



ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE DU MANITOBA

À tous les députés de l'Assemblée législative du Manitoba

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de régie de l'Assemblée législative pour l'exercice terminé le 31 mars 2019.

Le tout respectueusement soumis.

M^{me} Myrna Driedger,
Présidente de l'Assemblée législative et
présidente de la Commission de régie
de l'Assemblée législative du Manitoba

Composition de la Commission

Membres au 31 mars 2019

M^{me} Myrna Driedger, députée
Présidente de l'Assemblée et présidente de la Commission

M. Kelvin Goertzen
Leader du gouvernement à l'Assemblée

M^{me} Nahanni Fontaine
Leader de l'opposition officielle à l'Assemblée

M. Jon Gerrard
Leader du deuxième groupe d'opposition

M. Wayne Ewasko, député

M^{me} Sarah Guillemard, députée

M. Tom Lindsey, député

M. Andrew Micklefield, député

M. Greg Nesbitt, député

M. Matt Wiebe, député

Secrétaire de la Commission

M^{me} Patricia Chaychuk
Greffière de l'Assemblée législative

RAPPORT DE LA COMMISSION DE RÉGIE DE L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2019

FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

Voici le rapport annuel présenté à l'Assemblée législative par la Commission de régie de l'Assemblée législative (la Commission) pour l'exercice terminé le 31 mars 2019.

La Commission est composée du président de l'Assemblée, qui y siège à titre de président, de cinq députés nommés par le caucus du parti au pouvoir, de trois députés nommés par le caucus de l'opposition officielle et d'un député nommé par le caucus du deuxième groupe d'opposition. Le greffier de l'Assemblée législative en est le secrétaire.

Au cours de l'exercice 2018-2019, la Commission a tenu des réunions aux dates ci-après pour traiter de diverses questions :

14 mai 2018	5 décembre 2018
13 septembre 2018	24 janvier 2019
23 octobre 2018	15 mars 2019
22 novembre 2018	

Selon la *Loi sur la Commission de régie de l'Assemblée législative*, la Commission a pour fonctions :

- d'appliquer les Règles de l'Assemblée et les dispositions de la *Loi sur l'Assemblée législative* en matière de gestion financière de l'Assemblée;
- d'examiner le budget des dépenses ainsi que la dotation en personnel, en vue d'assurer la bonne administration de l'Assemblée et de ses bureaux, celle du bureau du vérificateur général, du registraire nommé sous le régime de la *Loi sur l'inscription des lobbyistes*, du directeur général des élections, de l'arbitre en matière d'accès à l'information et de protection de la vie privée nommé en application de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, du protecteur des enfants et des jeunes, du commissaire aux conflits d'intérêts nommé sous le régime de la *Loi sur les conflits d'intérêts au sein de l'Assemblée législative et du Conseil exécutif* ainsi que de l'ombudsman et de leurs bureaux respectifs;
- de fournir, en collaboration avec le gouvernement, les installations et les services requis par les députés, par les caucus des divers partis et par les chefs des partis d'opposition;
- de formuler les politiques administratives à l'égard du greffier et des bureaux requis pour l'administration de l'Assemblée, ainsi que pour l'application de la *Loi sur l'Assemblée législative* et de la *Loi sur la Commission de régie de l'Assemblée législative*;

- de maintenir un système de sécurité adéquat pour la Chambre et les bureaux de l'Assemblée, sous réserve du contrôle administratif du ministère du gouvernement de la province qui est chargé de la sécurité;
- de donner des conseils et des directives sur le fonctionnement et la gestion efficaces de l'Assemblée.

Les réunions se tiennent à huis clos; toutefois, les dirigeants et les membres du personnel de l'Assemblée dont la présence est requise sont autorisés à y participer. Les députés qui ne sont pas membres de la Commission peuvent participer aux réunions à l'invitation de la Commission.

Les décisions qui portent sur les questions ci-dessous ne sont pas inscrites au procès-verbal de la Commission et, selon la loi, ne peuvent être divulguées ni communiquées en vue d'être examinées :

- a) les questions de personnel ayant trait aux employés de l'Assemblée ou à ses bureaux;
- b) les questions juridiques ayant trait à des instances en cours ou prévues;
- c) les questions ayant trait à l'établissement du budget annuel des dépenses de l'Assemblée et de ses bureaux.

Le président doit également faire en sorte que le procès-verbal diffusé ou affiché ne contienne aucun renseignement permettant d'identifier une personne.

Depuis novembre 2009, les procès-verbaux des réunions de la Commission et le rapport annuel de la Commission sont affichés sur le site Web de l'Assemblée législative.

Les initiatives prises par la Commission en matière d'accessibilité sont communiquées en conformité avec l'article 37 de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains.

Le présent rapport donne un aperçu des décisions et des recommandations de la Commission.

2018-2019

COMMISSION DE RÉGIE DE L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE

DÉCISIONS ET RECOMMANDATIONS

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES DE L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE POUR 2019-2020

La Commission s'est réunie le 22 novembre et le 5 décembre 2018 pour étudier et approuver le budget des dépenses 2019-2020 de l'Assemblée législative et des bureaux des hauts fonctionnaires indépendants de l'Assemblée.

QUESTIONS D'ACCESSIBILITÉ

Selon l'article 37 de la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains, la Commission est tenue de communiquer les mesures qu'elle prend en matière d'accessibilité. La Loi le formule ainsi :

Art. 37 Dans l'exercice de ses attributions sous le régime de la Loi sur la Commission de régie de l'Assemblée législative, la Commission visée par cette loi :

- a) tient compte des normes d'accessibilité;
- b) communique au public, aux moments et de la manière qu'elle juge indiqués, les mesures, politiques, pratiques et autres exigences qu'elle a mises en oeuvre pour que des progrès soient réalisés en vue de la garantie de l'accessibilité dans l'immeuble et les bureaux de l'Assemblée.

Au cours de l'exercice 2018-2019, l'Assemblée a acheté un certain nombre d'appareils d'écoute personnels pour les tribunes du public dans la Chambre et les salles des comités de l'Assemblée législative. Ces appareils fournissent une source auditive originale aux personnes ayant parfois besoin d'un audio amélioré pour mieux entendre les débats. De plus, les niveaux sonores ont été optimisés pour que le son soit plus clair et plus puissant dans la tribune du public.

DOTATION EN PERSONNEL ET BUDGET DE FONCTIONNEMENT DES BUREAUX DE CAUCUS

Il existe des formules établies pour la dotation en personnel et les budgets de fonctionnement des caucus des partis. Ces formules sont basées sur le nombre de sièges détenus par chaque caucus. Lorsqu'il y a une élection partielle, il se peut que le nombre de sièges de chaque caucus change en raison de la démission d'un député et de l'élection partielle qui en découle pour combler le siège vacant. Quel que soit le moment de l'élection partielle, le rajustement qui en résulte pour la dotation en personnel et les budgets n'entre en vigueur qu'au début de l'exercice suivant, soit le 1^{er} avril.

Cela peut créer une disparité dans la mesure où un caucus peut ne pas obtenir le personnel ou les fonds supplémentaires auxquels il a droit en raison du résultat de l'élection partielle, alors qu'un autre caucus peut en obtenir plus que ce à quoi il a droit en raison d'une démission et d'un siège vacant parce que les ajustements financiers n'entrent en vigueur qu'à partir du 1^{er} avril.

Pour remédier à ce déséquilibre, la Commission a accepté que les rajustements au personnel et au budget des bureaux de caucus se produisent automatiquement et tout de suite après une élection partielle plutôt

qu'au début de l'exercice suivant, soit le 1^{er} avril. Si les résultats d'une élection partielle entraînent la création d'un nouveau parti reconnu, les rajustements doivent également être immédiats.

De plus, il arrive souvent que l'on demande des renseignements au sujet des formules établissant la dotation en personnel et les budgets de fonctionnement des caucus de partis reconnus, renseignements qui sont de nature confidentielle selon l'alinéa 5.1(3) c) de la Loi sur la Commission de régie de l'Assemblée législative.

Par souci de transparence, la Commission a accepté que les formules budgétaires prévues pour les bureaux des caucus et les députés indépendants puissent être rendues publiques et aussi affichées sur le site Web de l'Assemblée.

Les formules établissant la dotation en personnel et le budget de fonctionnement des bureaux de caucus et des députés indépendants sont les suivantes :

Pour les bureaux de caucus, ces formules ont été fixées en décembre 1988 à la suite de négociations entre tous les partis menées par la Commission de régie de l'Assemblée législative.

FORMULES UTILISÉS POUR LA DOTATION EN PERSONNEL ET LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DES BUREAUX DE CAUCUS

DOTATION EN PERSONNEL

Quatre (4) membres du personnel pour les partis qui ont le statut de parti officiel (minimum de quatre [4] députés), plus un membre du personnel par groupe de quatre (4) députés (ou une fraction de celui-ci).
Exemple : un caucus composé de 15 députés aurait droit à quatre membres du personnel plus $(15 \div 4) = 3,75$ membres du personnel. Ici, 0,75 membre du personnel correspond à la fraction d'un groupe de quatre, que l'on arrondit à 1 pour obtenir un total de $4 + 4 = 8$ membres du personnel.

Budget de FONCTIONNEMENT

50 000 \$ – statut de parti officiel
10 000 \$ – financement permanent d'immobilisations mineures
3 000 \$ par député – caucus composé de plus de quatre députés (statut de parti officiel)
1 000 \$ par député – pour tous les membres du caucus – approuvé en février 2005

FORMULES UTILISÉS POUR LA DOTATION EN PERSONNEL ET LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DES DÉPUTÉS INDÉPENDANTS

**Établies en 2017-2018 à la suite de négociations entre tous les partis menées par la Commission*

DOTATION EN PERSONNEL

27 500 \$ (0,50 ÉTP – classification AY3)

Budget de FONCTIONNEMENT

8 700,00 \$

CRITÈRES PRÉVUS POUR LA PUBLICITÉ PAYÉE AVEC DES FONDS PUBLICS

La Commission de régie de l'Assemblée législative est chargée d'établir des critères et des lignes directrices pour le matériel imprimé ou distribué électroniquement et pour la publicité qui sont payés avec des fonds publics pour le compte des députés et des bureaux de caucus.

En vertu de la réglementation sur les allocations des députés, le commissaire aux appels, Michael Werier, a été chargé d'étudier la question et de proposer à la Commission des critères et lignes directrices provisoires, en attendant que la Commission décide d'un changement par consensus.

Le commissaire aux appels a proposé ce qui suit à la Commission :

- 1) Les règles actuelles mises en place par le Règlement sur les allocations des députés continuent à s'appliquer à l'allocation de circonscription.
- 2) Concernant d'autres domaines, c.-à-d. l'allocation couvrant les fournitures spéciales et l'aide particulière, le bureau de caucus et l'affranchissement, les députés et les caucus des partis politiques reconnus doivent respecter les dispositions suivantes concernant toutes les communications énoncées au paragraphe 6.1(1) de la Loi sur la commission de régie de l'Assemblée législative :
 - a) Les communications peuvent faire référence à un mot ou à une initiale qui identifierait un parti politique, par exemple, gouvernement NPD, opposition conservatrice, députés libéraux, caucus NPD, caucus PC, caucus libéral, NPD, PC (ou conservateur), libéral.
 - b) Elles peuvent utiliser des énoncés favorables ou non favorables à l'égard de la position d'un député, d'un parti politique, d'un caucus et du gouvernement.
 - c) Elles ne peuvent pas faire mention d'une couleur, d'un dispositif ou d'un sigle permettant d'identifier un parti politique; par exemple l'utilisation du sigle, du slogan ou des couleurs du NPD, du PC ou du Parti libéral n'est pas autorisée.
 - d) Elles ne peuvent dissuader de voter pour une personne ou un parti politique, ou de lui verser une contribution financière.
 - e) Elles ne peuvent inciter personne
 - à se joindre ou à ne pas se joindre à un parti politique;
 - à continuer ou à cesser d'être membre d'un parti politique.
 - f) Elles ne peuvent promouvoir les intérêts financiers d'un député ou de son conjoint, ni les intérêts des personnes incluses dans la définition de « parent » dans le Règlement sur les allocations des députés.
 - g) Elles ne peuvent promouvoir une entreprise ou un organisme « à but lucratif ».
 - h) Toutes les transactions doivent être « avec lien de dépendance », tel que cela est défini dans le Règlement sur les allocations des députés.

- i) Les députés et les caucus ne peuvent utiliser de langage dérogatoire à l'encontre d'autres députés ni de citation de matériel externe critiquant un autre député. Les députés ne peuvent utiliser de paroles offensantes à l'encontre d'un député ou d'un parti ni déformer la position d'un autre député.

Les litiges découlant de l'interprétation et de l'application des critères et des lignes directrices doivent être renvoyés au commissaire aux appels nommé par la Commission en vertu du Règlement sur les allocations des députés. Comme il est indiqué, ces lignes directrices sont en vigueur jusqu'à ce que la Commission décide par consensus d'apporter des modifications.

PLAN DES SERVICES EN FRANÇAIS POUR LES BUREAUX INDÉPENDANTS

En raison de la Loi sur l'appui à l'épanouissement de la francophonie manitobaine, toutes les entités publiques, y compris les bureaux indépendants de l'Assemblée législative, sont tenus d'élaborer et de mettre en oeuvre un plan stratégique pluriannuel des services en français.

Pour être conformes, les plans des bureaux indépendants de l'Assemblée ont été soumis à l'approbation de la Commission, qui les a approuvés.

FORMULE PRÉVUE POUR L'IMPRESSION ET L'AFFRANCHISSEMENT D'ENVOIS POSTAUX EN CAS DE MODIFICATION DES ITINÉRAIRES POSTAUX

Postes Canada modifie ses itinéraires postaux en fonction des changements démographiques et de la croissance des logements, et ces modifications peuvent se produire aussi souvent que tous les mois. Cela signifie que les itinéraires postaux ne correspondent parfois plus aux limites des circonscriptions. De plus, il est parfois difficile de savoir combien de ménages sont inclus dans un itinéraire postal et aussi de déterminer si les envois devraient être adressés (personnalisés) ou non (ciblés par quartier).

Cela a un impact sur les dépenses d'affranchissement des députés (envois de circonscription), car le budget des dépenses postales des députés est calculé pour l'exercice commençant le 1^{er} avril, le nombre d'articles devant être adressés plutôt que non adressés peut varier fréquemment au cours de l'exercice et le tarif des envois adressés est plus élevé que celui des envois non adressés.

Pour remédier à cette situation et pour qu'un budget insuffisant n'empêche pas les députés d'envoyer des articles affranchis, la Commission a accepté d'apporter un changement administratif au calcul des dépenses postales.

À condition que le nombre total de foyers dans une circonscription ne soit pas dépassé au 1^{er} avril, les dépenses postales seront calculées de façon à inclure les tarifs ordinaires de livraison plus les frais de préparation des envois. Ce changement de calcul permettra plus de souplesse en cas de modification d'itinéraires postaux et de méthode de livraison (courrier adressé ou pas, personnalisé ou par quartier) au cours de l'exercice.

Par conséquent, le nombre de ménages peut augmenter n'importe quand et l'allocation pour envois postaux tient toujours compte des chiffres du 1^{er} avril.

MISE À JOUR DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES POUR REFLÉTER LES MODIFICATIONS APPORTÉES AU CODE DES NORMES D'EMPLOI RELATIVEMENT AU CONGÉ PARENTAL

La politique d'emploi de l'Assemblée législative contient des dispositions qui autorisent un congé parental non rémunéré pendant une période ininterrompue n'excédant pas 37 semaines, ce qui est conforme aux dispositions prévues par les conventions collectives du gouvernement du Manitoba et les conditions énoncées dans les règlements relatifs à l'emploi.

Des dispositions législatives ont été adoptées au Manitoba pour étendre à 63 semaines le congé parental afin de permettre de s'occuper d'un nouvel enfant dans la famille.

Étant donné que, lorsque cela est réalisable, l'Assemblée législative reflète les politiques d'emploi de la fonction publique, la Commission a accepté de mettre à jour la politique des ressources humaines de l'Assemblée en ce qui concerne le congé parental. La politique révisée prévoit maintenant un congé de 63 semaines (37 semaines de congé parental et 26 semaines de congé sans solde).

Les demandes seront prises en considération par les gestionnaires et approuvées selon les exigences opérationnelles. Les employés désirant présenter une demande doivent remplir un formulaire de demande de congé sans solde. Ceux qui envisagent un congé sans solde supplémentaire sont invités à contacter le service des ressources humaines, de la paye et des avantages sociaux pour parler des répercussions du congé sans solde sur certains avantages.

POLITIQUE DE L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE SUR LES FACULTÉS AFFAIBLIES AU TRAVAIL

En réponse à la légalisation de l'usage du cannabis au Canada, la Commission a approuvé la mise à jour de la politique de l'Assemblée législative du Manitoba sur les facultés affaiblies au travail. Les modifications sont les suivantes :

POLITIQUE

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

RAISON D'ÊTRE

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

APPLICATION

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

Bureaux non politiques de l'Assemblée législative :

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

Bureaux politiques de l'Assemblée législative* :

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

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

PRATIQUES

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

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

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

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

Médicaments

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

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

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

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

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

L'employeur reconnaît que la dépendance à l'alcool ou à une drogue est une maladie qui se traite. Sous réserve de l'approbation de l'autorité employeuse, un employé peut obtenir un congé de maladie pour suivre un traitement qui nécessite qu'il s'absente du travail pour recevoir des services en établissement, ou comme patient hospitalisé ou externe. Certaines autres dispositions à court terme peuvent être envisagées pour encourager le retour de l'employé et lui permettre de remplir à nouveau l'ensemble des fonctions de son poste. Le programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) est une des ressources offertes aux employés concernés.

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

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Employés

- Se présenter au travail aptes à travailler, capables et présentables, afin d'exercer les fonctions et d'exécuter les tâches qui leur sont assignées de manière productive, sécuritaire et saine.
- Consulter leur médecin ou leur pharmacien à propos des effets secondaires possibles de l'usage de médicaments sur ordonnance ou en vente libre.
- Aviser leur gestionnaire s'ils ont été informés de la possibilité que leurs médicaments aient des effets secondaires pouvant altérer leur jugement, la qualité de leur travail ou leur capacité de travailler de manière sécuritaire et saine, ou s'ils ressentent ces effets secondaires.
- Aviser leur gestionnaire s'ils ont des raisons de croire que la sécurité ou la santé d'un employé ou d'autres personnes pourraient être à risque parce que les facultés de cet employé sont peut-être affaiblies.

Gestionnaires

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

Autorité employeuse

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

Services des ressources humaines

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

DÉFINITIONS

L'**affaiblissement des facultés** est un état diminué ou altéré nuisant à la capacité mentale ou physique. Il peut se manifester par des signes et symptômes immédiats ou par un comportement inquiétant. Au travail, les signes et symptômes d'affaiblissement des facultés peuvent être :

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

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

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE JUSTICE DES DÉPUTÉS

De temps en temps, les députés sont menacés de poursuites judiciaires dans l'exercice de leurs fonctions et, quand cela se produit, ils s'adressent souvent à la Commission au sujet du remboursement de leurs frais de justice.

Afin de disposer de critères équitables et cohérents pour le remboursement des frais de justice, la Commission a approuvé la politique suivante :

- L'Assemblée législative ne paie que les dépenses juridiques qui découlent des fonctions parlementaires du député ou qui s'y rapportent directement.
- Elle ne paie pas les dépenses juridiques liées à une affaire électorale ou personnelle du député.
- Par principe, l'Assemblée ne paie pas les dépenses juridiques liées à un différend entre le député et un autre député ou entre le député et l'Assemblée ou ses hauts fonctionnaires ou employés.
- Quand les circonstances menant à des poursuites judiciaires concernent les fonctions parlementaires du député, le directeur général, en consultation avec le légiste, peut renvoyer le député à un avocat externe pour qu'il se fasse représenter.
- Le député qui est partie défenderesse dans une action en justice peut demander à se faire rembourser de la totalité ou d'une partie de ses frais de justice.
- Le député est personnellement responsable du paiement des honoraires de services juridiques ou de tout règlement hors cour jusqu'à ce que le président de l'Assemblée, ou son délégué, approuve leur remboursement par l'Assemblée.