler sexuellement un membre de l'association ou une personne qui cherche à devenir membre de l'association.

10 (4) Il est interdit à toute personne qui fournit des biens, des services, des installations ou de l'hébergement au public ou tout représentant de cette personne de harceler sexuellement le bénéficiaire ou l'utilisateur ou une personne qui demande à être bénéficiaire ou utilisateur de ces biens, de ces services, de ces installations ou de cet hébergement.

10 (5) Il est interdit à toute personne qui fournit des locaux commerciaux ou résidentiels au public ou tout représentant de cette personne de harceler sexuellement un occupant ou une personne qui demande à être occupant de ces locaux.

10 (6) Pour l'application du présent article :

- a. un acte commis par un employé ou par un représentant d'une personne est réputé être un acte commis par la personne si la personne n'a pas exercé une diligence appropriée dans les circonstances pour prévenir cet acte;
- b. un acte commis par un employé ou un représentant d'une association est réputé être un acte commis par l'association si le dirigeant ou l'administrateur de l'association n'a pas exercé une diligence appropriée dans les circonstances pour prévenir cet acte;
- c. un acte commis par un dirigeant ou un administrateur d'une association est réputé être un acte commis par l'association.

.....

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Occupational Health and Safety Regulations, article 22.1

Violence

Tout usage de la force physique ou tentative d'y recourir susceptible de causer un préjudice à un travailleur, incluant tout propos ou comportement qui lui donne des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir un préjudice.

Harcèlement au travail

Tout comportement ou commentaire vexatoire déplacé dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il humiliera, offensera ou intimidera sa victime.

Human Rights Act de Terre-Neuve-et-Labrador

Discrimination dans l'emploi

14.(1) Il est interdit à un employeur ou à une personne agissant pour le compte d'un employeur de refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne, ou de faire à son égard des distinctions illicites en matière d'emploi ou de conditions d'emploi en raison d'un motif de distinction illicite ou en raison d'une déclaration de culpabilité pour une infraction n'ayant rien à voir avec l'emploi de la personne.

Interdiction du harcèlement dans les établissements

17. Il est interdit à une personne dans un établissement de harceler une autre personne dans l'établissement en raison d'un motif de distinction illicite.

Interdiction de la sollicitation à caractère sexuel

18. (1) Une personne qui est en mesure d'accorder ou de refuser à une autre personne un avantage ou une promotion ne doit pas lui faire des sollicitations ou des avances à caractère sexuel si elle sait ou devrait raisonnablement savoir que pareilles sollicitations ou avances sont importunes.

(2) Une personne qui est en mesure d'accorder ou de refuser à une autre personne un avantage ou une promotion ne doit pas pénaliser ou punir cette personne ou la menacer de représailles si elle rejette des sollicitations ou des avances à caractère sexuel.

.....

TERRITOIRES DU NORD-OUEST et NUNAVUT

Règlement sur la santé et la sécurité au travail, section 34 (1)

34. (1) Dans le présent article, « harcèlement » s'entend, sous réserve des paragraphes (2) et (3), de propos ou de conduites vexatoires sur le lieu de travail :

- a. d'une part, lorsque la personne sait ou devrait raisonnablement savoir que ces propos ou ces conduites sont importuns;
- b. d'autre part, lorsque ces propos ou ces conduites constituent, au lieu de travail, une menace à la santé ou à la sécurité d'un travailleur.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail 34(2)

34. (2) Pour qu'il y ait harcèlement aux fins du paragraphe (1), l'un des éléments suivants doit s'être produit :

- a. une conduite, des propos, des démonstrations, des actes ou des gestes répétés;
- b. une seule occurrence grave d'une conduite, ou un propos, une démonstration, un acte ou un geste isolé et grave, ayant des conséquences durables et préjudiciables à la santé ou à la sécurité du travailleur.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail, paragraphe 35(1)

Violence

Dans le présent article, « violence » s'entend de toute tentative d'acte ou menace d'acte, ou de tout acte réel de la part d'une personne, qui cause ou est susceptible de causer une blessure, tel qu'une déclaration ou un comportement menaçant qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir une blessure

Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest

Harcèlement

14. (1) Il est interdit, en se fondant sur un motif de discrimination illicite, de harceler un particulier ou une catégorie de particuliers :

- a. dans la fourniture de biens, de services, de moyens d'hébergement ou d'installations;
- b. dans la fourniture de locaux commerciaux ou d'habitation;
- c. en matière d'emploi.

Définition : « harceler » (2) Au paragraphe (1), « harceler » s'entend, relativement à un particulier ou à une catégorie de particuliers, du fait de f des remarques ou de poser des gestes vexatoires lorsqu'on sait ou qu'on devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns pour le particulier ou la catégorie de particuliers.

Loi sur les droits de la personne du Nunavut

Harcèlement

7(6) Il est interdit, en se fondant sur un motif illicite de discrimination, de harceler un particulier ou une catégorie de particuliers :

- a. dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de contrats;
- b. dans la fourniture de locaux commerciaux ou d'habitation;
- c. en matière d'emploi;
- d. en ce qui concerne l'adhésion à une organisation d'employés, un syndicat, un corps de métier, une association ou une société commerciale ou professionnelle, une organisation d'employeurs, ou une organisation ou une association coopérative.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Violence in the Workplace Regulations, paragraphe 2(f)

Violence

s'entend de l'un ou de l'autre des éléments suivants :

- i. toute menace, ou tout propos ou comportement menaçant, dirigé vers une personne salariée qui lui donne des motifs raisonnables de croire qu'elle risque de subir un préjudice corporel;
- ii. tout agissement ou tentative constituant un risque pour la santé physique d'une personne salariée ou pour sa sécurité.

Human Rights Act, article 3 (ha)

Harceler

Signifie tenir une conduite ou des propos vexants qu'on sait ou qu'on devrait raisonnablement savoir importuns.

Human Rights Act, article 3 (o)

Harcèlement sexuel

S'entend :

- i. d'une conduite ou de propos vexants à caractère sexuel qu'on sait ou qu'on devrait raisonnablement savoir importuns;
- ii. d'une sollicitation ou d'avances à caractère sexuel faites à un individu par un autre individu qui est en mesure d'accorder ou de refuser un avantage au premier, lorsque le second sait ou devrait raisonnablement savoir que pareilles sollicitations ou avances sont importunes;
- iii. des représailles ou des menaces de représailles exercées à l'endroit d'un individu pour cause de rejet d'une sollicitation ou d'avances à caractère sexuel.

ONTARIO

Loi sur la santé et la sécurité au travail, paragraphe 1(1)

«Violence au travail»

Selon le cas :

- a. emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- b. tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c. propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

«Harcèlement au travail»

S'entend :

- a. du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;
- a. du harcèlement sexuel au travail.

«Harcèlement sexuel au travail»

S'entend :

- a. du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;
- b. du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Loi sur la santé et la sécurité au travail, article 32.0.4

Violence familiale

L'employeur qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger.

Code des droits de la personne de l'Ontario

« Harcèlement » Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Emploi

5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Harcèlement au travail

(2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel au travail

7(2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle.

Avances sexuelles par une personne en mesure d'accorder un avantage, etc.

(3) Toute personne a le droit d'être à l'abri :

- a. de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;
- b. de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.

.....

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Occupational Health And Safety Act, article 52.1

Violence

Tout usage de la force physique, ou tentative d'y recourir, par une personne autre qu'un travailleur, causant ou pouvant causer un préjudice, incluant tout propos, menace ou comportement qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir un préjudice.

Workplace Harassment Regulations (pris en application de la Occupational Health and Safety Act), partie 1, paragraphe 1(b)

Harcèlement

Conduite, propos, démonstration, acte, geste ou intimidation dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il entraînerait un effet néfaste sur la santé psychologique ou physique, ou sur la sécurité, d'un travailleur, y compris :

- i. une conduite fondée sur des caractéristiques personnelles, comme la race, la foi, la religion, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'incapacité, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ancestrale ou le lieu d'origine, l'identité de genre ou la grossesse, sans toutefois s'y limiter;
- ii. une conduite inappropriée à caractère sexuel dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'elle pourrait être importune, y compris, sans s'y limiter, des sollicitations ou des avances sexuelles, des remarques, des plaisanteries ou des gestes sexuellement suggestifs, la diffusion d'images inappropriées ou des contacts physiques importuns.

Paragraphe 2(1)

À titre de précision, le harcèlement défini au paragraphe 1(b) englobe

- a. une conduite, des propos, des démonstrations, des actes ou des gestes inappropriés répétés, ou de l'intimidation à répétition, ayant des conséquences préjudiciables à la santé mentale ou physique ou à la sécurité du travailleur;
- b. une seule occurrence d'une conduite, d'un propos, d'une démonstration, d'un acte ou d'un geste inapproprié, ou d'intimidation, ayant des conséquences préjudiciables à la santé mentale ou physique ou à la sécurité du travailleur.

Human Rights Act de l'Île-du-Prince-Édouard

6. Interdiction de la discrimination dans l'emploi

(1) Il est interdit à toute personne de refuser d'employer ou de continuer à employer une autre personne dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a. pour un motif discriminatoire, notamment en faisant des distinctions illicites dans les conditions d'emploi;
- b. parce que cette personne a été reconnue coupable d'une infraction criminelle ou sommaire qui n'est pas liée à son emploi ou à son emploi prévu.

QUEBEC

Loi sur les normes du travail, article 81.18

Harcèlement psychologique

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Il n'y a pas de définition officielle de la violence au travail.

Charte des droits et libertés de la personne

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.p.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

.....

SASKATCHEWAN

Employment Act, sous-alinéa 3-1(1)(l)

Harcèlement

Tout agissement, propos ou acte inconvenant qui,

(i)) selon le cas :

- a. est fondé sur la race, la foi, la religion, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, l'incapacité, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ancestrale ou le lieu d'origine;
- b. sous réserve des paragraphes 4) et 5), a une incidence néfaste sur le bien-être psychologique ou physique d'un travailleur, alors que son auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que ses actions auront pour effet d'humilier ou d'intimider celui-ci;

(ii) constitue une menace à la santé ou à la sécurité du travailleur.

Occupational Health and Safety Regulations, article 37.1

Violence

Tout usage de la force physique ou tentative d'y recourir, causant ou pouvant causer un préjudice, incluant tout propos, menace ou comportement qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir un préjudice.

Human Rights Code de la Saskatchewan

Interdiction de la discrimination dans l'emploi

16 (1) Il est interdit à l'employeur de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne donnée ou une catégorie de personnes, ou de faire à leur égard des distinctions en matière d'emploi ou d'autres conditions d'emploi en se fondant sur un motif illicite.

(2) Il est interdit à tout employé de faire des distinctions à l'égard d'un autre employé en se fondant sur un motif illicite.

.....

YUKON

Note importante : Les définitions suivantes sont en vigueur depuis septembre 2021.

Loi sur la santé et la sécurité au travail, article 1.02

Violence

S'entend de l'un ou l'autre des cas suivants, pour autant qu'il se produise sur un lieu de travail ou qu'il soit lié au travail :

- a. la menace, la tentative ou le recours réel de la force physique par une personne qui cause une blessure à un travailleur, ou qui est susceptible de causer une blessure;
- b. une déclaration menaçante ou l'adoption d'un comportement par une personne qui donne à un travailleur un motif raisonnable de croire qu'il risque d'être blessé.

Dans le présent règlement, le **harcèlement** d'un travailleur par une personne

- a. signifie l'intimidation, ou tout autre comportement répréhensible ou commentaire inapproprié, de la part de la personne :
 - (i) qui se produit sur un lieu de travail ou qui est lié au travail;
 - (ii) qui sait qu'il est importun, ou devrait raisonnablement le savoir;
 - (iii) qui porte atteinte au bien-être physique ou psychologique du travailleur ou constitue une menace pour sa santé et sa sécurité;
- b. comprend la personne qui se livre à de l'intimidation ou à une série de commentaires inappropriés à l'égard du travailleur ou en rapport avec lui, ou à une série de comportements répréhensibles à l'encontre du travailleur :
 - (i) qui se produit sur un lieu de travail ou qui est lié au travail;
 - (ii) que la personne sait, ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns;
 - (iii) qui se rapporte au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'expression de genre du travailleur, ou qui est motivée par ces derniers;
- c. ne comprend pas le comportement raisonnable d'une personne qui est un employeur ou un surveillant en matière de gestion des travailleurs ou d'un lieu de travail.

Loi sur les droits de la personne du Yukon

Harcèlement

14 (1) Nul ne doit :

- a. harceler un particulier ou un groupe en se fondant sur un motif de distinction illicite;
- b. user de représailles ou menacer d'user de représailles envers une personne qui s'oppose au harcèlement.

(2) Au paragraphe (1), « **harceler** » signifie faire des remarques ou des gestes vexatoires, exiger ou solliciter des faveurs sexuelles ou faire des avances, dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns.

ANNEXE B :

Avantages et inconvénients des mécanismes de recours officiels au gouvernement fédéral

MÉTHODE	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Procédure de règlement des griefs	Lorsqu'un grief est déposé, l'employeur peut lancer le processus relatif au harcèlement, y compris une enquête. Si le grief est renvoyé à l'arbitrage, un tiers parti neutre prend la décision définitive. Permet de réagir aux formes individuelles et systémiques de harcèlement et de discrimination. (Permet donc d'examiner des questions plus larges ou liées aux droits de la personne, outre le harcèlement.) Peut aboutir à des mesures à caractère individuel et systémique ainsi qu'à une indemnisation. Peut indemniser intégralement la personne.	La longueur du processus si l'on suit toutes les étapes. Dans certains cas, le grief est mis en suspens jusqu'à ce que soit menée une enquête. Le syndicat peut avoir une participation limitée dans la sélection de l'enquêteur et le processus d'enquête. Il y a un délai précis pour le dépôt de plaintes après des incidents de harcèlement.

<u>Lois et règlements sur la prévention du harcèlement et de la violence pris en application du Code canadien du travail, y compris la politique de l'employeur</u>	Processus obligatoire dans lequel la personne désignée comme destinataire par l'employeur doit consulter la partie principale. Le processus offre aux parties des options de conciliation et de règlement, et peut mener à une enquête. La politique sur la prévention de la violence et du harcèlement impose à l'employeur des obligations en matière de protection des renseignements personnels des parties (partie principale, partie intimée et témoins). Les travailleuses et travailleurs reçoivent une formation pour les aider à comprendre le processus et la politique.	Ne permet pas nécessairement de régler les problèmes systémiques. Processus qui est axé sur la prévention d'incidents similaires et qui n'offre aucune réparation. Aucune enquête sur la violence ou le harcèlement de la part d'un tiers, même s'il s'agit d'un problème systémique. Ne s'applique pas aux lieux de travail qui ne sont pas sous réglementation fédérale.
--	---	--

ANNEXE 1C



Employee Assistance Services | Services d'aide aux employés

Plan d'évaluation et de mise en œuvre des risques de harcèlement et de violence au travail

Nom de l'organisation:

Nom du site : VILLE, PROVINCE

Partenaire applicable :

Date :

Indiquez en cochant la case s'il s'agit de la première évaluation ou d'une réévaluation. Indiquez quand la dernière évaluation a été réalisée (le cas échéant) et quand la prochaine évaluation est prévue.

☐ Évaluation initiale ☐ Réévaluation Date d'aujourd'hui :

Date de la précédente évaluation (le cas échéant) :

Date de la prochaine évaluation prévue :

WELCOME TO THE WORKPLACE VIOLENCE AND HARASSMENT RISK ASSESSMENT TOOL (French version follows / La version française suit)

PURPOSE:

According to the Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations (the regulations), an employer and the applicable partner (AP) must jointly:
Conduct a workplace assessment to identify the risk factors, internal and external to the work place, that contribute to harassment and violence in the work place;
- Develop and implement preventive measures that mitigate the risk of harassment and violence in the workplace;
- Develop an implementation plan for ongoing preventive measures; and
- Implement the preventive measures in accordance with the implementation plan.

This document covers both the risk assessment exercise as well as the implementation plan.
It includes implemented preventive and corrective measures that reflect the following priorities:

- Eliminating the hazard;
- Implementing controls to reduce the risks related to hazards that cannot be eliminated;
- Implementing use of personal protective equipment in applicable circumstances; and-
- Implementing processes to respond to issues that can affect psychological health and safety, whether they relate to organizational factors, or to other factors, such as personal factors.

HISTORY AND METHODOLOGY:

Health Canada’s Employee Assistance Services (EAS) has developed this tool to reflect the requirements under Bill C65. In accordance with the National Standard on Psychological Health and Safety and Guarding Min Work, we have developed a list of Risk Factors that fit within each psychosocial category set out in the Standard. The Risk Categories we have set out align with the factors from the Standard as follows:

- Organizational Culture
- Psychological and Social Support
- Clear Leadership & Expectations
- Civility & Respect
- Psychological Demands
- Growth & Development
- Recognition & Reward
- Involvement & Influence
- Workload Management
- Engagement
- Balance
- Psychological Protection
- Protection of Physical Safety

The individual risk factors were determined by looking at the PSES survey and aligning the survey questions to the risks of violence and harassment in the workplace.

The Rating Continuum

The rating continuum in the following Continuum tab will be used to assess any risks identified and determine whether appropriate prevention and protection measures are in place and if not, provide recommendations to mitigate risks. All of the elements are taken into consideration to determine the estimated risk. While there may be potential for severe risk and/or severity of harm, the estimated risk could still result in a 1 rating if there is evidence of sufficient and effective prevention and/or protection measures in place. No additional measures would be required.

PROCESS:

Preparation Phase:

The purpose of the preparation phase is to review the potential list of risk factors and data sources and identify what applies to this particular assessment. We have prepopulated typical risk factors and data sources. We have also prepopulated the results of the PSES survey questions that apply to the Psychosocial Factor in question. It is important to note that the PSES provides us with both a source of data for analyzing risk factors and also a potential list of its own risk factors. Take the following steps:

Step 1: Review the definitions for the broad psychosocial factors (definition tab)

Step 2 - Review the PSES results to determine potential risks and include PSES in column G as the data being used for the specific risk factor (column B)

Step 3 - Review the list of risk factors (column E)

Step 4 - Review the list of Prevention/Protection measures to determine which ones are in place for each specific risk factor and place them in column F

NOTE: at the bottom of the column we have provided some examples. Add any additional measures that are in place for this psychosocial factor. Choose which measures apply to each risk factor and enter the corresponding number into the risk factor line.

Step 5 - Review the list of data to determine what data will be used to assess each individual risk factor and place it into Column E

NOTE: at the bottom of the column we have provided some examples. Add any additional information you may have for this psychosocial factor. Choose which data sources apply to each risk factor and enter the corresponding number into the risk factor line.

Analysis Phase:

In this phase apply the risk assessment continuum to identify the level of risk associated with the factors. We use the following steps:

Step 6 - Refer to the Continuum tab to determine the level of risk in the following way:

- a) determine the Likelihood of risk (from the Continuum table)
- b) determine the potential Severity of harm (from the Continuum table)
- c) determine the Risk Rating (from the Continuum Matrix)
- d) determine Risk Reduction Value of present Prevention/Protection Measures (from the Continuum Matrix)
- e) determine adjusted risk rating by subtracting d) from c)

Step 7 - Provide detail reasons for your ratings set out in Step 6 in column N

Implementation Plan Phase:

In this phase we determine what measures we should put in place to reduce the risk levels from the factors we have identified as other than low risk. We use the following steps:

Step 8 - Add measures in column P that will reduce the risk level you have identified for this specific risk factor. Also where there is a lack of data to analyze the risk, indicate measures to develop data for next assessment. Add the forecasted risk level after the proposed measures are implemented in column Q.

Step 9 - Determine who is responsible for implementing the recommendations related to the risk factors and also determine a deliverable date for implementation. See column R

***PREVENTATION AND/OR PROTECTION MEASURES:**

Actions required by the Employer and Applicable Partner in order to prevent and/or correct potential harassment and violent situations in the workplace from occurring

Rassembler des données sur le lieu de travail

Bien que nous ayons prépeuplé certaines sources de données qui pourraient être utilisées pour chaque facteur psychosocial, nous proposons dans cette section des réflexions supplémentaires sur les données qui pourraient être disponibles. Voici quelques conseils tirés d'autres projets d'évaluation des risques dans le monde:

SOURCE DES DONNÉES	COMMENT ANALYSER LES DONNÉES
Documents relatifs aux congés de maladie avec ou sans certificat	Recherchez les tendances et les schémas (par exemple, certaines régions ont-elles un nombre d'absences plus élevé ou des absences plus longues que d'autres ? Les taux d'absences ou la durée des absences augmentent-ils) ? Recherchez les types de maladies dans les informations sommaires : céphalées de tension ou migraines, maladies générales récurrentes telles que les rhumes ou la grippe, ulcères du système digestif, troubles musculo-squelettiques tels que les douleurs tendineuses ou musculaires, etc. Examinez la fréquence des données et les tendances pour chaque lieu de travail/roupe de travail.
Congé annuel ou de longue durée	Regardez le schéma d'utilisation. Prendre de petites périodes de congé est souvent associé à des conditions de travail désagréables et à la santé psychologique des employés. Parfois, la non-utilisation des congés peut également indiquer des problèmes.
Registres d'absentéisme	Recherchez les tendances et les schémas (par exemple, certaines régions ont-elles un nombre d'absences plus élevé ou des absences plus longues que d'autres ? Les taux d'absences ou la durée des absences augmentent-ils) ?
Demandes d'indemnisation des travailleurs	Examiner les demandes d'indemnisation des travailleurs pour le stress lié au travail, le stress post-traumatique, l'anxiété et la dépression, etc. Recherchez également les réclamations de longue durée, en particulier celles qui concernent des entorses et des foulures ou qui sont frappées/assujetties par les clients.
Plaintes (c'est-à-dire griefs, plaintes pour intimidation)	Recherchez les tendances et les modèles. Y a-t-il des thèmes communs aux plaintes ? Certains domaines font-ils l'objet de plus de plaintes que d'autres ? S'agit-il de domaines où le nombre de plaintes est en augmentation ? Les informations relatives aux griefs sur le lieu de travail peuvent également indiquer des problèmes susceptibles d'entraîner des risques psychologiques sur le lieu de travail, tels que le harcèlement, la discrimination, les agressions et les brimades liées au travail.
Dossiers d'incidents et de blessures	Regardez les dates et les heures qui coïncident avec d'autres événements, tendances, etc. Le schéma des incidents, petits et grands, peut donner un aperçu des sources de risque psychologique sur le lieu de travail.
Programmes d'aide aux employés	Données récapitulatives sur l'utilisation, les types de problèmes gérés, etc. L'utilisation augmente-t-elle ? Des problèmes similaires se posent-ils ?
Dossiers sur les relations industrielles	Cela peut donner un aperçu du niveau d'insatisfaction professionnelle sur le lieu de travail. Les conflits du travail sont souvent associés au stress sur le lieu de travail.
Procès-verbaux des réunions	Procès-verbaux des réunions, par exemple des réunions SST, des réunions de la boîte à outils, des réunions du personnel - recherchez les questions qui restent non résolues et qui réapparaissent au fil du temps comme la charge de travail, les changements de rôles, etc.
Enregistrements des horaires de travail	Examinez les registres des horaires de travail et la façon dont ils ont été conçus, les registres des longues heures de travail, prévues et non prévues, et l'utilisation des heures supplémentaires.
Politiques et procédures de l'organisation	Connaissance et respect des politiques et procédures de l'organisation en matière de consultation et de résolution des problèmes sur le lieu de travail, et de prévention des problèmes liés au travail : - Harcèlement sur le lieu de travail - La violence sur le lieu de travail - Traitement inéquitable - Discrimination - Conflits interpersonnels - Fatigue - Stress
Enquête PSES	Nous avons déjà pré-rempli les résultats de l'enquête pour votre organisation dans le cadre du facteur psychosocial pertinent.
Enquêtes ou données démographiques	Cela permettra de réduire les facteurs de risque identifiés, tels que la "main-d'œuvre homogène".

(Note : ce tableau est adapté de WorkSafe Victoria's Stresswise - Preventing Work-Related Stress : A Guide for Employers in the Public Sector). Nous avons ajouté des sources de données pertinentes pour les lieux de travail du gouvernement fédéral canadien.

Observation directe

Le guide d'évaluation australien offre ces conseils sur l'observation directe :

Souvent, une promenade sur le lieu de travail, qui implique des conversations informelles avec les employés et l'observation directe de la façon dont les employés travaillent et interagissent entre eux, permet d'identifier la présence de facteurs de risque psychologiques dans l'environnement de travail. Par exemple, une conversation que vous avez avec un employé révèle que l'espace de travail est en sous-effectif en raison de l'augmentation récente des commandes des clients. L'employé a indiqué qu'il subissait une forte pression au travail et qu'il avait pris un certain nombre de jours de maladie cette semaine-là, car il craignait de se rendre au travail. Vous pouvez également observer la façon dont les employés communiquent en cas de conflit. S'agit-il d'une communication constructive ou les employés ont-ils tendance à utiliser un langage de blâme et des critiques personnelles plutôt que de commenter la norme de travail requise?

Bien qu'il ne soit pas pratique pour la plupart des lieux de travail du gouvernement fédéral de faire un "tour" pour évaluer la plupart des facteurs psychosociaux, il peut être nécessaire, face au manque de données, de faire pour le risque de violence au travail.

LA DÉFINITION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL : (Basée sur le Code canadien du travail, partie II) - Le harcèlement et la violence au travail - s'entend de tout acte, comportement ou propos, y compris de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause une offense, une humiliation ou une autre blessure ou maladie physique ou psychologique à un employé, y compris tout acte, comportement ou propos prescrit.

Qu'est-ce que le harcèlement et la violence ?

Voici une liste non exhaustive :

comportement agressif ou menaçant, y compris les menaces ou les abus verbaux
agression physique
la diffusion de rumeurs ou de ragots malveillants sur un individu ou un groupe
exclure ou isoler socialement quelqu'un
endommager, cacher ou voler les effets personnels ou le matériel de travail d'une personne
critiquer, miner, rabaisser, rabaisser ou ridiculiser constamment quelqu'un
jurer sur quelqu'un ou utiliser un langage inapproprié à son égard
l'utilisation de l'internet pour harceler, menacer ou embarrasser malicieusement quelqu'un
l'utilisation de l'internet pour proférer des menaces sexuelles, ou pour harceler ou exploiter sexuellement quelqu'un
abus d'autorité en ridiculisant ou en disciplinant publiquement un subordonné
abus d'autorité en interférant avec les performances ou le travail d'un subordonné (par exemple, en bloquant de manière arbitraire les demandes de congé, de formation ou de promotion)
abus d'autorité en sollicitant une relation sexuelle ou romantique auprès d'un subordonné, ou en faisant des invitations sociales à connotation sexuelle à un subordonné
faire des remarques ou des blagues abusives ou désobligeantes sur le genre, l'identité ou l'expression de genre, le sexe ou l'orientation sexuelle d'une personne (par exemple, des remarques homophobes)
les attouchements sexuels (par exemple, caresses, pincements, caresses, baisers, caresses)
les invitations ou demandes à caractère sexuel en échange d'une promesse de récompense (telle qu'une promotion)
l'affichage d'affiches, de dessins animés ou d'images à caractère sexuel choquants
l'envoi de communications électroniques inappropriées (par exemple, des courriels sexuellement explicites)
la violence domestique (également appelée violence entre partenaires intimes, violence domestique ou abus de relation) est un risque sur le lieu de travail lorsqu'elle se produit sur le lieu de travail (elle met en danger le travailleur visé et peut constituer une menace pour ses collègues)

Qu'est-ce qui n'est pas du harcèlement et de la violence ?

Ne confondez pas le harcèlement et la violence au travail avec les conflits et les divergences d'opinion normaux sur le lieu de travail.

Il convient que vos superviseurs prennent les mesures suivantes, pour autant qu'ils agissent avec respect, professionnalisme et bonne foi :

superviser directement les employés, notamment en définissant les attentes en matière de performances et en fournissant un retour d'information constructif sur les performances professionnelles
prendre des mesures pour corriger les insuffisances de performance, par exemple en plaçant un employé dans un plan d'amélioration de la performance

prendre des mesures disciplinaires raisonnables

assigner le travail et indiquer comment et quand il doit être effectué

demandeur des mises à jour ou des rapports de situation

approuver ou refuser un congé

demandeur des documents médicaux pour justifier une absence du travail

D'autres exemples qui relèvent typiquement de la définition de l'incivilité :

Ne pas répondre aux appels téléphoniques, aux messages vocaux, aux courriels.

Ne pas respecter les rendez-vous.

Interrompre des conversations ou des réunions.

Ignorer les autres et leurs opinions.

S'adresser à des personnes de manière non professionnelle.

Ne pas vérifier la disponibilité des personnes avant d'envoyer une invitation à une réunion.

DÉFINITIONS : (Basées sur la norme nationale du Canada - Santé et sécurité psychologiques au travail)

Événement critique (individuel) - un événement ou une série d'événements ayant un impact stressant suffisant pour dépasser les capacités d'adaptation généralement efficaces d'un individu ou d'un groupe.

Événement critique (organisation) - un événement ou une série d'événements qui interrompent le déroulement normal des activités de l'organisation d'une manière qui a un impact sur la santé et la sécurité psychologiques.

Préjudice - une blessure ou un dommage à la santé (physique et mentale).

Danger - une source potentielle de préjudice psychologique pour un employé.

Santé - un état de complet bien-être physique, social et mental, et pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité.

Probabilité - la probabilité qu'un risque se concrétise.

Risque - la combinaison de la probabilité de la survenance d'un préjudice et de la gravité de ce préjudice.

Analyse du risque - l'utilisation systématique d'informations pour identifier les dangers et estimer le risque.

Gravité - niveau d'impact sur la sécurité et la santé des employés, indépendamment des mesures mises en place.

CONTINUUM					
Résultats SAFF		Probabilité de risque	Gravité du préjudice		Mesures de prévention et protection en place
		Autres données	Psychologiques/psychosociales (Continuum de la santé mentale)	Physique (situation dangereuse)	
POSITIF	NÉGATIF	IMPROBABLE (1)	INSIGNIFICATIF (1) (non applicables aux risques liés au harcèlement et à la violence (H&V))		TOUS (3)
90-100%	0 - 10%	- Pas d'antécédents - Peut ou non être le signe de problèmes - Conflit limité et non résolu - Possibilité de comportement irrespectueux occasionnel sans impact évident	En bonne santé / fonctionnement normal - Fluctuations normales de l'humeur - Modes de sommeil normaux - Bien physiquement, plein d'énergie - Des performances constantes - Socialement actif		- Toutes les mesures efficaces sont en place - Aucune autre mesure n'est nécessaire pour atténuer les risques et prévenir la probabilité de risque et la gravité des dommages
POSITIF	NÉGATIF	MODÉRÉ (2)	MODÉRÉ (2) (s'applique à la plupart des facteurs psychosociaux qui ne sont pas directement associés aux H&V)		MAJORITÉ (2)
75-89%	11-24%	- Quelques cas mineurs de harcèlement et/ou de violence - Brimades, discrimination, harcèlement ou violence observés - La persistance de conflits non résolus et de comportements irrespectueux - Un lieu de travail malsain - désengagement et tension - Les conditions de travail sont ambiguës et imprévisibles	Réagir : détresse commune et réversible - Nerveux, irritabilité, tristesse - Troubles du sommeil - Fatigue, manque d'énergie, tension musculaire, maux de tête - Procrastination - Diminution de l'activité sociale - Identifier et réduire les facteurs de stress		La majorité des mesures sont en place. Des mesures supplémentaires sont nécessaires pour prévenir la probabilité de risque et la gravité des dommages.
POSITIF	NÉGATIF	PROBABLE (3)	ÉLEVÉ (3) (s'applique à la protection psychologique en tant que lien direct avec H)		QUELQUES (1)
25-74%	25 - 74%	- Danger imminent possible - Incident critique grave (individuel) - Un modèle de harcèlement, de discrimination et de violence - Conflit important non résolu - L'abus de confiance est important	Blessé : déficience fonctionnelle grave et persistante - l'anxiété, la colère, la tristesse envahissante, le désespoir - un sommeil agité ou perturbé - Douleurs de la fatigue - diminution des performances, présentéisme - évitement ou retrait social - chercher de l'aide et un soutien social		Mise en place de mesures minimales. Des mesures supplémentaires sont nécessaires en temps utile pour prévenir la probabilité de risque et la gravité des dommages
POSITIF	NÉGATIF	TRÈS PROBABLE (4)	CRITIQUE (4) (s'applique à la protection de la sécurité physique en tant que lien direct avec V)		AUCUNE (0)
0-24%	75-100%	- Danger imminent probable - Incident critique grave (organisation) - Incidents perturbateurs graves - La culture de l'intimidation, du harcèlement, de la discrimination et/ou de la violence est perçue comme étant tolérée - Un lieu de travail toxique	Malade : trouble clinique, déficience fonctionnelle grave - anxiété excessive, facilement enragé, humeur dépressive - incapable de s'endormir ou de rester endormi - Épuisement, maladie physique - incapacité à exercer ses fonctions, absentéisme - isolement, éviter les événements sociaux - Demande de consultation - Suivre les recommandations des prestataires de soins de santé		Aucune mesure n'a été mise en place. Des mesures significatives et immédiates sont nécessaires pour prévenir la similitude des risques et la gravité des dommages

MATRICE DE CALCUL DES RISQUES					
Probabilité des risques	Gravité potentielle de l'atteinte à la santé				Mesures de protection et de prévention existantes
	Insignificatif (1)	Modéré (2)	Élevé (3)	Critique (4)	Quel est l'impact des mesures existantes sur la notation du risque, par exemple, augmentation ou diminution ?
Très probable (4)	Modéré (2)	Modéré (2)	Élevé (3)	Critique (4)	Tous (3)
Probable (3)	Faible (1)	Modéré (2)	Élevé (3)	Critique (4)	Majorité (2)
Modéré (2)	Faible (1)	Modéré (2)	Modéré (2)	Élevé (3)	Quelques (1)
Improbable (1)	Faible (1)	Faible(1)	Modéré(2)	Élevé (3)	Aucune (0)

PHASE PRÉPARATOIRE										PHASE D'ANALYSE						IMPLEMENTATION PLAN PHASE / PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE		
ÉTAPE 1 REVIR LA DÉFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE	ÉTAPE 4 EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION	ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES	ÉTAPE 6 ÉVALUATION DU CONTINUUM					ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION			ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS	
	RÉSULTATS DU SAFF	P%	N%	FACTEURS DE RISQUE	LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	PROBABILITÉ DE RISQUE	LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE	COTE DE RISQUE	COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION-PRÉVENTION	TOTAL DE LA COTE DE RISQUE	LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE			LES MESURES PROPOSÉES	LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES	LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS	
	Je dispose des outils, de la technologie et de l'équipement dont j'ai besoin pour effectuer mon travail. (Q1)	85	10	Manque de matériel, d'outils, de réseau, de technologie ou de formation (Q1, Q5, Q18h, Q70p)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020	2, 1, 3, 3 2,25	2	2	2	1	Les résultats globaux du SAFF indiquent que la probabilité de risque est modérée. La gravité du préjudice est modérée car elle n'est pas considérée comme un lien direct avec le harcèlement et la violence, ce qui donne une note de risque globale modérée. En utilisant également les résultats du SAFF comme			Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.			
	Mon environnement physique (p. ex., bureau, espace de travail) est adapté aux exigences de mon travail (Q3)	80	8	L'environnement physique des employés (par exemple, bureau, espace de travail) est inadéquat (Q3, Q70a, Q81)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020	2, 2, 2 2	2	2	2	1	Les résultats du SAFF indiquent que la probabilité de risque est modérée. La gravité du préjudice est modérée car elle n'est pas considérée comme un lien direct avec le harcèlement et la violence, ce qui donne une note de risque globale de modérée. En utilisant également les résultats du SAFF comme indicateur des mesures de			Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.			
	J'ai l'information, la formation et l'équipement dont j'ai besoin pour assurer ma santé et ma sécurité au travail.(Q5)	90	5	Travail direct avec les membres du public (Q70v)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020	1	4	3	3	1	Les résultats du SAFF indiquent que la probabilité de risque est faible. La gravité du préjudice est extrême car il peut être considéré comme un lien direct avec la violence, d'où un risque global élevé. En utilisant également les résultats du SAFF comme indicateur des mesures de prévention/protection existantes, toutes les mesures sont en place. La cote de risque totale ajustée			Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.			
	J'estime que la qualité de mon travail est minée parce que... les technologies sont peu fiables. (Q18h)	48	15	Préoccupations liées au COVID (Q70a, Q71, Q82)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020	3, 3, 1 2,3	3	2	2	1	The overall PSES results indicate that a likelihood of risk is low to high with an average of moderate. The severity of harm is high as it may considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are most measures in place. The total adjusted risk rating is			Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.			
	Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? Risque d'exposition à la COVID-19 (Q70a)	64	15	Les zones réservées aux patients ou aux clients ne sont pas bien éclairées ou sécurisées.	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2021												
	Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? Environnement de travail physique (Q70a)	72	11	Effectuer des inspections ou des tâches d'exécution														
	Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? Difficulté à avoir accès à mes outils ou au réseau de travail (p. ex., courriel de travail, appareil de travail, équipement ergonomique)(Q70p)	60	16	Delivering health care or social services.														
	Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? Problème(s) avec d'autres personne(s) (p.ex., un (des) membre(s) du public, personne(s) d'autres ministères ou organismes) (Q70v)	89	0	travailler avec des personnes instables ou soumises à un stress important														
	Dans quelle mesure le stress causé par la pandémie de COVID-19 a-t-il un impact négatif sur votre capacité à assumer vos responsabilités quotidiennes au travail?(Q71)	50	20	Travailler dans des établissements qui servent de l'alcool														
	Je me sentais à l'aise de faire part à mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) de mes préoccupations à propos de ma santé et de ma sécurité physique. (Q81)	87	6	Travailler seul/isolément														
	Je suis satisfait(e) des mesures que prend mon ministère ou organisme pour protéger ma santé et ma sécurité physique pendant la pandémie de COVID-19. (Q82)	95	3	Travailler seul ou avec un petit groupe de personnes, dans des endroits isolés ou isolés ou à l'écart*.														
				Communiquer les nouvelles difficiles, telles que les licenciements, les résiliations,etc.														
				Déplacements dans des endroits éloignés														
				Travailler hors site														
				Travailler à domicile														
				Travailler tard le soir ou tôt le matin														
				Travailler seul pendant les périodes stressantes des vacances, des examens annuels ou de la saison des impôts*														
				Travaillez près d'autres zones ou bâtiments qui présentent un risque plus élevé d'activité criminelle, comme les bars, les banques, les bijouteries, les parkings vides, etc.*														
				Travailler dans des communautés éloignées et isolées														
				Travailler dans une zone à forte criminalité														
				Lieux de travail traitant avec des tiers externes														
				Violence familiale														
				Négociations relatives aux programmes et au financement														

[illegible]

PSYCHOLOGICAL PROTECTION / PROTECTION PSYCHOLOGIQUE

PREPARATION PHASE / PHASE PRÉPARATOIRE										ANALYSIS PHASE / PHASE D'ANALYSE						IMPLEMENTATION PLAN PHASE / PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE		
ÉTAPE 1 REVIR LA DÉFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE		ÉTAPE 4 EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES		ÉTAPE 6 ÉVALUATION DU CONTINUUM				ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION		ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS
	RÉSULTATS DU SAFF	P%	N%	FACTEURS DE RISQUE	LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE		PROBABILITÉ DE RISQUE	LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE	COTE DE RISQUE	COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION- PRÉVENTION	TOTAL DE LA COTE DE RISQUE	LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE		LES MESURES PROPOSÉES	LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES	LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS	
	Dans mon unité de travail, je me sentirais libre de parler du racisme en milieu de travail sans crainte de représailles. (Q23)	87	5	Manque de résolution des problèmes, y compris le harcèlement et la discrimination (Q60, Q61, Q67, Q68)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020		3, 2, 3, 2 2.5	3	3	1	2	The overall PSES results indicate that a likelihood of risk is low to moderate to high. The severity of harm is high as it may be considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of high. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are some measures in place. The total adjusted risk rating is moderate requiring additional prevention/protection measures.		Le groupe de travail doit sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste de la colonne 4 ou identifier d'autres mesures afin d'éliminer le risque de harcèlement potentiel.			
	J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (p. ex., grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles. (Q40)	62	20	Crainte de représailles (Q23, Q40, Q59, Q66)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020		1, 3, 3, 2 2.25	3	2	2	1	The average PSES results indicate that a likelihood of risk is low to moderate. The severity of harm is high as it may be considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are most measures in place. The total adjusted risk rating is low.		Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.			
	My department or agency implements initiatives that promote anti-racism in the workplace (Anti-racism may be promoted by providing access to anti-racism training, and promoting awareness of resources and self-directed learning on anti-racism.) (Anti-racism is an active and consistent process of change to eliminate individual, institutional and systemic racism.) (Q47)	78	5	Harcèlement, Discrimination (Q55, Q70)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020		1, 1 1	3	2	3	1	The PSES results indicate that a likelihood of risk is low. The severity of harm is high as it may be considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are all measures in place. The total adjusted risk rating is low.		Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.			
	I would feel comfortable sharing concerns about issues related to racism in the workplace with a person of authority (e.g., immediate supervisor, senior manager, ombudsman, human resources advisor). (Q48)	84	7	Racisme (Q47, Q48, Q69)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020		2, 2, 4 2.7	3	3	1	2	The overall PSES results indicate that a likelihood of risk is moderate to extreme with an average of high. The severity of harm is high as it may be considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of high. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are some measures in place. The total adjusted risk rating is moderate requiring additional prevention/protection measures.		Le groupe de travail doit sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste de la colonne 4 ou identifier d'autres mesures afin d'éliminer le risque de harcèlement potentiel.			
	Après avoir lu attentivement la définition du harcèlement, au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de harcèlement au travail? (Q55)	NON 91	OUI 9	Milieu de travail malsain (Q78)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020		2	3	2	2	1	The PSES results indicate that a likelihood of risk is moderate. The severity of harm is high as it may be considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are most measures in place. The total adjusted risk rating is low.		Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.			
Pourquoi n'avez-vous pas déposé un grief ou une plainte officielle concernant le harcèlement dont vous avez fait l'objet? J'avais peur des représailles (p. ex., limiter l'avancement de ma carrière ou porter l'étiquette de fauteur de troubles).(Q59)	NON NRC 48	OUI NRC 52																
Je suis satisfait(e) de la manière dont les problèmes de harcèlement sont réglés dans mon ministère ou organisme. (Q60)	59	15																
Mon ministère ou organisme met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient le harcèlement. (Q61)	74	9																

	Après avoir lu attentivement la définition de la discrimination, au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de discrimination au travail? (Q62)	NON 96	OUI 4
	Pourquoi n'avez-vous pas déposé un grief ou une plainte officielle concernant la discrimination dont vous avez fait l'objet? J'avais peur des représailles (p. ex., limiter l'avancement de ma carrière ou porter l'étiquette de fauteur de troubles). (Q66)	NON NRC 89	OUI NRC 11
	Je suis satisfait(e) de la manière dont les problèmes de discrimination sont réglés dans mon ministère ou organisme. (Q67)	56	6
	Mon ministère ou organisme met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination. (Q68)	76	8

--

--

--

--

--

--

--

--

--

--

--

CIVILITY & RESPECT

PHASE PRÉPARATOIRE						
ÉTAPE 1 REVOIR LA DÉFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE	ÉTAPE 4 EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION	ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES
	RÉSULTATS DU SAFF	P%	N%	FACTEURS DE RISQUE	LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE
	Je suis satisfait(e) de la manière dont les problèmes interpersonnels sont réglés dans mon unité de travail. (Q19)	71	7	Lack of resolution to interpersonal issues (Q19)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020
	Dans mon unité de travail, chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe. (Q20)	81	10	Inequitable treatment (Q20)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020
	Dans mon unité de travail, les gens se comportent de manière respectueuse. (Q21)	83	7	Lack of respect (Q21, Q49)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020
	Dans l'ensemble, mon ministère ou organisme me traite avec respect. (Q49)	91	5			

PHASE D'ANALYSE					
ÉTAPE 6 ÉVALUATION DU CONTINUUM					ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION
PROBABILITÉ DE RISQUE	LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE	COTE DE RISQUE	COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION-PRÉVENTION	TOTAL DE LA COTE DE RISQUE	LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE
2	2	2	2	1	The PSES results indicate that a likelihood of risk is moderate. The severity of harm is moderate as it is not considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are most measures in place. The total adjusted risk rating is low.
2	3	2	2	1	The PSES results indicate that a likelihood of risk is moderate. The severity of harm is high as it may be considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are most measures in place. The total adjusted risk rating is low.
2, 1 1, 5	2	2	2	1	The PSES results indicate that a likelihood of risk is low to moderate. The severity of harm is moderate as it is not considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are most measures in place. The total adjusted risk rating is low.

PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE		
ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS
LES MESURES PROPOSÉES	LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES	LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.		
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.		
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.		

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL

PHASE PRÉPARATOIRE						
ÉTAPE 1 REVOIR LA DEFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE	EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION	ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES
	RÉSULTATS DU SAFF	P%	N%	FACTEURS DE RISQUE	LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE
	Au travail, j'obtiens du soutien pour fournir un service de haute qualité. (Q15)	77	10	Manque d'un soutien (Q15, Q29, Q80, Q84, Q86)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020
	Pendant la pandémie de COVID-19, mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) appuyait le recours aux horaires de travail flexibles. (Q29)	92	4	La santé mentale n'est pas bien gérée (Q33, Q74, Q75, Q76, Q77)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020
	La haute direction de mon ministère ou organisme prend des décisions efficaces et opportunes. (Q33)	67	19	Manque de mesures d'accommodement (Q87,Q91,Q92)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020
	Mon ministère ou organisme fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail. (Q74)	88	4			
	J'estime que les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme prennent des mesures adéquates pour protéger la santé mentale des employés pendant la pandémie de COVID-19. (Q75)	86	4			
	Je me sentirais à l'aise de faire part à mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) de mes préoccupations à propos de ma santé mentale.(Q76)	75	18			
	Mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) soutient ma santé mentale et mon bien- être. (Q77)	84	5			
	Depuis le début de la pandémie de COVID- 19, mon ministère ou organisme m'a clairement informé(e) des services et des ressources en santé mentale qui me sont accessibles. (Q80)	89	6			
	I am equipped to support employees in my work unit who are experiencing mental health issues / Je suis outillé(e) pour aider les employés de mon unité de travail qui ont des problèmes de santé mentale. (pour les superviseurs) (Q84)	57	16			

ANALYSIS PHASE / PHASE D'ANALYSE					
ÉTAPE 6 ÉVALUATION DU CONTINUUM					ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION
PROBABILITÉ DE RISQUE	LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE	COTE DE RISQUE	COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION- PRÉVENTION	TOTAL DE LA COTE DE RISQUE	LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE
2, 1, 1, 3 1.75	3	2	2	1	The overall PSES results indicate that a likelihood of risk is moderate. The severity of harm is high as it may be considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are most measures in place. The total adjusted risk rating is low.
3, 2, 2, 2, 1 2	3	2	2	1	The overall PSES results indicate that a likelihood of risk is moderate. The severity of harm is high as it may be considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are most measures in place. The total adjusted risk rating is low.
1, 1, 1 1	3	2	3	1	The PSES results indicate that a likelihood of risk is low. The severity of harm is high as it may be considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are all measures in place. The total adjusted risk rating is low.

IMPLEMENTATION PLAN PHASE / PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE		
ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS
LES MESURES PROPOSÉES	LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES	LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.		
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.		
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.		

Mon ministère ou organisme m'a fourni une formation et/ou des ressources adéquates pour gérer une équipe à distance pendant la pandémie de COVID-19 (pour les superviseurs qui ont géré des employés qui devaient travailler à distance) (Q86)	44	23
Après avoir lu attentivement la définition de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, aviez-vous des mesures d'adaptation en place avant la pandémie de COVID-19 qui ne sont désormais plus respectées? (Q87)	NON 90	OUI 10
Je suis satisfait(e) par les mesures d'adaptation en milieu de travail qui ont été prises. (Q91)	CFS 92	CFS 8
Je me sentrais à l'aise de demander des mesures d'adaptation en milieu de travail auprès de mon (ma) superviseur(e) immédiat(e). (Q92)	88	6

CLARTÉ DU LEADERSHIP ET DES ATTENTES

PHASE PRÉPARATOIRE												
ÉTAPE 1 REVOIR LA DÉFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE	ÉTAPE 4 EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION	ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES	PHASE D'ANALYSE					
	RÉSULTATS DU SAFF	P%	N%	FACTEURS DE RISQUE	LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	PROBABILITÉ DE RISQUE	LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE	COTE DE RISQUE	COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION-PRÉVENTION	TOTAL DE LA COTE DE RISQUE	ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION
												LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE
	J'ai des objectifs de travail clairs. (Q9)	76	12	Manque de rétroaction et objectifs de travail clair. (Q9, Q25, Q70, Q70k)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020	2, 2, 3, 3 2.5	2	2	1	1	The overall PSES results indicate that a likelihood of risk is moderate to high. The severity of harm is moderate as it is not considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are some measures in place. The total adjusted risk rating is low.
	Je reçois de la rétroaction utile de mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) sur mon rendement au travail. (Q25)	80	8	Style de gestion "laissez-faire" (Q27, Q30)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020	2, 2 2	2	2	2	1	
	Mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) me tient au courant des questions touchant mon travail. (Q27)	78	8	Absence de direction claire (Q34, Q36)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020	3, 2 2.5	2	2	1	1	
	Je suis satisfait(e) de la qualité de la supervision qui est exercée à mon égard. (Q30)	82	8									
	La haute direction communique efficacement les renseignements essentiels au personnel. (Q34)	70	15									
	Mon ministère ou organisme communique efficacement sa vision, sa mission et ses objectifs. (Q36)	75	10									
	Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? Priorités concurrentes ou qui changent constamment (Q70)	68	12									
	Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? Manque d'attentes claires (Q70k)	71	11									
PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE												
ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION										ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS		
LES MESURES PROPOSÉES										LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES	LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS	
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.												
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.												
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.												

CULTURE ORGANISATIONNELLE																												
PHASE PRÉPARATOIRE																												
ÉTAPE 1 REVOIR LA DÉFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE		ÉTAPE 4 EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES																				
	RÉSULTATS DU SAFF	P%	N%	FACTEURS DE RISQUE		LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE		LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE																				
	Le matériel et les outils mis à ma disposition dans le cadre de mon travail, y compris les logiciels et les autres outils informatisés, sont disponibles dans la langue officielle de mon choix. (Q2)	98	2	Différences culturelles et linguistiques (Q2, Q35, Q46)		Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.		Résultats du SAFF 2020																				
	Les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme montrent l'exemple par leur comportement éthique. (Q31)	82	7	Manque de démonstration des valeurs et de l'éthique (Q31, Q32, Q38, Q39)		Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.		Résultats du SAFF 2020																				
	J'ai confiance en la haute direction de mon ministère ou organisme. (Q32)	74	14	Absence de gestion efficace du changement (Q33, Q37)		Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.		Résultats du SAFF 2020																				
	La haute direction de mon ministère ou organisme prend des décisions efficaces et opportunes. (Q33)	67	19																									
	Les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme utilisent les deux langues officielles dans leurs interactions avec les employé(e)s. (Q35)	83	5																									
	J'estime que le changement est bien géré au sein de mon ministère ou organisme. (Q37)	64	16																									
	Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème. (Q38)	70	17																									
	Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail. (Q39)	71	8																									
	Je crois que mon ministère ou organisme respecte les différences individuelles (p. ex., la culture, les méthodes de travail, les idées, les habiletés). (Q45)	81	7																									
PHASE D'ANALYSE																												
ÉTAPE 6 ÉVALUATION DU CONTINUUM						ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION																						
PROBABILITÉ DE RISQUE	LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE	COTE DE RISQUE	COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION- PRÉVENTION	TOTAL DE LA COTE DE RISQUE	LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE																							
1, 2, 2 1, 7	2	2	2	1	The overall PSES results indicate that a likelihood of risk is moderate. The severity of harm is moderate as it is not considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are most measures in place. The total adjusted risk rating is low.																							
2, 2, 2, 2 2	2	2	2	1	The overall PSES results indicate that a likelihood of risk is moderate. The severity of harm is moderate as it is not considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are most measures in place. The total adjusted risk rating is low.																							
3, 3 3	2	2	1	1	The overall PSES results indicate that a likelihood of risk is high. The severity of harm is moderate as it is not considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are some measures in place. The total adjusted risk rating is low.																							
PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE																												
ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION										ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS																		
LES MESURES PROPOSÉES										LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES		LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS																
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.																												
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.																												

[illegible]

GESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL																																						
PHASE PRÉPARATOIRE																																						
ÉTAPE 1 REVOIR LA DÉFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE		ÉTAPE 4 EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES																														
	RÉSULTATS DU SAFF		P%	N%	FACTEURS DE RISQUE		LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE		LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE																													
	J'arrive à accomplir les tâches qui me sont assignées pendant mes heures normales de travail. (Q17)		64	19	Lourde charge de travail (Q17, Q70c, Q70f)		Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.		Résultats du SAFF 2020																													
	Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? Lourde charge de travail (Q70c)		45	32	Manque de gestion de la charge de travail (Q70d, Q70e)		Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.		Résultats du SAFF 2020																													
	Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? Délais déraisonnables (Q70d)		73	10																																		
	Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? Pas assez d'employé(e)s pour faire le travail (Q70e)		54	19																																		
	Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? Heures supplémentaires ou longues heures de travail (Q70f)		69	6																																		
PHASE D'ANALYSE																																						
ÉTAPE 6 ÉVALUATION DU CONTINUUM										ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION																												
PROBABILITÉ DE RISQUE		LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE		COTE DE RISQUE		COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION-PRÉVENTION		TOTAL DE LA COTE DE RISQUE		LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE																												
3, 3, 3 3		2		2		1		1		The overall PSES results indicate that a likelihood of risk is high. The severity of harm is moderate as it is not considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are some measures in place. The total adjusted risk rating is low.																												
2, 3 2,5		2		2		1		1		The overall PSES results indicate that a likelihood of risk is moderate to high. The severity of harm is moderate as it is not considered a direct link to harassment and violence, resulting in an overall risk rating of moderate. Also using the PSES results as an indicator of the existing prevention/protection measures, there are some measures in place. The total adjusted risk rating is low.																												
PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE																																						
ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION												ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS																										
LES MESURES PROPOSÉES												LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES					LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS																					
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.																																						
Aucune mesure supplémentaire n'est requise pour atténuer ce risque.																																						

L'ÉQUILIBRE

PHASE PRÉPARATOIRE									
ÉTAPE 1 REVOIR LA DEFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE	ÉTAPE 4 EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION	ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES			
	RÉSULTATS DU SAFF	P%	N%	FACTEURS DE RISQUE	LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE			
	Les employés reçoivent du soutien au travail pour concilier leur travail et vie personnelle. (Q6)	88	8	Absence d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. (Q6, Q29, Q46)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020			
	Supervisors support the use of flexible work arrangements, subject to operational requirements, (e.g., flexible hours, compressed workweeks, telework). (Q29)	88	8						
	Dans quelle mesure estimez-vous que les éléments suivants ont nui à la progression de votre carrière au sein de la fonction publique fédérale au cours des 12 derniers mois? (Q46)								
	a) Conflit entre mes obligations professionnelles et mes obligations familiales ou personnelles	81	19						
	Les facteurs qui provoquent le stress des employés au travail (Q74) (Voir la liste plus bas)								
	f) Conciliation travail et vie personnelle	77	19						

PHASE D'ANALYSE					
ÉTAPE 6 ÉVALUATION DU CONTINUUM					ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION
PROBABILITÉ DE RISQUE	LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE	COTE DE RISQUE	COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION- PRÉVENTION	TOTAL DE LA COTE DE RISQUE	LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE

PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE		
ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS
LES MESURES PROPOSÉES	LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES	LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS

PHASE PRÉPARATOIRE										PHASE D'ANALYSE						PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE			
ÉTAPE 1 REVOIR LA DEFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE		ÉTAPE 4 EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES			ÉTAPE 6 ÉVALUATION DU CONTINUUM				ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION		ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS
	RÉSULTATS DU SAFF	P%	N%	FACTEURS DE RISQUE	LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE			LPROBABILITÉ DE RISQUE	LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE	COTE DE RISQUE	COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION-PRÉVENTION	TOTAL DE LA COTE DE RISQUE	LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE		LES MESURES PROPOSÉES	LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES	LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS	
	Les employés tirent un sentiment de satisfaction de leur travail. (Q7)	88	8	Absence d'engagement des employés (Q7, Q11, Q12)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020			2	2	2								
	Les employés se sentent valorisé(e) au travail (Q11)	88	4																
	Employees are proud of the work that they do. (Q12)	88	4																

CROISSANCE ET LE PERFECTIONNEMENT

[illegible]

PARTICIPATION ET L'INFLUENCE

PHASE PRÉPARATOIRE														
ÉTAPE 1 REVOIR LA DÉFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE	ÉTAPE 4 EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION	ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES								
	RÉSULTATS DU SAFF	P%	N%	FACTEURS DE RISQUE	LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE								
	Employees have opportunities to provide input into decisions that affect their work. (Q13)	88	8	Participation et influence limitées (Q13, Q14, Q47, Q74g)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020								
	Employees are encouraged to be innovative or to take initiative in their work. (Q14)	88	8											
	Employees feel that they would be supported by their organization if they proposed a new idea. (Q47)	88	8											
	Factors cause employees stress at work. Lack of control or input in decision-making (Q74g)	80	4											

PHASE D'ANALYSE									
ÉTAPE 6 ÉVALUATION DU CONTINUUM					ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION				
PROBABILITÉ DE RISQUE	LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE	COTE DE RISQUE	COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION-PRÉVENTION	TOTAL DE LA COTE DE RISQUE	LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE				
2	2	2							

PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE		
ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS
LES MESURES PROPOSÉES	LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES	LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS

COMPÉTENCES ET EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES

PHASE PRÉPARATOIRE							PHASE D'ANALYSE						PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE		
ÉTAPE 1 REVOIR LA DEFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE	ÉTAPE 4 EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION	ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES	ÉTAPE 6 ÉVALUATION DU CONTINUUM					ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION	ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS
	RÉSULTATS DU SAFF	P%	N%	FACTEURS DE RISQUE	LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	PROBABILITÉ DE RISQUE	LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE	COTE DE RISQUE	COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION- PRÉVENTION	TOTAL DE LA COTE DE RISQUE	LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	LES MESURES PROPOSÉES	LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES	LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS
	Les employés reçoivent la formation dont ils ont besoin pour faire leur travail. (Q4)	92	4	Lack of psychological competencies	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020	1	2	1						
	Move the statements below			Factors cause employees stress at work. (see list below)											
	Information overload	83	4	Information overload											
	Physical work environment	92	4	Physical work environment											
	Accessibility or accommodation issues	96	4	Accessibility or accommodation issues											
	Issues with co-workers	96	0	Issues with co-workers											
	Issues with individuals with authority over employees	88	8	Issues with individuals with authority over employees											
	Issues with individuals working for employees	95	0	Issues with individuals working for employees											
	Issue(s) with other individual(s) (e.g., members of the public, individuals from other departments or agencies)	96	0	Issue(s) with other individual(s) (e.g., members of the public, individuals from other departments or agencies)											
	Lack of job security	100	0	Lack of job security											
	Personal issues	85	12	Personal issues											

RECONNAISSANCE ET LES RÉCOMPENSES																			
PHASE PRÉPARATOIRE							PHASE D'ANALYSE										PHASE DU PLAN DE MISE EN ŒUVRE		
ÉTAPE 1 REVOIR LA DÉFINITION	ÉTAPE 2 EXAMINEZ LES RÉSULTATS DU SAFF			ÉTAPE 3 EXAMINEZ LA LISTE DE FACTEURS DE RISQUE		ÉTAPE 4 EXAMINEZ LA LISTE DE MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION	ÉTAPE 5 EXAMINEZ LA LISTE DES DONNÉES	ÉTAPE 6 ÉVALUATION DU CONTINUUM					ÉTAPE 7 RAISON DE LA NOTATION		ÉTAPE 8 A RECOMMANDÉ DE NOUVELLES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION		ÉTAPE 9 LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS		
	RÉSULTATS DU SAFF	P%	N%	FACTEURS DE RISQUE	LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION QUI SONT EN PLACE POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	LES RÉFÉRENCES DES DONNÉES POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE	PROBABILITÉ DE RISQUE	LA GRAVITÉ DU PRÉJUDICE	COTE DE RISQUE	COTE DE RISQUE DES MESURES DE PROTECTION- PRÉVENTION	TOTAL DE LA COTE DE RISQUE	LA NOTATION DÉTAILLÉE DES RAISONS POUR CHAQUE FACTEUR DE RISQUE SPÉCIFIQUE		LES MESURES PROPOSÉES	LA VALEUR DE RÉDUCTION DES RISQUES DES MESURES PROPOSÉES	LES RESPONSABILITÉS ET LES DÉLAIS			
	Les employés reçoivent une reconnaissance significative lorsque qu'ils fais un bon travail. (Q8)	83	13	Absence de reconnaissance (Q8, Q74)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020	2	2	2										
	Les employés ont tous leur problèmes de paye ou autre rémunération réglés. (Q84)	44	56	Les employés ont tous leur problèmes de paye ou autre rémunération réglés. (Q84)	Groupe de travail chargé de sélectionner les mesures de prévention/protection dans la liste ci-dessous et de copier et coller les mesures existantes dans cette section.	Résultats du SAFF 2020	4	3	3										
	Les facteurs qui causent les employés du stress au travail: Manque de reconnaissance (Q74)	88	8																

ANNEXE 1D

Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

L'un des points dont il faut discuter au comité national de santé et sécurité au travail (SST) de l'ACIA est la question suivante : Le coprésident représentant l'employeur peut-il être aussi coprésident du comité local de SST, étant donné que le *Code canadien du travail* prévoit que le coprésident représentant l'employeur doit avoir suffisamment de pouvoirs en matière de dépenses et de prise de décisions pour donner suite aux décisions prises par consensus?

Le comité national de SST de l'ACIA s'est réuni pour la dernière fois du 2 au 5 avril 2024. L'employeur a demandé à ce que toutes les réunions de ce comité soient tenues virtuellement et non en mode hybride. Il n'y a pas eu de consensus à ce sujet, mais l'employeur a quand même tenu la réunion de juin en mode virtuel seulement.

Nous attendons de recevoir la version définitive de l'outil d'évaluation des milieux de travail. Entre-temps, il faut utiliser l'outil existant. La personne responsable désignée par l'employeur a obtenu une affectation intérimaire, et c'est pourquoi ce dossier n'a pas progressé; une réunion est prévue en juillet 2024 pour reprendre ce travail.

Nous avons reçu le résumé annuel de 2023 des déclarations d'incidents. Faits saillants : 21 % des déclarations ont été présentées par un témoin, seulement 4 étaient de nature sexuelle, et sur les 28 incidents, 7 étaient liés à la discrimination. La plus grande proportion d'incidents par personne a été observée en Ontario, suivi du Québec, puis de la Saskatchewan et du Nouveau-Brunswick.

Il y a un nouveau diagramme de processus pour les rapports d'enquête de situation comportant des risques durant une intervention d'urgence.

Le manuel de la flotte a été passé en revue; la plupart des problèmes concernent les relations de travail et non la SST.

Les procès-verbaux des comités d'orientation locaux comprennent maintenant une revue des procès-verbaux régionaux, et les comités régionaux passent en revue les procès-verbaux des comités en milieu de travail.

À l'échelle régionale et locale, les communications sont très mauvaises avec la Sécurité ministérielle en cas d'appels à la bombe, d'exercices d'évacuation, etc. Cette question a été soulevée au comité national de SST, mais la réponse était essentiellement qu'il fallait vérifier les canaux dans Teams; tout va bien selon la Sécurité ministérielle. La meilleure approche est de demander des mises à jour régionales ou locales.

Une préoccupation concernant l'emplacement de certains bureaux de l'ACIA a été signalée au comité national de SST. Par exemple, nos bureaux sont souvent situés dans des zones ayant des taux élevés de criminalité et de sans-abrisme, et un bureau est même situé à côté d'une maison de transition. La sécurité des employés qui y travaillent nous préoccupe.

Identification des inspecteurs sur le terrain (déploiements/urgences/heures de travail normales) : il y a des inexactitudes partout au pays; nous cherchons une norme nationale. L'identification permettrait d'assurer la sécurité des employés sur le terrain.

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)

Nous avons tenu deux réunions depuis novembre 2023, soit le 14 décembre 2023 et le 14 mars 2024.

Le 12 décembre 2023, tous les membres du comité ont reçu une formation sur leurs rôles et responsabilités.

Il n'y a toujours pas de nouvelle à signaler au sujet de l'inventaire ministériel des produits chimiques ou de la base de données des fiches signalétiques, mais depuis que la question a été soulevée auprès du Comité national de consultation syndicale-patronale, nous avons maintenant des réunions mensuelles de mise à jour avec la sous-ministre adjointe de la Direction générale de la gestion intégrée.

Des mesures ont été prises pour respecter l'exigence réglementaire d'offrir des produits menstruels dans toutes les salles de bain.

Le comité a essayé de créer un prix de reconnaissance du bénévolat en SST, mais l'employeur ne s'est pas encore engagé à quoi que ce soit.

Le comité travaille à revoir et à mettre à jour les programmes ministériels de prévention des risques, mais de nombreux programmes ne sont toujours pas conformes parce qu'ils doivent être revus tous les trois ans.

Le ministère a créé deux nouveaux programmes de prévention des risques : les lignes directrices sur la fumée des feux de forêt (qualité de l'air) et le programme de mesure du radon dans tous les immeubles.

Le ministère a changé son programme d'aide aux employés et à leur famille (PAE) et a signé un contrat avec le PAE de Santé Canada. Certains employés ont remarqué que le nouveau PAE offre moins de services.

L'employeur a aussi supprimé la base de données des analyses de la sécurité des tâches (AST). Chaque lieu de travail a reçu l'instruction de faire une sauvegarde des AST qui le concernent. Il a été souligné que la base de données contenait également des lignes directrices sur la rédaction des AST; ces directives doivent être intégrées à un module de formation.

Il y a eu des problèmes de dotation pour le programme de prévention du harcèlement et de la violence (destinataires désignés), mais nous attendons de recevoir une mise à jour le 6 juin sur le nombre de postes vacants qui ont été pourvus.

La prochaine réunion du Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité est prévue le 6 juin.

École de la fonction publique du Canada (ÉFPC)

La formation sur la violence en milieu de travail devrait être terminée à 100 % d'ici les deux prochains mois. On travaille actuellement sur la politique de santé mentale et l'intégration de cette politique aux enquêtes sur les situations comportant des risques.

Il y a très peu d'accidents et de blessures. La plupart des incidents sont des glissades et des chutes. D'habitude, l'École entretient de bonnes relations avec l'équipe de santé et sécurité.

Commission de la fonction publique (CFP)

Nous avons tenu deux réunions depuis novembre 2023, soit le 11 décembre 2023 et le 27 mars 2024.

Des mesures ont été prises pour respecter l'exigence réglementaire d'offrir des produits menstruels dans toutes les salles de bain.

Le comité a travaillé sur la mise à jour du plan d'évacuation d'urgence des immeubles. La liste des chefs d'évacuation des étages a été mise à jour, et une formation sur l'utilisateur des extincteurs a été ajoutée au plan d'évacuation d'urgence.

Une formation sur le transport des matières dangereuses a été donnée aux employés (de la réception et de l'expédition) qui doivent expédier ou recevoir des boîtes de piles à recycler.

Le comité a revu et mis à jour son mandat; aucun changement important n'a été apporté.

Le comité prévoit toujours organiser une formation destinée à tous les membres du comité, mais le sujet de la formation n'a pas encore été décidé.

La prochaine réunion est prévue le 26 juin.

Ministère de la Défense nationale (MDN)

Nous avons tenu deux réunions depuis novembre 2023, soit le 5 décembre 2023 et le 21 mars 2024.

Dans la plupart des lieux de travail, des mesures ont été prises pour respecter l'exigence réglementaire d'offrir des produits menstruels dans toutes les salles de bain.

Du vandalisme a été commis sur ces unités dans certains lieux de travail; l'employeur mène une enquête sur ces incidents.

L'employeur s'est fait rappeler que toutes les promesses de conformité volontaire qui sont transmises par EDSC à un lieu de travail doivent être distribuées à tous les lieux de travail pour assurer la conformité partout au pays.

Le ministère a trois groupes de travail, dont un sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail, un autre sur le cannabis et l'affaiblissement des capacités, et un autre sur la révision et la mise à jour du mandat du comité.

Il y a eu d'importants problèmes dans plusieurs bases des Forces canadiennes, au sein des différentes unités de soins (qui aident les employés des Forces armées canadiennes) partout au pays. De nombreux refus de travailler ont été déposés et l'employeur continue de travailler à résoudre ces cas.

À la réunion de mars, le coprésident de l'employeur a annoncé qu'il prenait sa retraite et qu'il ne savait toujours pas s'il allait être disponible pour la réunion de juin. En mai, il a été annoncé que son départ à la retraite aurait lieu avant la réunion de juin et que la réunion de juin devait être reportée jusqu'à ce que l'employeur nomme un nouveau coprésident. L'employeur propose de reporter la réunion jusqu'en septembre, ce qui sera problématique, car il doit tenir deux autres réunions avant la fin de l'année.

Commission canadienne des grains (CCG)

Nous tenons encore une seule réunion en personne par année. À la dernière réunion, les membres du comité ont tous dit que les réunions en personne étaient préférables, mais l'employeur ne veut pas approuver plus d'une réunion pour l'instant.

Tous les membres doivent terminer la partie en ligne de la formation sur la violence en milieu de travail d'ici la fin du mois et seront inscrits à la deuxième partie, qui est propre à la CCG.

Il y a un problème non résolu concernant la poussière de grains. C'est un problème partout au pays et des mesures ont été prises à certains endroits (notamment aux bureaux qui viennent d'être rénovés). Cependant, il est difficile de faire adopter des mesures à d'autres endroits. La principale préoccupation est la présence potentielle de toxines dans la poussière.

Il y a des préoccupations liées à la sécurité dans notre bureau de Winnipeg, où une personne s'est introduite et a passé beaucoup de temps à fouiller les laboratoires après les heures de travail.

ANNEXE 1E

Politique du Syndicat de l'Agriculture sur les événements et les mesures d'évacuation d'urgence (événements régionaux et nationaux)

Objet et portée

La présente politique vise à aider le Syndicat de l'Agriculture à élaborer et à mettre en œuvre des plans d'urgence pour les événements de réception, comme les colloques et les congrès. Elle donne aussi aux personnes participantes des consignes à suivre en cas d'urgence ou d'événement imprévu.

La politique s'applique aux événements dont le Syndicat de l'Agriculture est l'hôte, et non aux événements tenus par d'autres parties, comme l'AFPC.

Définitions

Organisme hôte – Le comité hôte, la vice-présidence régionale, l'Exécutif national ou l'agente ou l'agent d'administration, selon l'événement.

Responsabilités de l'organisme hôte (avant le choix d'un lieu de rencontre)

1. L'Exécutif national, les agentes ou agents d'administration et/ou l'organisme hôte s'assurent que le lieu choisi répond aux besoins en matière de sécurité et de mesures d'adaptation. La liste de vérification (annexe A) doit être utilisée comme guide pour décider si un lieu convient ou non.
2. L'Exécutif national, les agentes ou agents d'administration et/ou l'organisme hôte demandent un plan d'urgence à l'hôtel.
3. Si un ou plusieurs dangers représentent un risque trop élevé, ou s'il n'est pas possible d'offrir les mesures d'adaptation nécessaires, le choix d'un autre lieu doit être envisagé. Sinon, les dangers possibles, de même que des suggestions sur les moyens d'atténuer les risques, doivent être communiqués à toutes les personnes participantes avant l'événement.
4. L'organisme hôte de l'événement demande aux personnes participantes si elles souhaitent s'identifier comme personnes qualifiées en premiers soins. L'hôtel ou le lieu de l'événement aura ses propres secouristes sur place; il s'agit donc d'une suggestion, et non d'une exigence.

Responsabilités pendant l'événement

1. Pendant l'événement, si une personne participante ou invitée remarque une situation dangereuse ou un risque possible, elle doit le signaler à l'organisme hôte ou à la ou aux personnes déléguées.
2. L'organisme hôte ou la ou les personnes déléguées doivent être joignables durant l'événement.

Organisme hôte ou personnes déléguées

1. La ou les personnes déléguées doivent être nommées avant l'événement. Dans le cas des colloques, il s'agirait généralement de la vice-présidence régionale (VPR), et dans le cas d'un

congrès, il s'agirait de l'organisme hôte ou de la ou des personnes déléguées. Une personne-ressource doit être désignée pour chaque langue officielle dans le cas des événements tenus dans les deux langues.

2. Agir comme principales personnes-ressources de l'événement; la ou les personnes déléguées, leur remplaçante ou remplaçant et l'agente ou l'agent d'administration doivent avoir la liste des personnes participantes.
3. En cas de situation d'urgence nécessitant l'évacuation de l'immeuble, l'organisme hôte ou la ou les personnes déléguées sont responsables de vérifier que toutes les personnes participantes sont bien évacuées.
4. Dans le cas d'événements de grande envergure, l'organisme hôte ou la ou les personnes déléguées peuvent déléguer certaines responsabilités à d'autres personnes, si toutes les personnes concernées, y compris les personnes participantes, savent clairement à qui elles doivent se présenter en cas d'urgence. Par exemple, durant un congrès, il serait peut-être plus raisonnable de demander aux personnes participantes de se présenter à leur VPR, qui pourrait ensuite se présenter aux coordonnatrices ou coordonnateurs de la santé et sécurité. L'organisme hôte ou la ou les personnes déléguées demeurent responsables de compiler les renseignements reçus et de s'en servir.
5. Le nom, le numéro de téléphone et l'adresse courriel de l'organisme hôte ou de la ou des personnes déléguées doivent être envoyés avant l'événement.
6. Agir comme principales personnes-ressources auprès du personnel d'intervention d'urgence et du personnel du lieu de rencontre.
7. Les membres du Conseil national qui participent à l'événement doivent se rendre disponibles pour aider l'organisme hôte ou la personne déléguée en cas d'évacuation ou d'urgence (en répondant aux messages et aux appels).

Personnes participantes

1. Fournir leurs coordonnées à l'organisme hôte ou à la ou aux personnes déléguées.
2. Fournir à l'organisme hôte ou à la ou aux personnes déléguées toute mesure d'adaptation requise sur le plan de la mobilité en cas d'urgence.
3. En cas d'évacuation ou d'urgence, communiquer avec l'organisme hôte ou la ou les personnes déléguées.
4. Informer l'organisme hôte ou la ou les personnes déléguées si elles quittent un événement plus tôt que prévu.
5. Soulever toute préoccupation liée à la présente politique relativement à l'événement.

Comité permanent de la négociation collective et de la santé et sécurité au travail

1. Le Comité permanent de la négociation collective et de la santé et sécurité au travail du Syndicat de l'Agriculture doit se pencher sur toute blessure ou urgence survenue durant l'événement **qui était de notre ressort et qui aurait pu être évitée** et rédiger un rapport à ce sujet à l'intention du Conseil. Le rapport doit protéger la confidentialité des renseignements, pourvu que cela ne nuise pas à d'autres mesures de prévention.

2. Revoir la présente politique tous les trois ans ou lorsque le Conseil le juge nécessaire.

Conseil national

1. Examiner tout rapport reçu du Comité de la santé et sécurité au travail et formuler d'autres recommandations, au besoin.

Syndicat de l'Agriculture

1. Conserver tous les rapports sur les blessures ou les urgences pendant au moins 10 ans.
2. Veiller à ce que les membres du Conseil national lisent la présente politique et reçoivent une formation sur des questions de santé et de sécurité, comme la sensibilité, les premiers soins en santé mentale, la désescalade et les stratégies sensibles aux traumatismes, etc.
3. Ajouter la présente politique au Manuel à l'intention du Conseil national.

ANNEXE 1Ea

Politique du Syndicat de l'Agriculture sur les événements et les mesures d'évacuation d'urgence : Annexe A

Liste de vérification

Élément	Date de vérification	s.o.	Commentaires ou mesures de suivi requises avec leurs dates d'échéance
Chaîne de personnes-ressources établie (ex. : VPR, sections locales, hôtel)			
Liste des coordonnées des personnes participantes pour l'organisme hôte et/ou la personne déléguée			
Liste de secouristes certifiés ou autodéclarés reçue et distribuée			
Mesures d'adaptation en matière de mobilité reçues et mises en place (ex. : plancher surbaissé, système de jumelage, etc.)			
Point de rassemblement indiqué à l'organisme hôte ou à la personne déléguée pour que les personnes participantes en soient informées			
L'organisme hôte a effectué une inspection et examiné le plan d'évacuation et de sécurité du lieu de l'événement			

ANNEXE 1F

PROGRAMME

FORUM DES COMITÉS D'ORIENTATION NATIONAUX EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DE L'AFPC

11–12 mai 2024

Hotel Westin, 11 promenade Colonel By, Ottawa

Samedi 11 mai 2024

8 h – 8 h 30 Inscription

8 h 30 – 9 h *Café/thé*

9 h – 10 h 15 **Santé et sécurité au travail : Quoi de neuf?**

- Salutations autochtones – **Tina Vincent**
- Mot de bienvenue et questions administratives
– **Jamey Mills**

PANEL – Leçons tirées : point de vue des Éléments
David Girard, Genadi Voinerchuk et Mathieu Juneau
Animation : **Suzanne Brandon**

10 h 15 – 10 h 45 *Pause-santé – 30 minutes*

10 h 45 – 11 h 15 **Présentation : Tableau de bord sur la santé mentale**
Denis St-Jean et Simon Perrault, *Centre d'expertise
pour la santé mentale en milieu de travail*

11 h 15 – 12 h **PANEL : Gérer l'évaluation des risques**
Rick Savage, Milton Dyck et Shimen Fayad
Animation : **Sharon DeSousa**

12 h – 13 h 30 *Dîner (une heure trente minutes)*

- 13 h 30 – 15 h **Discussions en petits groupes sur les principaux obstacles des comités d'orientation – Période de questions**
- 15 h – 15 h 30 *Pause-santé – 30 minutes*
- 15 h 30 – 16 h 30 **PANEL : Difficultés d'application, Teresa Eschuk, Mark Weber et Andrea Peart**
Animation : **Jackie Pierre**
- 16 h 30 **Mot de la fin – Jamey Mills**

Dimanche 12 mai 2024

- 8 h 30 – 9 h *Café/Thé*
- 9 h – 9 h 30 **Affaires juridiques – Mariah Griffin-Angus, conseillère juridique (AFPC)**
- 9 h 30 – 10 h 30 **PANEL – Stratégie et récapitulation**
Doug Gaetz, Anne-Marie Grondin et Clint Wirth
Animation : **Alex Silas**
- 10 h 30 – 11 h *Pause-santé – 30 minutes*
- 11 h – 12 h **Programme d'apprentissage mixte – Dominic Lavoie et Roxanne Lepine**
- 12 h – 12 h 15 **Mot de la fin – Jamey Mills**
Salutations autochtones – **Tina Vincent**

ANNEXE 2

SYNDICAT DE L'AGRICULTURE – RÉUNION DU COMITÉ DES STATUTS ET DE L'ÉDUCATION et ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le 24 mai 2024, Ottawa (Ontario)

Horaire de la séance : de 9 h à 11 h

Participant(e)s :

Audrey St-Germain – présidente

Randy Olynyk – président

Curtis Veale

Jannick Beaurivage

Don Jeansonne

Gus Mardli

Stewart Spence

Absente :

Kasia White

Secrétaire : Kate Bradley

1 Ouverture de la séance

Il y a une discussion générale concernant le regroupement des réunions des deux comités.

- a. Le compte rendu sera rédigé par le comité des Statuts, et le comité de l'assemblée générale y ajoutera des renseignements.
- b. Le procès-verbal de la réunion de janvier du comité des Statuts sera joint à l'annexe A de ce compte rendu.
- c. Les deux comités se font demander de trouver un sujet de formation pour une séance de formation virtuelle de quatre heures.

2 Séance de formation

Les participants discutent en table ronde de la séance de formation qui sera offerte aux sections locales. Une séance de quatre heures coûte 68 300 \$ par année pour trois ans. Les membres auront un congé pour la journée, mais la séance de quatre heures sera tenue au milieu de la journée pour s'adapter à tous les fuseaux horaires. La séance peut être donnée par un animateur qui est membre du personnel ou un animateur de l'AFPC ou externe. La formation doit être de niveau intermédiaire, pour qu'elle intéresse à la fois les débutants et les militants d'expérience.

DATE : 2 octobre 2024. Heure : à déterminer.

SUJETS :

- Rencontres avec l'employeur
- Obligation d'adaptation
- Passage de l'invalidité de courte durée à l'invalidité de longue durée
- Santé mentale/premiers soins
- Conciliation travail-vie personnelle/prendre soin de soi
- Violence en milieu de travail
- Formulaires de rapport d'enquête sur les situations comportant des risques
- Séance d'information sur les ressources et les cours offerts aux membres

Le comité décide que la première séance de formation se composera d'une séance de deux heures sur la santé mentale combinée à une séance de deux heures sur la violence en milieu de travail. Un formulaire Slido pour les questions serait un outil utile.

Ce sera une séance pilote. Les commentaires recueillis après la première séance de formation serviront à choisir les sujets de la prochaine séance.

3 Documentation de la dernière réunion du comité

- a. Les Statuts et les Règlements ont été traduits et sont presque prêts à être distribués. Ils doivent subir une dernière révision et seront accessibles sous peu.
- b. Il y a une erreur dans les Statuts, à l'article 1 du Titre 8. L'article doit se lire « aura pour objectif » et NON « aura pour objet ».
- c. Annexe C du Manuel : les procès-verbaux des sections locales doivent être joints. Si certains procès-verbaux ne sont pas approuvés avant l'assemblée générale de l'année prochaine, est-il possible d'envoyer des procès-verbaux non approuvés? Oui, il est possible de le faire.

Adoption du rapport proposée par Randy Olynyk et appuyée par Don Jeanson.

ANNEXE 3

Rapport du Comité des Questions Générales

Réunion le 24 mai 2024

Westin, Ontario

Participants:

Audrey St-Germain – 3rd VPEN – présidente

Stewart Spence – VPR du nord est de l'Ontario, Manitoba and Nunavut

Gus Mardli – Directeur des droits de la personne

Absence et annoncée à l'avance: Kasia White – VPR de RCN

Milton a demandé au comité des questions générales et au comité des statuts et de l'éducation de regarder la résolution NC-07 Formation virtuelle pour les représentants du Syndicat de l'Agriculture. Les deux co-présidents ont décidé de travailler sur le sujet ensemble. Les détails des discussions seront inclus dans le rapport du comité des statuts et de l'éducation.

1. Comité des droits de la personne du Syndicat de l'Agriculture :

Le Comité national des droits de la personne du Syndicat de l'Agriculture a présenté un exposé en PowerPoint qui a été présenté à la plupart des colloques régionaux cette année. Il reste encore deux colloques à organiser, l'un dans la province de l'Alberta et l'autre dans la région de l'Atlantique. Les représentants régionaux du comité ont joué un rôle remarquable en s'occupant de la présentation et en répondant aux questions posées par les participants aux colloques.

Deux réunions virtuelles sont prévues pour le comité, l'une à la mi-juin et l'autre à la mi-août, en vue d'une réunion en personne du comité à la fin novembre 2024. La réunion en personne établira le plan de travail national du comité pour le reste de ce cycle.

Comme vous le savez peut-être tous, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada ont conclu un accord en avril 2023 à l'issue de longues négociations collectives qui ont débuté en juin 2021. Cet accord a conduit à l'établissement d'un protocole d'entente (PE) concernant un examen conjoint de la formation sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI), qui était considéré comme très en retard puisqu'il n'avait pas été revu depuis environ 10 ans. Le protocole d'entente souligne l'engagement commun à promouvoir une culture de service public qui embrasse sans réserve

l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. Le directeur national des droits de la personne du Syndicat de l'Agriculture représente notre élément et participe au Comité mixte sur l'EEDI, avec Paola Rossell - coprésidente - et Marc Gosselin (représentant le Conseil du Trésor du Canada). Ce comité a tenu sa première réunion au début du mois de janvier en mode virtuel et sur une base mensuelle. D'autres informations suivront dans les prochaines semaines, ainsi que des rapports sur les réalisations de ce comité, s'il y en a !

Le comité lève sa séance à 11h30.

Ce rapport est proposé par Audrey St-Germain et appuyé par Gus Mardli.

ANNEXE 3A

Le Comité des droits de la personne du Syndicat de l'Agriculture a présenté un exposé PowerPoint qui a été présenté à la plupart des colloques régionaux cette année. Il reste encore deux colloques à venir, l'un dans la province de l'Alberta et l'autre dans la région de l'Atlantique. Les représentants régionaux du comité ont joué un rôle remarquable en s'occupant de la présentation et en répondant aux questions posées par les participants aux colloques. Deux réunions virtuelles sont prévues pour le comité, l'une à la mi-juin et l'autre à la mi-août, en vue d'une réunion en personne du comité qui sera tenue à la fin novembre 2024. La réunion en personne établira le plan de travail national du comité pour le reste de ce cycle.

Comme vous le savez peut-être tous, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada ont conclu un accord en avril 2023 à l'issue de longues négociations collectives qui ont débuté en juin 2021. Cet accord a conduit à l'établissement d'un protocole d'entente (PE) concernant un examen conjoint de la formation sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI), qui était considéré comme très en retard, puisqu'il n'avait pas été revu depuis environ 10 ans. Le protocole d'entente souligne l'engagement commun à promouvoir une culture de service public qui embrasse sans réserve l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. Le directeur national des droits de la personne du Syndicat de l'Agriculture représente notre élément et participe au Comité mixte sur l'EEDI, avec Paola Rossell (coprésidente) et Marc Gosselin (représentant du Conseil du Trésor du Canada). Ce comité a tenu sa première réunion au début du mois de janvier en mode virtuel et sur une base mensuelle. D'autres informations suivront au cours des prochaines semaines, ainsi que des rapports sur les réalisations de ce comité, s'il y en a!

ANNEXE 4

RAPPORT PRÉSENTÉ PAR LE COMITÉ PERMANENT DES FINANCES AU CONSEIL NATIONAL

24 mai 2024

Membres du Comité :

Patrick St-Georges (président)
Nadia Sokal (coprésidente)
Sherry Hunt
Dorothy McRae
Luc Gour (membre du personnel)

Pat St-Georges souhaite la bienvenue aux membres du Comité et souligne que Nadia Sokal prendra des notes. Nadia Sokal est élue par proclamation comme coprésidente.

Examen du budget et des investissements

Le budget et les investissements ont été revus et mis à jour pour la dernière fois en novembre 2023. Il y a 7 902 membres, dont 1 525 sont des cotisants RAND.

Les investissements sont passés en revue, y compris les CPG et les actions. À l'heure actuelle, nous sommes en bonne santé financière, car les investissements ont cumulé des intérêts à des taux supérieurs à ceux prévus. Une explication est donnée au sujet d'une réserve financée pour l'ARC, qui est exigée par la loi, aux fins du programme surcomplémentaire de retraite. Ce montant sera rajusté à la fin de l'année pour respecter la loi.

Le Syndicat de l'Agriculture a deux comptes qui peuvent servir à obtenir des liquidités. Le compte avec opérations de la CIBC est un compte général qui contient environ 525 000 \$ en liquidités. Nous pouvons immédiatement accéder à un compte d'épargne à intérêts élevés de la BMO qui contient environ 1,2 million de dollars; ce compte est considéré comme un fonds d'urgence qui génère des intérêts élevés. Les réserves financées s'élèvent à un peu plus de 4 442 000 \$.

Le budget est examiné poste par poste. Le Comité discute des postes budgétaires dans lesquels les dépenses sont supérieures ou inférieures à 42 % des coûts prévus au budget, à savoir les postes suivants :

- Le montant du nouveau poste pour la garde familiale (15.2) est très bas; cependant, il ne comprend pas les dépenses en garde familiale liées au dernier congrès du Syndicat de l'Agriculture. Avant que cette dépense soit rajustée, il est à noter que le prochain budget proposé indiquera un montant avant la réalisation

des coûts réels en garde familiale qui seront engagés pour le prochain congrès triennal du Syndicat de l'Agriculture.

- Le montant pour la formation virtuelle des représentants (poste 15.3) n'a pas encore été dépensé. Le Comité des Statuts et de l'éducation et le Comité des questions générales et des droits de la personne proposeront des sujets de formation au Conseil demain.
- Le poste des séminaires régionaux (poste 19) comprend des dépenses pour le Manitoba et la Saskatchewan. La Colombie-Britannique et le Québec ont tenu leur séminaire, mais n'ont pas présenté leurs dépenses. Deux régions n'ont pas encore tenu leurs séminaires. Jusqu'à présent, les dépenses de 12 nouveaux militants pour qu'ils assistent au séminaire régional ont été remboursées à partir de ce poste budgétaire.
- Le Comité discute du fait que le président national pourrait envisager d'utiliser le poste 10, Règlement n° 12, pour la formation sur la revitalisation des sections locales (p. ex., perte de salaire). La décision définitive reviendra au président national.
- Le Comité des droits de la personne n'a pas encore tenu sa rencontre annuelle; par conséquent, le montant du poste 23 devrait changer plus tard cette année.
- Le poste 35, Communications et mise à jour du site Web, a été dépensé à 171 %. Ce dépassement de coût est attribuable à la création du nouveau site Web, qui se conforme aux besoins d'adaptation en ligne et qui a dû être recodé. À partir de maintenant, l'entretien de base du site Web coûtera 170 \$ par mois. On s'attend à ce que ce poste budgétaire atteigne une moyenne correspondant au montant prévu au budget pour le cycle triennal actuel.

Affaires nouvelles

Les points à l'ordre du jour qui ont été soumis par les vice-présidents régionaux (VPR) sont présentés au Comité des finances aux fins de discussion. D'autres points concernant les communications sont aussi abordés.

1. Discussion sur l'indemnité pour les TI du Conseil national

Motion : Que soit augmentée l'indemnité pour les TI du Conseil national afin qu'elle passe de 1 500 \$ à 2 500 \$ par cycle, pour payer les ordinateurs, les cellulaires, le matériel et les accessoires, sur présentation de reçus.

Motion présentée par Sherry Hunt

Appuyée par Nadia Sokal

Adoptée à l'unanimité

Coût (supplémentaire) : 18 000 \$/cycle.

Justification : Cette indemnité n'a pas été augmentée au moins depuis 2011. L'inflation et la hausse des coûts font en sorte qu'il est difficile d'acheter les outils dont ont besoin les membres du Conseil avec une indemnité de 1 500 \$. Les nouveaux membres du Conseil peuvent avoir des dépenses plus importantes au début de leur mandat, tandis que les membres dont les mandats sont renouvelés n'ont peut-être pas besoin de toute l'indemnité. Le coût moyen d'un cellulaire et d'un ordinateur portable au Canada est d'environ 2 500 \$. Il y a une discussion sur la situation hypothétique dans laquelle un membre aurait urgemment besoin d'un cellulaire ou d'un ordinateur portable en raison de dommages imprévus. Le remplacement des appareils serait envisagé au cas par cas par l'Exécutif national.

Motion présentée par Audrey et appuyée par Gus en vue de faire passer ce montant à 3 500 \$: adoptée.

Le Comité discute de la dépense accessoire de 500 \$ par année pour le Conseil national. Ce poste de dépense peut être utilisé pour demander le remboursement de matériel informatique ou d'accessoires supplémentaires. On rappelle qu'il faut présenter un formulaire de remboursement des dépenses au Bureau national du Syndicat de l'Agriculture à la fin de l'année pour être admissible à ce montant.

2. Programmes logiciels pour aider les VPR à mener efficacement leurs activités syndicales

Motion : Que le Bureau national du Syndicat de l'Agriculture paie les frais des abonnements annuels aux logiciels suivants : Microsoft 365, Adobe Acrobat Pro et Zoom (version de base complète).

Motion présentée par Nadia Sokal
Appuyée par Dorothy McRae
Adoptée à l'unanimité

Coût : 18 360 \$/année pour les membres du Conseil national (abonnements individuels). Luc vérifiera si des licences d'entreprise ou de groupe seraient moins chères.

Justification : Auparavant, certains logiciels étaient inclus à l'achat d'un ordinateur. Des abonnements annuels aux logiciels sont maintenant requis pour ces produits. Les logiciels susmentionnés sont ceux qui, selon le Comité, sont les plus nécessaires à notre travail.

3. Discussion sur l'indemnité de travail de fin de semaine pour le Conseil

Motion : Que soit augmentée l'indemnité de fin de semaine du Conseil pour qu'elle corresponde à la somme brute de 300 \$ par jour.

Motion présentée par Sherry Hunt
Appuyée par Nadia Sokal
Adoptée. Dorothy McRae s'y oppose.

Coût : 19 200 \$/année.

Justification : Cette indemnité n'a pas été rajustée depuis longtemps. Une comparaison a été faite avec le salaire journalier brut d'un employé EG-03 (environ 313 \$/jour).

4. Nuage pour la transmission de fichiers volumineux

Selon les discussions antérieures, il fallait trouver une façon d'échanger des documents volumineux entre les VPR, les agents des relations de travail et le Bureau national. À l'heure actuelle, il y a un processus pour le transfert des documents de grief au Bureau national. Cependant, on suggère qu'il serait utile pour la personne qui présente les documents de grief de recevoir un courriel de confirmation du Bureau énumérant les documents qui ont été reçus.

On souligne que, si la motion prévoyant un abonnement à Microsoft 365 pour tous les membres du Conseil est adoptée, nous aurons accès au programme SharePoint pour l'échange de fichiers. Aucune motion ou suggestion concernant d'autres logiciels d'échange de fichiers n'est jugée nécessaire à ce moment-ci.

5. Discussion sur le but du clavardage WhatsApp et les consignes à suivre

Le clavardage WhatsApp doit être utilisé aux fins suivantes :

- Renseignements et communications d'urgence
- Renseignements sur les événements sociaux
- Questions de nature générale

Étant donné que le clavardage WhatsApp est nécessaire pour communiquer durant les urgences, on encourage fortement les membres du Conseil à se connecter au clavardage pendant la période de session du Conseil national. Cependant, la participation au clavardage WhatsApp n'est pas exigée en dehors de la période de session du Conseil.

Pour les questions officielles et sérieuses, veuillez communiquer par courriel.

Quelques rappels amicaux pour le clavardage :

- Utilisez le clavardage seulement aux fins prévues.
- Essayez d'afficher vos messages dans les deux langues officielles.

6. Discussion sur la contribution de l'Élément au cadeau de retraite de Chris Aylward

Le Comité demande au président national du Syndicat de l'Agriculture de fournir plus de renseignements sur l'invitation à contribuer au cadeau de retraite du président national sortant de l'AFPC, y compris le montant proposé de la contribution.

7. Discussion sur l'envoi aux RVP de copies conformes des communications des sections locales avec le Bureau national

Le Comité discute de ce point et reconnaît que, dans des cas isolés, les VPR n'ont peut-être pas reçu de copie conforme (c.c.); un rappel est donc fait au personnel. Il y a une hiérarchie à suivre dans nos communications, étant donné que les membres sont représentés par leur section locale et que les sections locales sont appuyées par leur VPR. C'est pourquoi les membres doivent être dirigés vers leur section locale ou VPR. Les sections locales ou les VPR doivent recevoir des copies conformes des courriels, au besoin.

8. Discussion sur la tenue d'une séance de discussion entre les réunions du Conseil national aux fins d'échange d'information

Motion : Que soit tenue une brève rencontre virtuelle aux fins d'échange d'information entre les réunions du Conseil national pendant le reste de ce cycle. Des personnes suppléantes seront invitées à titre d'observateurs. La nécessité de ces rencontres sera réévaluée à la fin du cycle.

Motion présentée par Nadia Sokal
Appuyée par Sherry Hunt
Adoptée à l'unanimité

Coût : Pour une réunion sur Zoom de 3 heures durant les heures de travail avec le service d'interprétation, le coût s'élèverait à 80 000 \$ pour le reste du cycle.

Justification : Le Comité discute du fait que des mises à jour entre les réunions du Conseil national seraient utiles pour simplifier les réunions du Conseil national tenues

en personne. Ces séances de discussion pourraient aussi servir à redynamiser notre Élément et à former des personnes suppléantes.

9. Transmission des procès-verbaux des réunions de l'Exécutif national

Motion : Que les procès-verbaux des réunions de l'Exécutif national du Syndicat de l'Agriculture soient envoyés par courriel au Conseil national avant la réunion du Conseil.

Motion présentée par Dorothy McRae
Appuyée par Sherry Hunt
Adoptée à l'unanimité

Justification : Les membres du Conseil souhaitent se préparer à poser des questions et à discuter des procès-verbaux des réunions de l'Exécutif national, qui ne sont pas affichés dans notre site Web.

Adoption du rapport proposée par Patrick St-Georges et appuyée par Nadia Sokal.

ANNEXE 5

**National Council
Conseil national**

May-24

Recorded Votes/Votes Consignés

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Beaurivage, Jannick	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Guérineau, Séverine	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Hunt, Sherry	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Jeansonne, Don	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Krishnakumar, Bralavan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	
Mardli, Gus	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
McRae, Dorothy	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
Olynyk, Randy	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
Pennington, Jan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Sokal, Nadia	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	
Spence, Stewart	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
St-Georges, Patrick	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
St-Germain, Audrey	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	x
Swerdlyk, Aaron	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Veale, Curtis	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
White, Kasia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Dyck, Milton	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
VACANT, North Alberta													

1=yes/pour 2=no/non 3=abstain/abstention 4=absent

Quorum: Bylaw 6 sec 6

VOTE

- 1 approved November 2023 minutes
- 2 President report
- 3 By-Laws Standing Committee report
- 4 General Standing Committee report
- 5 Motion to increase the IT allowance Finance motion from \$2,500 to \$3,500
Finances Motion 1: To increase the National Council's IT allowance from \$1,500 per cycle up to 3,500 per cycle, to cover computer, cellular, hardware and accessories expenses, with receipts.
- 6 Finances Motion 2: For National AU Office to cover the following yearly software subscriptions for Microsoft 365, Adobe Acrobat Pro and Zoom (full basic).
- 7 Finances Motion 3: To increase Council weekend pay allowance to gross pay of \$300 per day.
- 8 Finances Motion 4: To have a virtual touch base meeting for information transfer, in between National Council meetings for the remainder of this cycle. Alternates will be invited as observers. This will be re-assessed at the end of this cycle
- 9 Motion: That AU National Executive meeting minutes will be emailed to National Council prior to the national council meeting
- 10 Finances & Communication Standing Committee report
- 11 Collective Bargaining and Health and Safety Standing Committee report

VOTE

- 1 Adoption des minutes novembre 2023
- 2 rapport du président
- 3 rapport du comité permanent des Statuts et règlements
- 4 rapport du comité des questions générales
- 5 Augmenter l'allocation des TI Motion 1 des finances de 2 500\$ à 3 500\$
Finances Motion a: Que soit augmentée l'indemnité pour les TI du Conseil national afin qu'elle passe de 1 500 \$ à 3 500 \$ par cycle, pour payer les ordinateurs, les cellulaires, le matériel et les accessoires, sur présentation de reçus.
- 6 Finances Motion 2: Que le Bureau national du Syndicat de l'Agriculture paie les frais des abonnements annuels aux logiciels suivants : Microsoft 365, Adobe Acrobat Pro et Zoom (version de base complète).
- 7 Finances Motion 3 : Que soit augmentée l'indemnité de fin de semaine du Conseil pour qu'elle corresponde à la somme brute de 300 \$ par jour.
- 8 Finances Motion 4: Que soit tenue une brève rencontre virtuelle aux fins d'échange d'information entre les réunions du Conseil national pendant le reste de ce cycle. Des personnes suppléantes seront invitées à titre d'observateurs. La nécessité de ces rencontres sera réévaluée à la fin du cycle
- 9 Motion: Que les procès-verbaux de l'Exécutif national soit envoyer par courriel au conseil national avant les prochaines réunions.
- 10 rapport du comité permanent des finances et communication
- 12 rapport du comité permanent de la négociation collective et de la santé et sécurité