

# Comité de la santé mentale (SM) du SEIC

## Rapport de la réunion du 15 mars 2018

### Présents

Consœurs Lyne Cartier et Lynda MacLellan, Confrères Marco Angeli et Paul Croes

Support technique: Luc Pomerleau

Présents en partie dans l'après-midi : confrère Eddy Bourque et la consœur Crystal Warner

### Ordre du jour

Adopté tel que présenté avec l'ajout à varia de : « stratégie en matière de santé mentale » et « référence au Congrès du Travail du Canada ».

p/a : Lyne/Marco, **adopté**

### Adoption du rapport de la dernière réunion du comité

Adoption du rapport de la réunion du 11 octobre du comité.

p/a : Paul/Marco, **adopté**

### Politique de la vie privée et confidentialité

Le mandat du comité fait déjà référence à la politique de la vie privée et confidentialité de l'AFPC.

Le comité recommande de l'utiliser telle quelle et plus particulièrement l'[annexe A de ladite politique](#). Le comité propose d'y faire référence avec les hyperliens appropriés au site de l'APFC lorsque mentionné sur le site web du SEIC.

### Mise à jour du tableau des trois ministères sur les comités SM

Les membres donnent leur mise à jour du tableau pour leur ministère. Tableau mis à jour à l'annexe B.

### Enjeux divers liés à la SM dans les ministères

Le confrère Paul mentionne que Phénix a un impact sur la santé mentale des membres. Le comité du bien-être ne fait pas partie ni du Comité national d'orientation en matière de santé et sécurité (CNOMSS) ni du comité de la santé mentale, mais devrait l'être. Il demande aussi pour EDSC, si l'atelier sur la Santé Mentale du PAM a été pris en considération.

Le confrère Marco mentionne que l'Engagement pour un milieu de travail de qualité à la CISR comprend un pilier santé mentale et mieux-être. Par contre, tout ce qui est lié à la SM doit être approuvé par le CNOMSS.

La consœur Lyne est d'accord sur le fait que Phénix a un impact majeur sur les employés. Elle mentionne que l'atelier de la SM du Programme d'apprentissage mixte (PAM) est traité séparément, considérant que c'est un atelier disponible pour tous les employés. Elle mentionne aussi qu'elle siège au comité régional au Québec, qui planifie les diverses sessions du PAM à donner.

### **Guide pour établir et maintenir un système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale**

Les membres du comité partagent leur point de vue sur l'approche des ministères et s'ils respectent les éléments du [guide](#).

Le confrère Marco mentionne que la démarche en SM faite à la CISR correspond aux éléments du guide. Par exemple au chapitre 2 - 3<sup>e</sup> étape, la demande a été faite à l'employeur pour un inventaire des programmes et politiques reliés directement ou indirectement à la santé mentale.

La consœur Lyne mentionne qu'à EDSC les membres du Comité d'orientation en matière de santé et sécurité (COMSS) reçoivent un rapport sommaire sur les LAB 1070. Par contre, au Québec il y a des enjeux sur le rapport d'incident. La gestion est réticente à reconnaître les incidents ou carrément ne veut pas remplir le formulaire LAB 1070 pour des problèmes de santé psychologique.

Le confrère Paul mentionne qu'il y a certains manquements à IRCC lorsque l'on regarde les facteurs psychologiques et le guide. La gestion semble avoir ses propres priorités en SM et le syndicat doit être vigilant. La gestion doit passer de la parole aux actes.

La consœur Lyne réitère que les recommandations contenues dans les divers rapports du comité technique s'appliquent à tous les ministères. On devrait possiblement sensibiliser les membres sur les obligations de l'employeur.

La consœur Lynda mentionne qu'on devrait demander aux autres membres de l'EN de s'assurer dans leur(s) comité(s) respectif(s) que l'employeur suit ce guide. Même dans les comités locaux, il devrait y avoir des sous-groupes de travail pour parler d'enjeux tels que la SM qui peuvent couvrir certains des 13 facteurs psychologiques.

### **Action**

Le comité va développer une liste de vérification, telle que proposée par la consœur Lyne. Les membres qui siègent aux divers comités en santé et sécurité au travail

pourront s'assurer qu'ils ont les éléments nécessaires qui comptent pour le SEIC et pourront faire les suivis et démarches nécessaires.

### **Commentaires de la VPEN**

La consœur Crystal mentionne qu'il y a eu de bonnes initiatives en SM au niveau des agents négociateurs, mais que l'APFC n'a pas outillé les Éléments et ses membres siégeant aux comités en conséquence.

### **Recommandation 1**

En soutien à leur rôle en matière de santé mentale dans leur organisation et leur milieu de travail respectifs, ainsi que sur ce comité, les membres du Comité sur la santé mentale recommandent à l'Exécutif national de leur permettre de se prévaloir d'une formation spécifique en santé mentale, telle que la certification en santé et sécurité psychologiques offerte par l'Université York. Ce programme consiste en deux sessions de deux jours complets, au coût de 1 800\$ + taxes par personne. Puisque cette formation se donne à Toronto, il faudrait aussi compter des frais de voyage, par contre un rabais de 10% est offert à un groupe de trois à cinq (3-5) personnes provenant de la même organisation s'inscrivant au même cours.

### **Action**

Le confrère Luc a déjà contacté l'Université York sur les coûts de leur atelier sur la santé et la sécurité psychologiques de quatre heures qui avait été donné à IRCC. L'information sera partagée au comité.

### **Mise à jour du plan de travail du comité**

Le comité a mis à jour son plan de travail. Bien que la page web de la santé mentale soit le seul élément qui soit terminé, d'autres éléments du plan sont en marche. Le plan de travail mis à jour se trouve à l'annexe A.

### **Action**

D'ici le mois de juin, les membres du comité se partageront les liens vers des références qu'ils trouvent importantes. Ces liens seront utilisés dans la page web du SEIC sur les références en SM et qui sera possiblement nommée « Boîte à outils ».

### **Recommandation 2**

Les membres du SEIC doivent être en mesure de contacter le comité facilement. D'autres comités nationaux du SEIC ont une adresse courriel générique permettant de le faire.

Le comité recommande à l'EN que le SEIC crée une adresse courriel générique pour le Comité de la santé mentale (SM) du SEIC.

### **Action**

Le comité veut tirer profit de la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales 2018. Le comité va développer un courriel qui sera envoyé aux membres. Le comité vise l'envoi de ce courriel dans les trois prochaines semaines. (Responsable Lynda)

### **Recommandation 3**

La consœur Lynda a suivi le cours « [Avoiding Burnout: Self Care for Activists and Changemakers](#) ». Elle a trouvé que ceci permet d'outiller les activistes pour se protéger des dangers liés à l'épuisement.

Le comité recommande à l'EN de suivre ce cours.

### **Varia**

La consœur Lynda partage l'information sur le site web du Congrès du travail du Canada. On y trouve [une page sur la SM](#) et le SEIC pourrait s'en inspirer pour développer sa page et la « Boîte à outils ».

La consœur Crystal donne un sommaire de sa conversation avec le confrère Bob Kingston. Selon ce que le confrère Kingston a entendu, les divers ministères ne comprennent pas ce qu'est l'approche collaborative. Par exemple à EDSC, c'est la gestion qui a contrôlé tout le processus du sondage sur la santé mentale. Le sous-comité en SM et le COMSS n'ont pas eu accès aux données, seulement à une analyse. Les membres auraient dû prendre part à cette analyse.

### **Recommandation 4**

Tous les membres des comités en SST, particulièrement les comités d'orientation devraient suivre une formation sur l'approche collaborative.

Les coprésidents de ces comités devraient exiger que tous les membres des comités en SST et d'orientation suivent une telle formation.

### **Ajournement**

p/a Lyne/Paul, **Adopté**

## Annexe A - Plan de travail du comité de la SM du SEIC

### Court terme (6 mois)

- Chercher un logo ou autre visuel qui aiderait à trouver la section de la SM en l'identifiant clairement sur le site web (Responsable : Marco)
- Trouver des liens et de l'information existants qui pourraient être ajoutés dans la section de la SM du site web
- Réviser la documentation existante (Organisation mondiale de la santé, conseil national mixte, etc.) sur la SM qui pourrait servir au comité dans son travail
- Répertorier les politiques reliées à la SM des trois ministères (Pourraient être mises sur la page de la SM du SEIC.
- Déterminer les canaux de communication à utiliser avec les membres afin de recevoir leur rétroaction efficacement
- Promouvoir [La Semaine de sensibilisation aux maladies mentales 2018](#). Le comité tiendra une téléconférence pour en discuter : (Responsable : Lynda)

### Moyen / long terme

- Développer/partager des outils pour les membres tels que résumés, diagrammes, etc.
- Développer un questionnaire afin d'en savoir plus sur la situation dans les divers lieux de travail
- Explorer les avenues sur comment le SEIC pourrait supporter ses activistes en matière de SM
- Autres éléments à être développés ultérieurement

## Annexe B - EDSC – CISR – IRCC : Situation de la santé mentale (SM)

Initiative	EDSC	IRCC	CISR
Coprésident/Co-Champion employeur (co-sélection)	S. Filbee (Championne) L. Sterling (Marraine) (pas de co-sélection)	D. Edlund (Champion, pas de co-sélection) C. Imrie (cochampion bien-être) S. Kirkland (cochampion SM) J. Lapointe (présente sur plusieurs comités)	R. Pattee (Parrain) En processus de sélection (1 co-champion par régions + champion national) Chantal Laflamme représente la CISR avec les autres ministères
Coprésident employé	L. Cartier	P. Croes	En processus de sélection (co-championne)
Comité (sous-comité) SM (membres sélectionnés, se rapport au CNOMSS, mandat)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En place depuis quelques années</li> <li>• Émanant de l'employeur, mais il y a des efforts pour tenir compte des employés</li> <li>• Quelques membres employés depuis 2017</li> <li>• Se rapporte au COMSS par des mises à jour</li> <li>• Un sous-groupe de travail sur le plan d'action de 3 ans, se rencontre aux 2 semaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En place</li> <li>• Mandat développé</li> <li>• Se rapportera au CNOMSS</li> <li>• Même co-présidents que le CNOMSS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les membres ont été sélectionnés par le CNOMSS et sera composé de 15 personnes</li> <li>• Se rapporte au CNOMSS</li> <li>• Mandat a été développé par le CNOMSS et basé sur le modèle du comité technique.</li> </ul>
Stratégie/cadre (co-développé, en place)	• Cadre développé en 2015 avec une consultation avec le COMSS.	• Consultation avec le CNOMSS	Consultation avec le CNOMSS incluant un codéveloppement.

Initiative	EDSC	IRCC	CISR
<p>Quelques initiatives clés développées, en marche ou planifiées</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme de soutien par les paires en développement.</li> <li>• Programme de soutien gestion à gestion en développement</li> <li>• Passeport SM</li> <li>• Sondage fait et résultats partagés</li> <li>• Activités de formation pour des groupes cibles : tous les employés, superviseurs, cadres.</li> <li>• Section iService sur la SM au travail</li> <li>• Outils pour les gestionnaires. Incluent les chefs d'équipe.</li> <li>• Plan de communication</li> <li>• Service de coaching offert par le Bureau de la gestion informelle des conflits.</li> <li>• Group stratégie en SM</li> <li>• Fabienne Jean-François siège au Comité régional en SM pour le Québec.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre d'un système de gestion intégré de la santé et la sécurité psychologique</li> <li>• Plan de communication</li> <li>• Questionnaire d'auto-évaluation de la CMHA</li> <li>• Sessions de formation Webex</li> <li>• Outils + plan spécifique à des groupes priorisés</li> <li>• Dans le passé, des sessions ont été données lors du réaménagement des effectifs pour gérer le stress</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passeport SM</li> <li>• 1<sup>ers</sup> soins santé mentale donnés, L'esprit au travail envisagé, et autres cours</li> <li>• À être développé : Sensibilisation, développer des ressources accessibles, opportunités d'apprentissage, s'assurer que la SM est considérée lors du développement de politiques ou procédures, compréhension du devoir d'adaptation, sondage Protégeons la SM au travail</li> <li>• En place : Groupe de travail sur l'initiative Engagement quant à un milieu de travail de qualité. Il comporte un pilier sur la SM. La partie SM doit être référée au CNOMSS</li> <li>• Comité de l'engagement d'un milieu de travail sain, qui comporte le pilier de la SM</li> <li>• La CISR a accepté de financer les visites dans les régions des 2 coprésidents CNOMSS pour la promotion de la SM</li> </ul>

