

L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

Rencontre avec Hussein Suprême chercheur dans l'unité Contrôle et gestion des réseaux, mentor virtuel d'

ACADEMOS



Qu'est-ce qu'Academos et comment en avez-vous entendu parler ?

Comme je siège sur le conseil d'administration du réseau des diplômés de l'ÉTS et que cette institution bénéficie d'un partenariat avec Academos, c'est ainsi que j'ai appris à la connaître. Academos, c'est une application de mentorat qui permet de mettre en relation des jeunes de 14 à 30 ans et des professionnels de tous horizons. Ces jeunes en quête d'une orientation professionnelle ou qui veulent tout simplement avoir plus d'informations sur la profession qu'ils ont choisie peuvent poser leurs questions à des professionnels qui pourront les guider. Un peu à la manière

de Facebook, ils ajoutent des filtres pour préciser leur recherche, ce qui les conduira vers les professionnels qui pourront le mieux répondre à leurs questions. Les questions et réponses sont échangées strictement par écrit. La beauté de cette application, c'est qu'on y trouve des passionnés de toutes sphères d'activités.

Qu'est-ce qui vous a poussé à devenir un mentor d'Academos ?

J'ai à cœur l'éducation des jeunes et j'aime partager mes expériences. Ce mentorat est un bon moyen, à mon avis, de les convain-

cre que l'université est accessible à tous et de l'importance de poursuivre leurs études.

En quoi consiste ce cybermentorat ?

Les échanges portent principalement sur ce qu'ils aimeraient faire dans la vie, mais peuvent conduire aussi vers d'autres sujets de discussion. Par exemple, moi qui suis né en Haïti et suis devenu un résident du Québec après le séisme de 2010, j'ai eu des contacts avec des nouveaux arrivants de mon pays natal et d'autres régions du monde. J'ai pu les rassurer, démystifier le milieu scientifique et leur démontrer qu'une

carrière en science est à leur portée en autant qu'on y mette les efforts nécessaires.

Depuis quand agissez-vous comme mentor virtuel ?

J'agis comme mentor depuis 2017. À ce jour, j'ai répondu aux questions d'une cinquantaine de jeunes. La plupart du temps cela nécessite un ou deux échanges avec la personne. Généralement, mon temps de réponse se situe autour de 24 heures. Les jeunes sont invités à évaluer les mentors en leur attribuant de une à cinq étoiles.

Quelles sont les questions qui vous sont le plus fréquemment posées par les étudiants ?

Les trois questions qui me sont le plus souvent demandées sont : À quoi ressemble votre journée de travail ? Quelles sont les aptitudes requises pour devenir ingénieur ? Et, l'inévitable, quel est votre salaire ?

Est-il arrivé que des étudiants sollicitent une rencontre avec vous ?

Non, mais Academos offre le stage d'un jour, à la demande du jeune, stage qui nécessite une entente entre Academos et l'entreprise. À noter, qu'Hydro-Québec ne possède aucune entente pour ce type de stages.

Combien de mentors sont des employés d'Hydro-Québec ?

Selon les données fournies par l'application, il y a 56 employés d'Hydro-Québec qui agissent comme mentors. Les mentors sont en mesure de communiquer entre eux via un groupe Facebook et peuvent ainsi s'échanger des conseils.

Vous fournit-on des statistiques sur le nombre d'échanges et le profil des demandeurs ?

La plateforme d'Academos fournit certaines données en temps réel. De plus, je siège sur le comité des mentors ambassadeurs, composé de huit personnes, et qui a pour mandat de promouvoir l'application, de recruter de nouveaux mentors et de renforcer leur engagement. Ce comité veille également à recueillir des suggestions pour améliorer l'application. Je profite de cette occasion pour vous dire que nous sommes à la recherche de nouveaux mentors en Outaouais, Estrie et Chaudières-Appalaches. Si vous êtes de ces régions, je vous invite à vous impliquer pour aider des jeunes à concrétiser leurs rêves. Sinon, faites circuler le message autour de vous.

Propos recueillis par Johanne Laperrière et France Guillemette

RÉSERVEZ VOTRE SOIRÉE!

AGGA

C'est **mercredi le 1er avril**, qu'aura lieu l'assemblée générale annuelle du SPSI. Réservez votre soirée pour cette rencontre avec le Bureau qui débutera à **17h00** au Centre multifonctionnel de Boucherville.

Afin d'avoir droit de vote lors de cette assemblée, assurez-vous d'avoir rempli le formulaire d'adhésion au SPSI disponible sur notre site web, sous l'onglet *Bienvenue aux nouveaux membres*, et de l'avoir transmis au secrétariat. À très bientôt.

QUAND LE TRAVAIL REND MALADE



Un Canadien sur cinq sera touché par la maladie mentale au cours de sa vie. Selon la Commission de la santé mentale du Canada, 500,000 Canadiens, chaque semaine, sont incapables de travailler en raison d'un problème de santé mentale. Une réclamation d'invalidité sur trois est liée à la maladie mentale. Et, 70 % des coûts liés à l'invalidité sont attribuables à la maladie mentale. L'Organisation mondiale de la santé prévoit que d'ici 10 ans, les maladies mentales seront le deuxième problème de santé le plus important. Mais derrière toutes ces statistiques, il y a des humains. Et l'ampleur du problème mérite qu'on s'y penche sérieusement. D'autant plus qu'à Hydro-Québec, selon ce que nous avons appris lors d'une rencontre du comité consultatif du Programme d'aide aux employés (PAE) tenue en 2019, la santé mentale est un enjeu par rapport à la moyenne nationale des entreprises comparables.

UN CONSENSUS SCIENTIFIQUE SUR LES TROIS FACTEURS DE RISQUE AU TRAVAIL

La santé mentale consiste à trouver un équilibre dans tous les aspects de sa vie. Comme le travail occupe une place importante dans nos vies, il peut influencer sur la santé psychologique des individus. France St-Hilaire, professeure agrégée en gestion des ressources humaines à l'École de gestion de l'Université de Sherbrooke et directrice scientifique du Réseau Global-Watch.com, mentionnait sur les ondes de Radio-Canada lors d'une table ronde sur la santé psychologique au travail ⁽¹⁾ que, suite aux études internationales menées depuis plus de 20 ans, il existe présentement un consensus scientifique qui établit, au-delà

des différentes caractéristiques individuelles, trois facteurs propres à l'organisation du travail qui pèsent sur la santé psychologique des personnes.

Ces facteurs sont :

- **la demande faite à l'employé** qui comprend les compétences requises, la charge de travail exigée et les conditions dans lesquelles ce travail s'effectue ;
- **la latitude décisionnelle**, c'est-à-dire la marge de manœuvre que possède l'employé pour réaliser ce qu'on lui demande. Cette autonomie doit être proportionnelle à la demande, donc plus cette dernière est élevée, plus l'employé aura besoin de contrôle sur sa tâche ;
- **le soutien social** provenant des pairs et des gestionnaires est le meilleur facteur de protection, car il procure un effet tampon qui peut réduire l'impact négatif qu'auraient les deux précédents facteurs.

Conséquemment, il est important que les gestionnaires soient en mesure d'évaluer correctement la charge de travail de leurs employés tout en s'assurant que les conditions dans lesquelles leur travail s'effectue soient optimales. De plus, il est nécessaire que les gestionnaires, tout comme les travailleurs, soient formés afin d'être capables de détecter les signes précurseurs de la maladie mentale et pouvoir apporter le soutien nécessaire à leurs employés ou collègues de travail et les orienter au besoin vers les ressources compétentes ⁽²⁾. Car l'immobilisme représente un coût énorme en termes d'absentéisme, perte de productivité, réclamations d'invalidité, griefs et plaintes, sans compter le désengagement des employés.

LA MALADIE MENTALE BIENTÔT MIEUX RECONNUE PAR LA LOI?

Le 21 janvier dernier, Radio-Canada ⁽³⁾ nous apprenait qu'un projet de loi devrait être déposé en mars par le ministre du Travail, M. Jean Boulet, visant à dépeussier *la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles* (LATMP), projet

(1) Source : <https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/penelope/segments/panel/151682/sante-psychologique-mentale-travail-bien-etre>

(2) PAE-HQ : 1 866 871.5335 et vos délégués sociaux : François Lafleur (CRHQ) et Michaël Fournier (LTE)

(3) Source : Radio-Canada, Santé-sécurité au travail : la liste des maladies professionnelles sera revue, Valérie Gamache, publié le 21 janvier 2020.

initialement prévu pour l'automne 2019. La nouvelle pièce législative prévoit notamment apporter des changements à la liste - c'est-à-dire l'annexe 1 - des maladies reconnues par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), liste qui n'a pas été revue depuis 1985 !

Le ministre Boulet souhaite que cette liste soit dynamique et puisse être modifiée en fonction de l'évolution des connaissances médicales et psychologiques. Ce serait là une occasion d'y inclure notamment des lésions de nature psychologique. À titre d'exemple, il y a 35 ans, on ne parlait que très peu de troubles anxieux et d'épuisement professionnel, alors que ces maladies sont bien présentes dans les milieux de travail aujourd'hui, d'où l'importance de revoir la liste existante. Toutefois, pour éviter le plus possible que des individus se retrouvent aux prises avec des problèmes de nature psychologique, la prévention demeure cruciale. Le projet de réforme de la LATMP devra donc mettre l'emphase d'abord et avant tout sur cette priorité : prévenir... plutôt que guérir. Et les employeurs devront consacrer plus d'efforts pour réduire les facteurs de risque organisationnels qui pèsent sur la santé psychologique des personnes et éviter que le nombre de personnes inaptes à travailler en raison de problème de santé mentale ne cesse toujours de croître.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

QUE DIT LA LOI SUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES ACTUELLEMENT ?

29. Les maladies énumérées dans l'annexe I sont caractéristiques du travail correspondant à chacune de ces maladies d'après cette annexe et sont reliées directement aux risques particuliers de ce travail.

Le travailleur atteint d'une maladie visée dans cette annexe est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il a exercé un travail correspondant à cette maladie d'après l'annexe.

30. Le travailleur atteint d'une maladie non prévue par l'annexe I, contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui ne résulte pas d'un accident du travail

ni d'une blessure ou d'une maladie causée par un tel accident est considéré atteint d'une maladie professionnelle s'il démontre à la Commission que sa maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail. (nos soulignés)

L'annexe 1 est divisée en cinq sections énumérant plusieurs maladies professionnelles et le type de travail pouvant les causer. Ces sections comprennent :

- des maladies causées par des produits ou substances toxiques ;
- des maladies causées par des agents infectieux ;
- des maladies de la peau causées par des agents autres qu'infectieux ;
- des maladies causées par des

agents physiques ;

- des maladies pulmonaires causées par des poussières organiques et inorganiques.

À noter qu'il n'y a pas de section sur les maladies causées par les risques psychosociaux, sur les maladies cardiovasculaires ou sur les cancers.

En résumé, si la maladie est listée et que vous faites le travail, vous êtes exempté de faire la preuve que c'est votre travail qui a causé la maladie, preuve qui peut être difficile à faire. Alors que dans le cas où la maladie ne figure pas à l'annexe 1, le fardeau de la preuve vous revient et vous aurez à démontrer que c'est votre travail qui vous a rendu malade.

SOURCE : LATMP

