

# L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

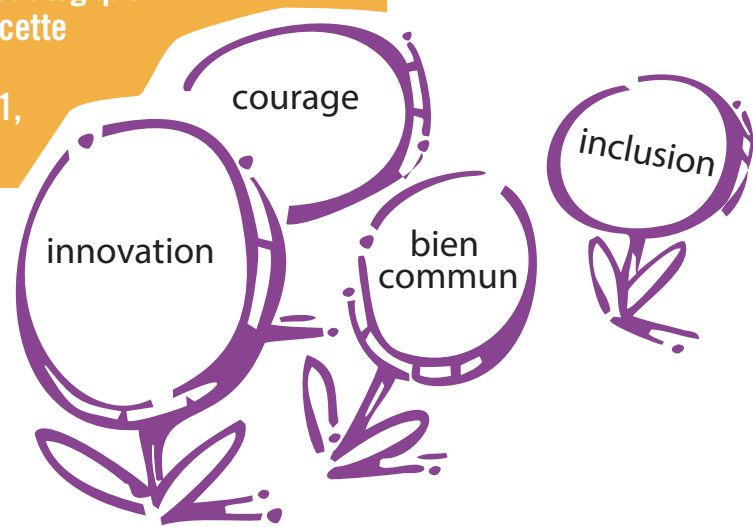
UN NOUVEAU GROUPE DE TRAVAIL SUR

## la DIVERSITÉ

Des quatre valeurs retenues par Hydro-Québec dans son plan stratégique 2022-2026, on retrouve celle de l'inclusion. C'est à partir de cette préoccupation qui, comme on le sait est d'actualité dans bon nombre d'organisations, que fût créé, en septembre 2021, le poste de cheffe Équité, diversité et inclusion (EDI).

Manuelle Alix-Surprenant a été embauchée pour occuper cette fonction au sein de l'entreprise. Elle dirige une équipe entièrement dédiée à l'EDI, laquelle relève directement de Nathalie Dubois, vice-présidente Talents et culture. Des rencontres régulières sont fixées à l'agenda avec Sophie Brochu, laquelle a clairement manifesté son intérêt pour une gestion inclusive. On déduit l'importance du sujet pour son administration.

L'auto identification comporte 5 questions que vous trouverez sur Agili-T, qui permettent de vous identifier ou non aux groupes sous-représentés.



L'équipe d'EDI a mis sur pied une table de travail réunissant des représentants de tous les syndicats d'Hydro-Québec. Son mandat consiste à mettre en commun les défis et préoccupations qui gravitent autour de l'EDI et d'échanger sur des pistes de solutions afin d'accroître le nombre de personnes issues de la diversité et de favoriser un environnement de travail inclusif.

Une première rencontre de cette table de travail a eu lieu le 27 mai 2022. Cinq groupes cibles ont été identifiés comme sous-représentés : les femmes, les minorités culturelles, les autochtones, les personnes en situation d'handicap et les personnes issues de la diversité sexuelle. Selon

les données d'auto identification fournies par les employés, il apparaît que pour la période s'étendant de 2016 à 2021, la représentation des femmes à Hydro-Québec ait enregistré une légère baisse passant de 29,5 % à 28,5 %. Chez les minorités culturelles, elle a fait un bond de 5,4 % à 10 %. Quant aux autochtones, ils comptent maintenant pour 1,5 % de la population hydro-québécoise comparativement à 1,1 %. Alors que la proportion d'handicapés est demeurée relativement stable à 0,9 %. Toutefois, aucune donnée ne permet d'établir la représentation des personnes appartenant à la communauté LGBTQ+ au sein de la société d'État.

## Portrait EDI pour les scientifiques

Femmes	Autochtones	Minorités ethniques	Minorités visibles	Handicapés
47	3	17	48	3

soit 118 personnes sur un nombre total de scientifiques oscillant autour de 280

Le pourcentage d'embauche d'employés issus de la diversité était de 44,5% en 2021. Hydro-Québec entend porter ce taux à 50% en 2026. Afin d'atteindre cet objectif d'amélioration de la représentation des divers groupes cibles, un indicateur qui vise à mesurer la cible d'embauches externes issues de la diversité a été développé. Il s'agit du taux de nomination diversité (TND).

Plusieurs interrogations demeurent quant à la signification réelle de ces chiffres publiés par Hydro-Québec. L'inclusion, personne n'est contre. Toutefois, une définition plus éclairée des groupes considérés comme issus de la diversité serait pertinente. Il subsiste des imprécisions quant à savoir qui fait partie de quel groupe.

De plus, pour chaque groupe il faudrait connaître par rapport à quel bassin de main-d'œuvre estimé il se trouve sous-représenté? Y a-t-il des raisons qui expliquent qu'il soit sous-représenté? S'agit-il d'une question d'intérêt, de qualifications, de langue, de discrimination...? Beaucoup de questions pour lesquelles nous n'avons pas toutes les réponses.

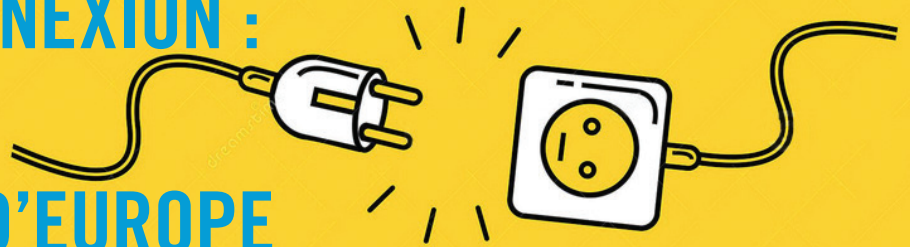
Au cours des échanges, des préoccupations ont également été soulevées en ce qui a trait à la reconnaissance des diplômes étrangers et équivalences d'étude des candidats hors Canada lors du processus d'embauche. Le besoin d'un plus grand soutien de la part de l'entreprise pour l'intégration des nouveaux employés arrivant de l'extérieur

du pays a aussi été exprimé (connaissance suffisante de la langue française, recherche de logement, etc.)

Compte tenu de l'importance qu'accorde la Direction à ce dossier, il sera intéressant de suivre les travaux de ce groupe de travail. La prochaine rencontre est d'ailleurs prévue le 7 octobre.

**JOHANNE LAPERRIÈRE**  
CONSEILLÈRE SYNDICALE

## LOI SUR LA DÉCONNEXION : L'ONTARIO IMITE PLUSIEURS PAYS D'EUROPE



Dans le but de dissiper le flou grandissant entre les sphères personnelle et professionnelle dû aux nouvelles technologies, l'Ontario a adopté une loi qui oblige les employeurs qui avaient à leur emploi 25 salariés ou plus, le 1er janvier 2022, à mettre en place une politique de déconnexion. Ils avaient jusqu'au 2 juin dernier pour la faire connaître à leurs employés. Et à partir de 2023, les employeurs ayant 25 employés ou plus au 1er janvier de n'importe quelle année doivent mettre en place une politique écrite avant le 1er mars de cette année-là.

L'employeur a toutefois carte blanche quant au contenu de sa politique. La Loi sur les normes d'emploi ontarienne définit la **déconnexion comme** « le fait de ne pas effectuer des communications liées au travail, notamment les courriels, les appels téléphoniques, les appels vidéo ou l'envoi ou la lecture d'autres messages, de manière à être en inactivité. »

L'objectif de cette nouvelle Loi sera-t-il atteint avec ces politiques de déconnexion? Le Québec emboîtera-t-il le pas à l'Ontario? JL

À ÉCOUTER



<https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/Les-matins-d-ici/segments/entre-vue/404212/loi-deconnexion-travail-ontario#:~:text=La%20semaine%20derni%C3%A8re%2C%20la%20loi,ou%20le%20soir%2C%20par%20exemple.>

# Suspension pour enquête : *ce que vous devez savoir*

S'il vous arrivait de faire face à une suspension pour une enquête relative à un geste que vous auriez prétendument posé et susceptible de porter atteinte à l'entreprise, nous vous recommandons de communiquer avec votre syndicat afin de protéger vos droits.

Les enquêteurs de la Direction principale Sécurité corporative (DPSC) d'Hydro-Québec qui sont appelés à agir dans le cadre de ces situations sont assermentés à titre d'agents de la paix. Ils sont ainsi soumis aux normes de conduite et devoirs édictés par le Code de déontologie policière. Ils ont conséquemment les mêmes droits et obligations que les policiers.

## Faute de nature administrative

Si la conduite qui vous est reprochée est de nature administrative, généralement un enquêteur entrera en contact avec vous pour fixer un rendez-vous afin de vous interroger en lien avec l'allégation qui vous vise. **L'enquêteur doit d'abord s'identifier et vous mentionner de qui il a reçu l'ordre d'enquêter** (voir l'encadré sur le Code de déontologie des policiers). Il doit également confirmer que l'enquête qu'il mène est bel et bien de nature administrative, et non criminelle. Vous pourrez lui demander sur quelle(s) allégation(s) plus spécifiquement porte son enquête. À ce stade, nous vous suggérons fortement de vous assurer auprès du syndicat d'avoir un représentant à vos côtés en vue de l'interrogatoire qui suivra, ce à quoi l'enquêteur ne peut s'opposer. Plus rarement, il arrive que ce dernier se présente à votre porte sans avoir pris rendez-vous au préalable. Sans mandat, vous n'avez aucune obligation de le faire entrer, la Charte des droits et libertés est claire quant à l'inviolabilité de la demeure (voir l'encadré).

## Extraits de la Charte des droits et libertés de la personne

7. La demeure est inviolable.

8. Nul ne peut pénétrer chez autrui ni y prendre quoi que ce soit sans son consentement exprès ou tacite.

28.1. Tout accusé a le droit d'être promptement informé de l'infraction particulière qu'on lui reproche.

33. Tout accusé est présumé innocent jusqu'à ce que la preuve de sa culpabilité ait été établie suivant la loi.

## Extraits du Code de déontologie des policiers DEVOIRS ET NORMES DE CONDUITE DU POLICIER

5. Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.

Notamment, le policier ne doit pas :

2° omettre ou refuser de s'identifier par un document officiel alors qu'une personne lui en fait la demande;

3° omettre de porter une marque d'identification prescrite dans ses rapports directs avec une personne du public;

Nous vous recommandons plutôt de fixer un rendez-vous avec lui à l'extérieur de votre résidence et de lui faire savoir que vous serez accompagné d'un représentant syndical lors de l'interrogatoire.

## Faute de nature criminelle

Cependant, si l'acte dont on vous soupçonne est de nature criminelle, l'enquêteur devra dès lors se munir d'un mandat auprès d'un juge de la Cour du Québec pour pénétrer dans votre résidence. En vertu de la Charte (voir l'encadré), vous pourrez exiger de connaître ce dont on vous accuse et en contravention de quel article du Code criminel. Bénéficiant de la présomption d'innocence, vous aurez droit de garder le silence et de faire appel à un avocat.

Il est conseillé dans cette éventualité de recourir aux services d'un avocat criminaliste pour vous représenter.

## Mise en garde

Quelle que soit la nature de l'enquête - administrative ou criminelle -, les aveux qui sont faits durant l'interrogatoire pourraient être utilisés contre vous pour des fins d'accusations criminelles. Le fait que l'agent de la sécurité industrielle caractérise le geste prétendument fautif comme administratif n'empêchera pas une arrestation ultérieure si les aveux le justifient. Donc, le droit au silence est toujours une option.

**JOHANNE LAPERRIÈRE**  
CONSEILLÈRE SYNDICALE

# TRANSITION ÉNERGÉTIQUE, OUI MAIS...

Le 1er septembre dernier, deux questions importantes ont été soulevées en regard de la transition énergétique. Yvan Cliche, du Centre d'études et de recherches internationales, rappelait

qu'avec cette transition, nous aurons de plus en plus recours aux batteries, aux panneaux solaires et aux éoliennes, qui ont une caractéristique commune soit qu'ils nécessitent beaucoup de minéraux.

Il lançait donc la question suivante: « voulons-nous ou non davantage d'activités minières au Québec pour soutenir la transition énergétique? »<sup>(1)</sup>

Question d'autant plus pertinente quand on observe, par exemple, l'inquiétude grandissante que suscite la firme Northern Graphite chez des citoyens des Hautes-Laurentides depuis qu'elle a fait part de son intérêt pour le développement d'une mine dans le secteur du Parc régional du réservoir Kiamika. L'acceptabilité sociale n'est pas acquise.

Alors que dans le cadre de la publication d'un rapport intitulé *Une perspective stratégique pour le secteur de l'électricité dans le centre et l'est du Canada*, des chercheurs de l'Institut de l'énergie Trottier avancent que la plupart des provinces seront incapables de combler les besoins en électricité créés par l'augmentation du parc de véhicules électriques et la décarbonation du chauffage des bâtiments d'ici 2030.

Ils se demandent si le Québec et les autres provinces du centre et de l'est du pays se dirigent vers un manque d'électricité disponible pour répondre aux besoins générés par la transition énergétique.<sup>(2)</sup>

Ces questions méritent non seulement d'être posées mais débattues. Il en va de notre avenir.

JL

(1) La Presse, 1er septembre 2022, Opinions, Yvan Cliche Fellow, Centre d'études et de recherches internationales (CÉRIUM)

(2) La Presse, 1er septembre 2022, Stéphane Blais, La presse canadienne, Affaires, Transition énergétique, Le Québec n'est pas à l'abri d'un manque d'électricité

