

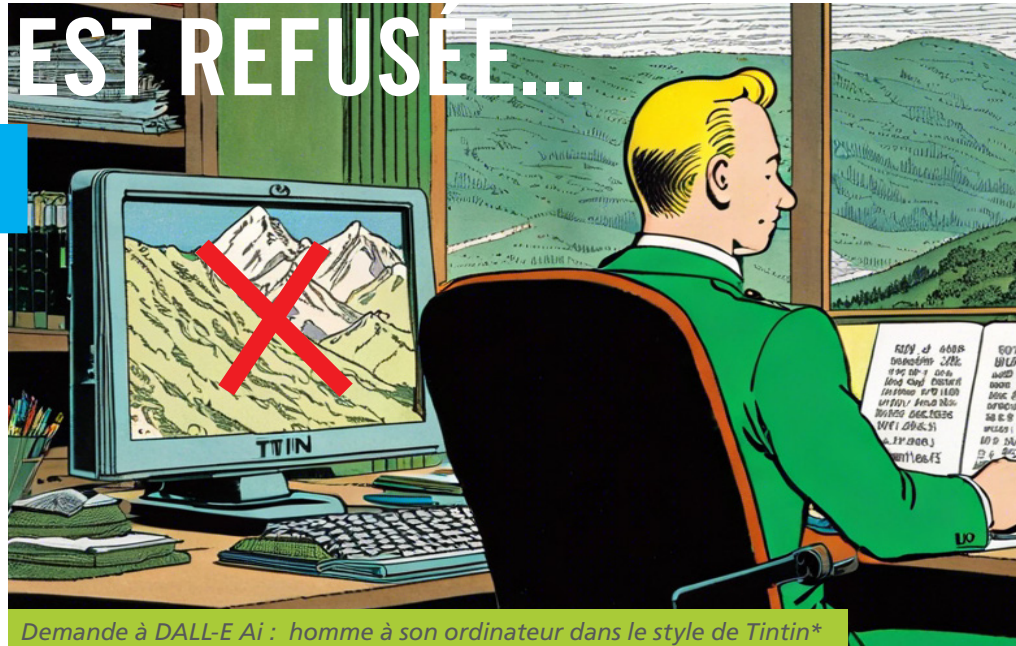
L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

VOTRE DEMANDE DE REPORT DE VACANCES EST REFUSÉE... quoi faire ?

Vous n'avez pas utilisé tout le crédit de vacances auquel vous avez droit et il vous reste donc des jours de vacances à écouler d'ici le 30 avril, mais des échéances pour certains livrables vous forcent à envisager un report de vos vacances. Soucieux de respecter les délais qui vous sont impartis, vous demandez un report de vacances, lequel vous est refusé par votre gestionnaire. Bien que l'article 24.12 de la convention collective (voir l'encadré) prévoit la possibilité de reporter entre 5 et 15 jours de vacances selon le nombre de jours de vacances auquel vous avez droit, ce report demeure assujéti à l'approbation de votre supérieur hiérarchique. Dans l'éventualité où ce dernier ne vous autorise pas à reporter vos jours de vacances restants, nous vous conseillons alors de requérir un écrit de sa part confirmant qu'il refuse votre demande de report de vacances pour la période donnée. Vous pourrez par la suite transmettre cet écrit à votre (vos) client(s) et justifier ainsi la raison du retard sur vos livrables.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE



Demande à DALL-E Ai : homme à son ordinateur dans le style de Tintin*

Extrait de la convention collective du SPSI

24.12 L'employé qui n'a pu utiliser au 30 avril tout le crédit auquel il avait droit, se voit appliquer, moyennant l'approbation du supérieur hiérarchique, les dispositions suivantes : 1. si l'employé a pris un minimum

de trois (3) semaines de vacances, sans toutefois utiliser tous les jours de son crédit annuel, le solde (maximum cinq (5) jours, maximum dix (10) jours ou maximum quinze (15) jours, selon le cas) est reporté dans les douze (12) mois suivants, conformément au paragraphe 24.10 ; (...)

Notez à votre agenda!!

L'Assemblée générale annuelle du SPSI se tiendra :

Où : Salle paroissiale de l'Église Ste-Famille

Quand : Lundi, 8 avril 2024 Heure : 17 h 00

On se voit bientôt!

*Les illustrations dans ce numéro ont été générées par des logiciels de Ai à titre d'expérience.

AVEZ-VOUS ENTENDU PARLER DU PROJET DE LOI 42?

Le ministre du Travail, Jean Boulet, présentait, le 23 novembre dernier à l'Assemblée nationale du Québec, le projet de loi 42, intitulé *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*. Plusieurs mesures y sont proposées pour atteindre ces objectifs.

Parmi les principales mesures énoncées dans le projet de loi, mentionnons d'abord l'étendue de l'obligation de l'employeur de prévenir et de faire cesser le harcèlement à toute personne, y compris les clients et fournisseurs.

La pièce législative compte offrir également une meilleure protection à la personne salariée contre des représailles de son employeur à la suite d'un signalement de harcèlement envers une autre personne salariée ou en cas de collaboration de sa part au traitement d'un signalement ou d'une plainte, et ce, en ajoutant ce motif à ceux déjà énumérés à l'article 122 de la LNT et pour lesquels l'employeur ne peut sanctionner une personne salariée.

Autre élément non négligeable du projet de loi, il prévoit que les clauses d'amnistie contenues aux conventions collectives ne pourront s'appliquer aux violences physiques, psychologiques ou à caractère sexuel.

Dans l'éventualité où cette nouvelle règle était adoptée sans amendement, cela signifierait concrètement, en ce qui a trait à la convention collective du SPSI, que l'article 11.03 (voir l'encadré) ne pourrait plus trouver application dans les cas d'inconduite énumérés plus haut. Conséquemment, une mesure disciplinaire octroyée à une personne salariée fautive pour ce type d'inconduite ne pourra donc être effacée de son dossier au bout de 12 mois et cela même s'il n'y a pas eu récurrence de sa part au cours de cette période. La mesure disciplinaire demeurera à son dossier et pourra ainsi être invoquée en cas de récurrence, même au-delà du délai de 12 mois, pour justifier une sanction plus sévère.

Autre nouveauté, le projet de loi accorde également une présomption en faveur de la victime de harcèlement sexuel en stipulant qu'une blessure ou maladie est automatiquement considérée comme résultant de son travail dès que cette personne a subi de la violence à caractère sexuel commise par son employeur ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur.

Cette Loi viendra ajouter ou modifier des dispositions aux lois existantes dont la Loi sur les normes du travail (LNT), le Code du travail, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), de même que la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST).



Demande à Openart.ai : pour illustrer "L'éléphant dans la pièce"

Extrait de la convention collective du SPSI

11.03 Lorsque douze (12) mois consécutifs se sont écoulés sans qu'aucune mesure disciplinaire ou réprimande ne soit enregistrée au dossier « opérationnel ressources humaines » d'un employé, les événements antérieurs à ces douze (12) mois ne peuvent plus être invoqués contre lui, sauf si de tels événements étaient inconnus de la Direction, et les documents qui y réfèrent, s'il y en a, sont retirés du dossier « opérationnel ressources humaines » et détruits.

De plus, **une nouvelle obligation devra être introduite** au Code du travail pour les arbitres traitant des griefs de harcèlement. Ils seront tenus de suivre une formation reconnue en matière de violence à caractère sexuel. Ajoutons que dans la foulée de l'annonce du projet de loi, le ministre du Travail a aussi révélé la mise en place, par le Tribunal administratif du travail (TAT), d'une équipe spécialisée en matière de violence à caractère sexuel qui sera constituée de juges et de conciliateurs dûment formés en la matière et qui prévoira des mesures pour faciliter le processus pour les personnes qui en sont victimes.

Ce projet de loi a fait l'objet de consultations parlementaires et auditions publiques les 30, 31 janvier et 1er février, derniers. Lors de ces consultations, les syndicats présents ont proposé divers amendements. Au chapitre des clauses d'amnistie, par exemple, la FTQ a prôné pour l'effacement d'une mesure disciplinaire liée à de la violence à caractère sexuel après deux ans, alors que la CSN préconise plutôt une disparition de la mesure au bout de cinq ans pour ces cas ⁽¹⁾. Au cours de l'étude détaillée du projet de loi, laquelle a débutée le 8 février, le député de Québec Solidaire, Alexandre Leduc, est allé jusqu'à proposer d'ajouter une nouvelle disposition au Code du travail afin

que les syndicats ne soient plus obligés de défendre des employés sanctionnés pour des inconduites de nature sexuelle ⁽²⁾. Sa proposition a toutefois été rejetée par le ministre Boulet, ce dernier arguant qu'elle ne passerait pas le test de la constitutionnalité.

L'étude détaillée du projet de loi n'étant pas complétée, reste à voir quelles seront les modifications qui seront retenues lors de l'adoption du projet de loi.

C'est à suivre...

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

(1) Le Devoir, 1er février 2024, Boulet ouvert à ce que les syndicats n'aient plus à « défendre tout le monde », Marie-Michèle Sioui.

(2) Le Devoir, 8 février 2024, QS ne veut pas que les syndicats soient obligés de défendre des auteurs de violence sexuelle, Marie-Michèle Sioui

Extrait des propos tenus par Maxime Aucoin, vice-président exécutif - Stratégies et finances, lors de l'audition d'Hydro-Québec du 30 novembre 2023 dans le cadre de l'étude de son Plan stratégique 2022-2026 et de son Plan d'action 2035 intitulé : Vers un Québec décarboné et prospère.



« On a aussi nos centres de recherche qui développent une multitude de projets qui améliorent nos opérations. Donc, j'étais... je vais vous donner un autre exemple. J'étais à Varennes, il y a quelques semaines, à notre centre de recherche. Et ils me présentaient des projets en cours, dont un qui est un outil de diagnostic thermographique qui permet de mieux diagnostiquer les travaux souterrains. En gros, là, ça permet d'identifier d'avance les zones à risques avant d'entrer dans des tunnels souterrains pour faire des efforts de maintenance. Puis souvent avec ces innovations-là, la vraie question intéressante, ce n'est pas

tant l'aspect technique, mais c'est : est-ce que l'innovation est réellement utilisée, est-ce que ça aide vraiment, est-ce qu'elle est vraiment utilisée sur le terrain. Puis moi, ce que j'ai aimé de mon expérience puis de cet exemple-là, c'est que les personnes qui me l'ont présenté, ce ne sont pas les chercheurs, mais ce sont les gens de terrain, ce sont les gens qui l'utilisent au quotidien, car trop souvent de la recherche est produite pour des chercheurs. Et donc il faut davantage miser sur les besoins terrain et accroître la collaboration entre la recherche et les opérations, c'est là que la création de valeur va s'effectuer. »

Qui dit mieux!

L'impact le plus discuté de la recherche est celui sur l'économie. On évalue que la R et D génère un rendement de 30 %, largement plus que ce que vous pourriez obtenir en Bourse. Mais les bienfaits sociaux de la recherche sont de deux à trois fois plus importants que les impacts économiques ⁽¹⁾.

(1) Rapport Frontier Economics :

<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7f02a840f0b62305b8490b/bis-14-990-rates-of-return-to-investment-in-science-and-innovation-revised-final-report.pdf>

LA PLATEFORME DIALOGUE EN 10 QUESTIONS



Demande à Dall-E Ai : Astronaut at telemedecine consult

1

1) Qu'est-ce que Dialogue? Dialogue est une plateforme qui offre tous les services du Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) d'Hydro-Québec y compris la télémédecine.

2

2) Quels professionnels puis-je consulter en accédant à l'application de Dialogue? Tous les services offerts par le PAEF sont accessibles via la plateforme de santé intégrée Dialogue, tels que médecins, infirmières, psychologues, travailleurs sociaux, nutritionnistes, planificateurs financiers, conseillers en orientation, conseillers juridiques, etc.

3

3) Est-ce que mon enfant de 23 ans qui est aux études y a également accès? Oui, vos enfants qui sont toujours aux études, et ce jusqu'à l'âge de 25 ans, peuvent y accéder.

5

5) Ma mère, dont je suis la proche aidante, peut-elle avoir accès à un médecin de Dialogue? Non, les services ne sont offerts qu'aux enfants et conjoint(e)s des employés d'Hydro-Québec.

4

4) Je viens de prendre ma retraite d'Hydro-Québec, puis-je consulter un médecin via l'application de Dialogue? Non, les services de Dialogue ne sont offerts qu'aux employés toujours à l'emploi d'Hydro-Québec ainsi qu'à leur famille.

6

6) Est-ce que mon enfant doit passer par mon compte Dialogue pour une consultation? Oui, s'il est âgé de moins de 14 ans, mais à partir de 14 ans et plus, vos enfants doivent détenir leur propre compte.

7

7) Quel est le délai pour obtenir un rendez-vous en télémédecine? Vous pourrez obtenir un rendez-vous dans un délai de 20 minutes.

8

8) Puis-je obtenir le renouvellement d'une ordonnance par un médecin de Dialogue? Oui, si le renouvellement de votre ordonnance ne nécessite pas un examen physique.

9

9) Dans le cas où Dialogue détermine que ma condition nécessite un examen physique, est-ce que je pourrai obtenir un rendez-vous avec un médecin de Dialogue? Non, le médecin de Dialogue vous réfèrera à l'externe. Par contre, si pour un problème donné il y a prise en charge par un médecin de Dialogue, ce sera jusqu'à résolution du problème.

10

10) Est-ce que Dialogue peut m'aider à trouver un médecin de famille? Malheureusement non, mais un professionnel de Dialogue pourra vous guider vers une clinique médicale près de chez vous.

Pour plus de détails, référez-vous à la section Mon emploi / Santé et bien-être du site Intranet d'Hydro-Québec. En cas de besoin, n'hésitez pas à consulter un professionnel via la plateforme Dialogue disponible 24 heures/24, et ce, 7 jours/semaine : <https://app.dialogue.co/>

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSSI, 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

Rédaction
Johanne Laperrière,
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 SPSSI et ses officiers.



Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec 2024



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