

L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ



ENTREVUE AVEC RICHARD POULIOT

Les membres de la section locale du 1500 bénéficient, tout comme leurs collègues du SCFP, du soutien d'un réseau de délégués sociaux. Nous avons rencontré Richard Pouliot, coordonnateur provincial des délégués sociaux pour la section locale 1500, afin qu'il nous en parle.

QUEL EST LE RÔLE DU DÉLÉGUÉ SOCIAL ?

Le rôle du délégué social consiste à être à l'écoute des personnes afin de les aider à cerner leurs problèmes et de faire ensuite un travail de référence, c'est-à-dire de les orienter vers les ressources disponibles, tel que le Programme d'aide aux employés (PAE), ou d'autres ressources externes adéquates.

QUI PEUT AGIR À TITRE DE DÉLÉGUÉ SOCIAL ?

Les délégués sociaux sont habituellement ciblés à même la structure syndicale pour leurs qualités d'écoute, d'empathie et d'entraide. Bien qu'il ne s'agisse pas là d'une condition obligatoire, 95% de nos délégués sociaux proviennent de notre structure syndicale.

QUELLE FORMATION REÇOIT-IL ?

Le délégué social reçoit une formation de base visant principalement à développer son sens de l'écoute et de l'empathie envers les autres. D'autres séances de formation viendront compléter, au fil du temps, cette formation initiale.

QUELLE EST LA DURÉE DE CETTE FORMATION ?

Cette formation de base est d'une durée de trois jours. Elle sera accompagnée d'une autre formation en cours d'année, d'une journée ou plus, sur un aspect particulier de la relation d'aide. Par exemple, un délégué social pourrait profiter de cette journée supplémentaire de formation pour parfaire ses connaissances sur les différentes étapes qu'aura à traverser la personne frappée par le deuil d'un proche.

À QUELS TYPES D'INTERVENTIONS LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX SONT-ILS CONFRONTÉS ?

Les délégués sociaux interviennent auprès de personnes aux prises avec toutes sortes de problématiques. Il peut s'agir de dépendances, de problèmes financiers, de situations familiales difficiles, de cas de séparation ou de divorce, de harcèlement, etc. Ces

interventions se font sur une base volontaire, c'est-à-dire que l'employé décidera s'il veut parler ou non de son problème au délégué social.

LE PAE N'EST-IL PAS LÀ POUR VENIR EN AIDE À CEUX QUI ONT BESOIN DE CE TYPE DE SOUTIEN ?

Bien sûr, mais certains employés ne connaissent pas l'offre de services auxquels ils peuvent avoir recours auprès de ce programme, voire même son existence, tandis que d'autres hésitent à y faire appel. On a constaté, notamment, que les femmes sont souvent plus portées à consulter que les hommes, qui ont davantage tendance à se confier à des collègues. Le délégué social pourra donc les orienter vers le programme d'aide ou vers toute autre ressource externe appropriée à la situation vécue.

CE TEMPS PASSÉ PAR UN DÉLÉGUÉ SOCIAL AUPRÈS D'UN COLLÈGUE DANS LE BESOIN EST-IL APPROUVÉ PAR L'EMPLOYEUR ET, SI OUI, EN VERTU DE QUOI ?

Ce temps doit être autorisé par le supérieur hiérarchique du délégué social, et ce, en vertu de la lettre d'entente qui définit les règles applicables au réseau des délégués sociaux, afin qu'il puisse lui être rémunéré. Dans la pratique, les gestionnaires sont enclins à approuver les interventions des délégués sociaux étant donné les impacts bénéfiques tant pour l'employé qui vit une situation difficile et qui sera ainsi guidé vers une ressource pouvant lui venir en aide, que pour ses collègues de travail qui se sentent bien souvent impuissants à l'aider. Un rapport statistique ne comportant aucun renseignement nominatif est fait au comité consultatif du PAE afin d'assurer la confidentialité des interventions.

COMBIEN DE DÉLÉGUÉS SOCIAUX SONT MEMBRES DE VOTRE UNITÉ SYNDICALE ?

Le réseau compte 210 délégués sociaux dont 87 pour la section locale 1500.

COMBIEN D'INTERVENTIONS SONT FAITES PAR LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX ?

L'an passé, on a dénombré près de 1400 interventions pour les 210 délégués sociaux du réseau. Ce qui signifie que la moyenne des interventions faites par un délégué social se situe autour de sept par année. Celles-ci durent environ trente minutes à deux heures, selon les cas.

LE DÉLÉGUÉ SOCIAL DOIT-IL FAIRE PARTIE DE LA MÊME UNITÉ SYNDICALE QUE LE COLLÈGUE DANS LE BESOIN ?

Non, sans vouloir les comparer à des médecins, je dirais qu'ils agissent un peu comme médecins sans frontières, c'est-à-dire que peu importe l'appartenance syndicale de la personne qui vit une situation difficile, nos délégués sociaux peuvent lui venir en aide si tel est son souhait.

COMMENT PUIS-JE CONNAÎTRE LES DÉLÉGUÉS SOCIAUX DÉSIGNÉS POUR MON LIEU DE TRAVAIL ?

Une liste est disponible sur l'intranet, mais nous sommes actuellement à réfléchir à des moyens pour en favoriser l'accès.

En résumé, comme le dit Richard Pouliot, « le délégué social, c'est un peu comme un courtier en relation d'aide ».

**JOHANNE LAPERRIÈRE, CONSEILLÈRE SYNDICALE
CAMILLE LEMIRE, CHERCHEUR**

L'ENQUÊTE EN MATIÈRE DE

HARCÈLEMENT

Une décision rendue en février 2013 par la Cour du Québec⁽¹⁾, qui, mentionnons-le, a été portée en appel, vient rappeler l'importance du respect des règles d'équité procédurale en matière d'enquête. Ce jugement fait suite au recours déposé par un enseignant de CEGEP réclamant des dommages-intérêts à une enquêtrice à qui il reproche d'avoir manqué à ses obligations dans le cadre de son enquête relative à des plaintes pour harcèlement psychologique déposées contre lui par deux collègues de travail. Sans détailler tous les faits énoncés dans cette affaire, nous nous attarderons plus particulièrement à ceux qui portent sur la conduite de l'enquête.

⁽¹⁾ Zinga Ditomene c. Boulanger (8 février 2013), 2013 QCCQ 842

Suite à la réception des plaintes de harcèlement, le CEGEP nomme, en conformité avec sa politique en matière de harcèlement, une enquêtrice externe. Elle est chargée de recueillir la version des faits des plaignants, de la personne visée, de même que celle des témoins. Elle analysera ensuite les allégations, rédigera un rapport et produira ses conclusions et recommandations. L'enquêtrice s'adjoindra des membres du personnel pour l'épauler dans son travail. Tel qu'il appert de son témoignage, toutes les enquêtes débutent par la réception d'un formulaire de plainte complété par le plaignant selon le formulaire prévu à la politique du CEGEP. Une rencontre a lieu par la suite avec le plaignant à qui on demande sa version des faits et s'il a des précisions à apporter à sa plainte écrite. La personne visée par la plainte est ensuite rencontrée afin qu'elle puisse donner son point de vue. Si nécessaire on fera de même avec les témoins. Comme l'enseignant visé par les

plaintes est en arrêt de travail au moment où l'enquêtrice est mandatée et que celle-ci veut tout de même établir un contact avec lui, elle l'appelle et l'informe de l'existence des plaintes de harcèlement portées contre lui et de la tenue d'une enquête. Après cette conversation, elle lui adressera, à divers moments, quatre avis le conviant à des rencontres du comité d'enquête.

Dans son témoignage, l'enseignant fait notamment valoir que ces avis de convocation sont incomplets puisqu'ils ne comprennent pas une copie des plaintes déposées contre lui, ni de la politique en matière de harcèlement en vigueur au collège. De plus, il prétend que l'enquêtrice lui a fait parvenir ces avis dans des délais beaucoup trop courts pour qu'il puisse se rendre disponible. Enfin, lors d'une rencontre, il soulève également des erreurs de dates et de fausses allégations. S'estimant lésé dans ses droits, il refusera de donner sa version des faits au comité chargé de l'enquête.

Quant à l'enquêtrice, elle explique au tribunal ne pas lui avoir remis les plaintes compte tenu que ces documents contenaient des renseignements personnels et confidentiels. Elle argue qu'elle a l'obligation de respecter la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé. Eu égard aux dates de convocation trop rapprochées, elle les justifie en disant qu'elle a agi avec célérité. L'enquêtrice complètera son rapport sans avoir obtenu la version des faits du présumé harceleur, rapport qui lui sera défavorable au final et qui constituera un des motifs à l'appui de son congédiement par le CEGEP.

Le juge rappelle dans sa décision que l'équité procédurale fait partie des règles de justice naturelle. « Elle vise le respect de certaines formalités qui doivent être suivies tout au long du processus d'enquête. Le fait qu'elle soit enchâssée dans la Charte

des droits et libertés de la personne démontre l'importance qu'on lui accorde », écrit-il. Il ajoute : « Le concept de justice naturelle et, par extension, de l'équité procédurale, comprend le droit, que certains qualifient « d'absolu », de connaître préalablement les griefs soulevés contre une personne, et son pendant, celui de pouvoir y répondre. » Il conclut que le droit du mis en cause à une défense pleine et entière n'a pas été respecté. Il condamnera l'enquêtrice à lui verser une somme de 3 000 \$ en dommages moraux pour le stress et l'anxiété qu'elle lui a causés.

Il sera intéressant de connaître les suites de cette affaire quand la Cour d'appel rendra sa décision sur la remise en question de ce jugement de la Cour du Québec.

**JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE**

Valeurs et engagements de l'enquêteur

La Commission des normes du travail a produit un dépliant portant sur les règles encadrant le travail de l'enquêteur en matière de harcèlement. Le respect, le sens des responsabilités et l'équité sont les valeurs qui doivent servir de guide à l'enquêteur dans le choix de ses actions.

Pour consulter le dépliant : http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0288.pdf

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a produit récemment un code de conduite ⁽²⁾ à l'intention des enquêteurs internes où on peut lire au point 15 que « l'enquêteur informe le mis en cause, dès le début de l'enquête, des allégations qui lui sont reprochées. » Puis, aux points 22 et 23 du même document, il est stipulé « qu'avant de convoquer les parties et les témoins en entrevue, l'enquêteur demande au mandant de vérifier qu'ils sont disponibles, notamment lorsqu'une personne est absente pour maladie » et que « l'enquêteur convoque les parties en respectant un délai raisonnable avant l'entrevue pour leur permettre de se préparer adéquatement. »

⁽²⁾ Code de conduite en matière d'enquête interne à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

UN GRAND IREQUOIS NOUS A QUITTÉS



Le 11 mai dernier, Jean-Guy Tremblay décédait à l'âge de 71 ans. Jean-Guy était un grand ami des membres du Bureau, mais surtout un grand ami et défenseur des scientifiques de l'Institut.

Les plus anciens membres se rappelleront qu'il a été longtemps chef des ressources humaines à l'IREQ, dans le temps où celles-ci étaient beaucoup moins gérées par des comptables. En fait, Jean-Guy ne s'est jamais trop enfargé dans les règles administratives, mais tentait toujours de prendre des décisions en se servant de son gros bon sens, une méthode quasiment disparue dans notre époque de gestion Excel et de recherche d'efficience à tout prix.

En 1997, quelques années avant de prendre sa retraite, lorsque le SPSI négociait les conditions de la moitié de ses membres qui étaient temporaires à cette époque, c'est grâce à lui si nous avons réussi à nous sortir finalement de l'impasse où nous étions avec la Direction en convainquant Roger Bérubé (alors directeur de l'IREQ) de laisser tomber cette notion farfelue de créneaux porteurs tant prisée par la Direction et de plutôt permanentiser, comme la simple logique le veut, tous les temporaires ayant 2 ans ou plus d'ancienneté.

Quelques années après son départ, le SPSI décida de proposer à Jean-Guy de l'aider dans la résolution de certains dossiers. C'est en grande partie grâce à lui et à sa familiarité avec la gestion d'Hydro-Québec que nous avons pu régler les litiges sur les filiales en 2003, nous sortir de notre difficile négociation salariale de 2004-2005 et obtenir la parité salariale (et un petit peu plus même) avec les ingénieurs du SPIHQ en 2011.

Ceux qui ont travaillé avec lui se rappelleront que lors de négociations Jean-Guy occupait beaucoup d'espace lors des rencontres (en fait presque tout l'espace) et savait faire un vrai bon show. Avec toujours une bonne histoire et le ton approprié afin de tenter de convaincre l'autre partie. Mais en fin de compte, il était pragmatique et préconisait toujours l'atteinte d'un règlement négocié, honorable et favorisant les deux parties.

Tant comme représentant de la Direction de l'Institut que comme collaborateur pour le SPSI, Jean-Guy a toujours défendu bec et ongles les chercheurs et les ingénieurs de l'Institut de recherche ainsi que l'importance de la recherche pour Hydro-Québec et le Québec.

Jean-Guy était un être généreux, qui savait bien s'amuser... un vrai bon gars. Son départ est une grande perte évidemment pour toute sa famille, à qui nous offrons nos très sincères condoléances, mais aussi pour le SPSI et tous ses membres. Son amitié, son humanité et ses conseils vont grandement nous manquer.

**MICHEL L. TRUDEAU
PRÉSIDENT**

FRANCHIR OU NON LA LIGNE DE PIQUETAGE ?

Les officiers syndicaux du 957 sollicitent actuellement les techniciens afin d'obtenir un mandat pour entreprendre des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève au moment jugé opportun. Le résultat du vote sera connu le 19 juin prochain. Si celui-ci est favorable, il se pourrait que vos collègues techniciens décident de faire du piquetage au cours de l'été qui vient ou, plus stratégiquement, cet automne. Nous vous rappelons, qu'en vertu des lois en vigueur, les employés qui ne sont pas en grève sont tenus de rentrer au travail à la condition que l'employeur leur garantisse un accès sécuritaire aux lieux de travail. Vous n'êtes donc pas tenu de rentrer au travail si vous estimez que vous courez des risques pour accéder à votre lieu de travail. De plus, votre employeur ne peut vous demander d'effectuer du travail normalement dévolu à vos confrères grévistes. Cependant la convention collective lui permet de réaménager votre horaire de travail en temps de grève en autant que cela respecte la semaine régulière de travail.

QUI PEUT CONTINUER À EXERCER SES FONCTIONS DANS UN ÉTABLISSEMENT TOUCHÉ PAR UNE GRÈVE OU EN LOCK-OUT ?

Essentiellement, seuls les cadres de l'établissement en grève et les salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out peuvent continuer à effectuer le même travail pendant le conflit. Par contre, seuls les cadres de l'établissement où se situe l'unité de négociation visée par la grève ou le lock-out peuvent remplir les fonctions des salariés en conflit, à la condition supplémentaire qu'ils aient été embauchés avant la date qui marque le début des négociations.

LE PIQUETAGE EST-IL PROTÉGÉ PAR LE CODE ?

Le Code du travail ne traite pas du piquetage. Ce sont les tribunaux, souvent par le recours à une injonction de la part de l'employeur, qui ont défini certaines limites à ce droit. En règle générale, le piquetage pacifique, non assorti d'intrusion, d'intimidation, de diffamation, de menace, de nuisance à la circulation ou de déclarations mensongères, est jugé raisonnable, peu importe l'endroit où il a lieu. (Nos soulignés)

Source : Ministère du travail du Québec

horaires durant une grève

La Direction peut modifier l'horaire de travail d'un ou des employé(s) lorsqu'il y a grève du personnel.

L'horaire déterminé par la Direction devra respecter la semaine régulière de travail entre 8 h et 17 h.

Extrait de l'article 18.05 de la convention collective du SPSI

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
http://www.spsi.qc.ca

Comité de rédaction
Johanne Laperrière, conseillère syndicale
Georges Gaba, chercheur
Camille Lemire, chercheur

Design graphique
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 2014



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.