

L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

Les fêtes :
UN temps
POUR FRATERNISER
avec Les NÔTRES,
avec La terre

MESSAGE SYNDICAL DANS LES COURRIELS OU QUAND LE DROIT À LIBRE EXPRESSION S'OPPOSE AU DROIT DE PROPRIÉTÉ DE L'EMPLOYEUR

Alors que les négociations dans le secteur public piétinent et que des moyens de pression et manifestations s'organisent un peu partout visant à dénoncer les compressions budgétaires et les offres salariales proposées par le Gouvernement Couillard, une ordonnance rendue par la Commission des relations de travail (CRT) le 8 septembre dernier ⁽¹⁾ pourrait avoir un impact sur les négociations d'un des syndicats et mérite qu'on s'y attarde.

Dans cette décision, la commissaire Myriam Bédard ordonne au Gouvernement du Québec de cesser d'entraver les activités syndicales de l'Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec (APIGQ), qui lui reprochait de s'ingérer dans les affaires syndicales en interdisant la publication d'un message de nature syndicale joint à la signature électronique des courriels des ingénieurs, le tout en contravention de l'article 12 du Code du travail (voir encadré).

(1) APIGQ c. Gouvernement du Québec (Direction des relations professionnelles, Conseil du trésor) 2015 QCCRT 0460

Extrait de l'article 12 du Code du travail du Québec

« Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer. »

La convention collective de l'APIGQ est échue depuis le 31 mars 2015 et les négociations en vue de son renouvellement se sont amorcées à l'automne 2014. Dans le cadre de ces négociations, l'APIGQ suggère à ses membres d'ajouter un message à la suite de leur signature dans les courriels qu'ils transmettent. Ce message composé de trois paragraphes souligne, entre autres choses, que la perte d'expertise en ingénierie au Gouvernement du Québec, mise en évidence par le rapport de l'Unité anti-collusion, constitue le premier facteur de vulnérabilité et qu'une saine gestion des fonds publics commande plutôt la reconnaissance de leur expertise, laquelle passe par le versement de salaires compétitifs.

En avril dernier, l'APIGQ reçoit une lettre du gouvernement exposant sa position face à cette utilisation par les ingénieurs de leur adresse électronique professionnelle à des fins de revendications syndicales. Leur employeur considère que l'usage de son matériel informatique pour porter un message syndical lié aux négociations va à l'encontre de l'obligation de loyauté des employés et de leur devoir de réserve, et ajoute qu'il pourrait même être interprété comme une atteinte à sa réputation. Il avise également le syndicat que les ingénieurs qui choisiront de poursuivre cette pratique s'exposeront à des mesures disciplinaires.

Dans les jours qui suivent, l'APIGQ y répond en mentionnant qu'elle ne souhaite nullement porter atteinte à la réputation de l'employeur et demande au gouvernement de lui soumettre les propos contenus au message qui pourraient lui nuire. L'APIGQ lui rappelle par la même occasion que chaque fait énoncé dans le message est rigoureusement exact et que la transmission d'un tel message en contexte de négociation est protégé par le droit à la liberté d'expression, lequel est garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Sans compter que ce moyen de pression s'exerce de manière paisible, sans causer de dommages aux biens de l'employeur ni à autrui. Par la suite, des avertissements écrits sont transmis à certains ingénieurs ayant diffusé le message syndical et les somment de retirer le texte faisant référence aux négociations. L'APIGQ déposera alors une plainte à la CRT dénonçant l'ingérence du gouvernement employeur dans les affaires syndicales en interdisant à ses membres la publication du message joint à la signature électronique de leurs courriels.

Devant la Commission, le gouvernement plaide qu'il ne cherche pas à restreindre la liberté d'expression de ses ingénieurs, mais plutôt à faire en sorte que les biens de l'employeur ne servent pas à exposer leurs revendications. Il précise qu'un tel usage contrevient, de surcroît, à la directive sur l'utilisation de l'internet au travail.

Dans son jugement, la commissaire Bédard fait remarquer que la Cour suprême s'est penchée ces dernières années sur

cette question de la liberté d'expression dans le contexte des relations de travail et a élaboré les principes de l'exercice de ce droit. À cet effet, elle écrit : « *Ainsi, elle [NDLR : la Cour] reconnaît que c'est l'exercice du droit à la liberté d'expression qui permet de sensibiliser la population et de plaider en faveur de meilleures conditions qui bénéficieront aux travailleurs, mais aussi à l'ensemble de la société. Cette liberté est la « pierre angulaire », le fondement d'une société démocratique.* »

Plus loin elle rappelle que, dans l'arrêt Pepsi-Cola⁽²⁾, la Cour suprême a interprété largement la notion de piquetage, lequel « *peut désigner une vaste gamme d'activités, allant de la ligne de piquetage « traditionnelle » où les gens circulent de long en large en portant des affiches [NDLR: piquetage dit primaire], à la diffusion de renseignements par d'autres moyens [NDLR: piquetage dit secondaire].* » Le message syndical de l'APIGQ s'apparente donc à une forme de piquetage.

Article 6 de la Charte des droits et libertés de la personne

Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi.

De plus, la Cour reconnaîtra dans cette même affaire Pepsi-Cola que « *dans le contexte du travail, la liberté d'expression peut également jouer un rôle important pour éliminer ou atténuer l'inégalité présumée entre le pouvoir économique de l'employeur et la vulnérabilité relative du travailleur* », assurant ainsi un certain équilibre dans le rapport de force qui s'exerce entre les parties, particulièrement dans un contexte de négociation.

La commissaire en conclut que le message syndical litigieux constitue pour le syndicat l'exercice de son droit à la liberté d'expression. Mais le gouvernement employeur invoque son droit de propriété des équipements utilisés pour restreindre l'exercice du droit à la liberté d'expression du syndicat, rétorquant que ce droit n'est pas absolu. Ce à quoi la commissaire répond que ce n'est pas l'utilisation des biens informatiques de l'employeur qui devrait être en cause, mais plutôt le caractère raisonnable de cet usage dans le contexte d'une négociation des conditions de travail des ingénieurs. Le gouvernement a le droit de surveiller l'utilisation de l'internet au travail en vertu de son droit « *de direction et de contrôle* », et non parce qu'il est propriétaire des postes informatiques, précise-t-elle. Elle rappelle également que le droit de propriété du gouvernement protégé par l'article 6 de la Charte (voir l'encadré) connaît une limite intrinsèque contrairement

à la liberté d'expression. Quant à l'obligation de loyauté et au devoir de réserve qui incombent aux ingénieurs, ils ne peuvent les réduire au silence, particulièrement dans le contexte d'une négociation collective, car cela constituerait une entrave aux libertés d'expression et d'association reconnues et protégées par les chartes.

Le gouvernement n'ayant pas réussi à convaincre d'une justification raisonnable l'autorisant à limiter le droit d'expression de ses employés,

ni à démontrer un quelconque préjudice, la commissaire ne peut que conclure au caractère déraisonnable de la restriction imposée aux ingénieurs et lui ordonne, conséquemment, de cesser d'entraver les activités syndicales de l'APIGQ et de permettre à ses membres d'inclure dans la signature de leurs courriels le message syndical.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

(2) S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd., 2002 CSC 8

LE PROGRAMME

PRÉSENCE AU TRAVAIL, c'est quoi au juste?

En 2016, le programme Présence au travail d'Hydro-Québec entrera dans sa 3^e phase. Mais en quoi consistaient les 2 premières phases de ce programme ?

En 2014, la Direction Santé et Sécurité d'Hydro-Québec amorçait le déploiement du programme Présence au travail dont l'objectif est de réduire de 15 % sur trois ans (2014 à 2016) les absences pour raison de santé personnelle par rapport aux résultats de 2012, et ce, en adoptant de meilleures pratiques en matière de prévention de l'absence.

Une recherche rapide sur l'internet nous a permis de retracer une présentation du programme offerte par la Dre Laurier, directrice Santé et sécurité à Hydro-Québec, en septembre 2014, lors d'une conférence de l'Institut canadien de la retraite et des avantages sociaux (ICRA)⁽¹⁾, de même que l'entrevue qu'elle accordait au journaliste Simeon Goldstein de Avantages, en novembre de la même année⁽²⁾.

Dans cette entrevue, la Dre Laurier, expose la stratégie déployée par la société d'État pour réduire les absences pour maladie de courte et longue durée. Elle explique que le premier volet du programme a consisté à examiner les pratiques en ressources humaines en matière de gestion des absences. Cet exercice a permis de procéder à un virage, « d'une gestion de

papier et de diagnostic vers une gestion de l'aptitude et d'accompagnement », comme le rapporte le journaliste. Car pour s'assurer que le retour au travail des employés absents soit réussi et durable, il faut davantage qu'une stratégie de réduction des absences. Le retour au travail ne peut se faire de la même manière pour tous et le lien entre les symptômes de la maladie, la capacité de l'individu et la nature de son travail doivent être tenus en compte.

La seconde phase du programme, en 2015, porte sur la prévention de l'absence et des rechutes. Afin de mieux cibler leurs efforts, l'équipe de Santé et sécurité a d'abord récolté des statistiques sur les taux d'absence à court terme (3 jours et -), à long terme (+ de 3 jours), de même que pour des raisons psychologiques ou musculo-squelettiques. Le document de présentation nous apprend également que les griefs reliés aux absences pour raison de santé étaient également considérés. Ces taux furent examinés en fonction d'organisations comparables, soit dans le cas d'Hydro-Québec avec celles de la fonction publique et parapublique. Des distinctions ont pu apparaître selon les populations observées (hommes vs femmes, syndiqués vs non-syndiqués, permanents vs temporaires). En observant ces taux et en les comparant d'une unité à l'autre, ils pouvaient également obtenir des indicateurs de problèmes au

(1) La présence au travail à Hydro-Québec d'hier à demain, Dr Danielle Laurier, Directrice – Santé et sécurité, Septembre 2014.

(2) Gérer les présences : c'est possible!, Simeon Goldstein, Avantages, 25 novembre 2014.

sein de certaines équipes.

La direction Santé et sécurité a ciblé un objectif de 15% de diminution des absences (~2 jours par employé sur 3 ans) en se basant sur l'analyse de cinq ans de données. Mais comment compte-t-elle s'y prendre pour atteindre cet objectif? Pour les taux d'absence de courte durée jugés élevés, la direction tente de connaître les raisons de ces absences pour être en mesure de donner des

conseils afin d'aider ces employés à fournir leur prestation de travail. Pour les absences de plus longue durée, ils procèdent ainsi : un « appel de courtoisie » est fait dès les premiers jours afin de se présenter et de demander en quoi l'équipe de santé peut leur être utile. Par la suite un deuxième appel devrait leur permettre de capter les leviers pour un éventuel retour au travail de l'employé. Selon la Dre Laurier, cette stratégie se concentre davantage sur la capacité de l'employé plutôt que

de mettre l'emphase sur son incapacité.

Mais Hydro-Québec aura beau se doter de toutes les stratégies possibles pour améliorer la présence au travail, il demeure que pour réduire l'absentéisme et assurer un retour au travail réussi et durable, il n'y a pas, selon nous, de formule universelle, il importe plutôt de s'attarder au cas particulier de chacun.

JL



Changement de cap

Marquant la fin de l'époque Harper, le nouveau ministre fédéral de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, M. Navdeep Singh Bains, déclarait le 5 novembre dernier que leur « plan d'action pour un gouvernement ouvert et juste commence par le rétablissement du questionnaire détaillé obligatoire du recensement » permettant de retrouver l'accès à des données de qualité. Le lendemain, il déclarait que : « les scientifiques et les experts du gouvernement fédéral pourront parler ouvertement de leurs travaux avec les médias et le public ». Deux annonces que ne peut qu'applaudir la communauté scientifique.

JL

Source : <http://nouvelles.gc.ca/web/article-fr.do?nid=1019529> et <http://nouvelles.gc.ca/web/article-fr.do?nid=1019659>

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI, 210, boul. Montarville, bureau 2008, Boucherville, (Qc) J4B 6T3
téléphone : (450) 449-9630
télécopieur : (450) 449-9631
courriel : secretariat@spsi.qc.ca
www.spsi.qc.ca

Comité de rédaction
Johanne Laperrrière, conseillère syndicale

Graphisme
Guylaine Hardy Design

Les articles publiés dans L'Irequis reflètent les opinions de leurs auteurs et ne sauraient engager la responsabilité ou lier d'aucune façon le SPSI et ses officiers.



Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec 2015



////////////////////
Pour un plus grand rayonnement
La version intégrale de ce bulletin, en format « pdf », se retrouve sur le site Web du SPSI sous la rubrique « Journal L'Irequis » figurant en marge.