



PIREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

**À tous, nous souhaitons
de Joyeuses Fêtes!**

COMBIEN VAUT VOTRE EMPLOI ?

Dans le jargon hydro-québécois, on entend parler de « régime poste » et de « régime personne ». Mais, qu'est-ce qui distingue ces deux régimes ?

Le régime « personne »

Les membres du SPSP, ingénieurs et chercheurs, évoluent dans un « régime personne », c'est-à-dire que leur accès à une échelle salariale de niveau supérieur dépend d'un système de classification basé sur le mérite personnel. La structure salariale comporte quatre niveaux (niveau I à niveau IV). La grille d'analyse qui permet de faire passer un chercheur ou un ingénieur d'un niveau à l'autre est basée sur quatre critères soit : le cadre d'activités de la personne évaluée, sa liberté d'action, les retombées de ses projets pour l'entreprise et le mérite professionnel. Les scientifiques, membres du SPSP, tout comme leurs confrères ingénieurs du SPIHQ, doivent pour se faire préparer, au moment défini par la convention collective, un dossier de reclassification leur permettant de faire valoir leurs réalisations individuelles.

Le régime « poste »

D'autres employés de l'entreprise, comme les technologues ou les spécialistes, cheminent plutôt à l'intérieur d'un « régime poste » qui leur permet d'accéder à un niveau supérieur en posant leur candidature pour un poste de ce niveau. Les spécialistes, par exemple, ont une structure salariale comportant quatre niveaux (niveau A à niveau D). Le fait qu'un poste se situe à un niveau plutôt qu'à un autre est déterminé selon un plan d'évaluation des emplois.

Les renseignements ayant servi à évaluer les divers emplois de spécialistes proviennent principalement des questionnaires d'analyse d'emploi complétés par un échantillonnage d'employés et validés par leur gestionnaire. Les descriptions d'emploi sont aussi une source d'information utile, de même que la connaissance des emplois qu'ont les membres du comité d'évaluation des emplois, comité composé de représentants syndicaux et patronaux.

Les divers emplois de spécialistes sont regroupés en catégories d'emplois, lesquelles ont été évaluées selon une méthode dite « de points et facteurs » qui fût élaborée par le comité. Cette méthode d'évaluation repose sur les quatre grands facteurs exigés par la Loi sur l'équité salariale qui sont : les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts demandés et les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Ces quatre facteurs ont ensuite été subdivisés en dix sous-facteurs. À ces sous-facteurs sont associés un certain nombre de points, de même qu'une pondération (%). Le résultat de l'évaluation est le nombre total de points obtenu pour chacune des catégories d'emplois et c'est ce pointage qui détermine le niveau salarial de l'emploi.

L'évaluation des emplois ne tient pas compte des capacités et des qualifications particulières d'une

LE CLIMAT DE TRAVAIL DANS VOTRE UNITÉ

EST-IL

« Les milieux de travail où on glisse les conflits sous le tapis, où l'employeur laisse les gens régler eux-mêmes les conflits alors qu'il a un rôle à jouer dans le règlement des différends sont des terrains extrêmement fertiles pour le harcèlement. »

— Mme Carole Dupéré de la Commission des normes du travail

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Le harcèlement sexuel, de même que le harcèlement lié à de la discrimination pour un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne sont également inclus dans la définition de harcèlement psychologique.

En matière de harcèlement, la jurisprudence a retenu un modèle d'appréciation fondé sur la perspective de la personne raisonnable. En fait, il s'agit de déterminer si une personne raisonnable placée dans la même situation que la victime et dotée des mêmes attributs estimerait la conduite du présumé harceleur vexatoire.

Comment reconnaître le harcèlement psychologique ?

Le harcèlement psychologique peut se manifester de différentes façons. La Commission des normes du travail en donne quelques exemples :

- empêcher une personne de s'exprimer, l'interrompre sans cesse;

En juin 2004, la Loi des normes du travail (LNT) est modifiée et de nouvelles dispositions relatives au harcèlement psychologique entrent alors en vigueur. Au cours des mois et années qui suivent, plusieurs employeurs élaborent des politiques, véhiculent de l'information et forment employés et gestionnaires sur leurs droits et obligations en cette matière. Toutefois, on assiste depuis deux ans, aux dires de certains intervenants du monde du travail, à un certain relâchement de la part des entreprises en ce qui a trait à la prévention contre le harcèlement psychologique.

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique ?

L'article 81.18 de la LNT définit le harcèlement psychologique comme suit :

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

AUTODIAGNOSTIC

Mesurez le risque de harcèlement psychologique dans votre milieu de travail

| | | |
|--|--|--------------------------|
| 1. Dans votre milieu de travail, diriez-vous que les personnes se respectent : | A - beaucoup B - pas toujours C - rarement | <input type="checkbox"/> |
| 2. De façon générale, l'atmosphère de travail est : | A - bonne B - inégale C - tendue | <input type="checkbox"/> |
| 3. L'envie, la jalousie et la rivalité : | A - n'existent pas B - se font ressentir à l'occasion C - sont très présentes | <input type="checkbox"/> |
| 4. Lors de conflits, l'employeur : | A - règle la situation rapidement B - demande aux employés de régler eux-mêmes la situation C - ignore totalement la situation | <input type="checkbox"/> |
| 5. Les communications entre les employés et la direction sont : | A - franches et ouvertes B - parfois difficiles C - très difficiles | <input type="checkbox"/> |
| 6. La compétition entre employés : | A - est saine B - crée parfois des tensions C - est malsaine | <input type="checkbox"/> |

À RISQUE ?



- isoler une personne, ne plus lui adresser la parole, l'ignorer;
- déstabiliser une personne, mettre en doute son jugement;
- déconsidérer une personne, répandre des rumeurs à son sujet, la ridiculiser;
- discréditer une personne en lui confiant des tâches inférieures à ses compétences;
- menacer, bousculer une personne, endommager ses biens.

Voilà autant de situations qui peuvent constituer du harcèlement aux yeux de la personne qui les subit.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

La loi stipule que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit conséquemment prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement (art. 81.19). Si une situation de harcèlement est portée à sa connaissance, il a le devoir d'intervenir rapidement de manière à la faire cesser. Que la source de harcèlement vienne de l'intérieur ou de l'extérieur (ex : client, fournisseur, visiteur), la loi ne fait aucune distinction. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour y mettre fin.

Comment agir en cas de harcèlement ?

Si vous êtes vexé par le comportement d'une autre personne à votre égard, il est souhaitable de lui en parler dès la première offense, si cela s'avère possible. Il est également conseillé de consigner, par écrit, les événements et circonstances ainsi que leurs effets, les dates et heures, de même que les noms des témoins, s'il y a lieu. Dans l'éventualité où cette situation perdure, il y a alors lieu d'en parler à votre gestionnaire (ou à son supérieur, s'il s'agit du harceleur). Si, malgré votre intervention, rien ne change, il est opportun d'en aviser votre syndicat.

Puisque plusieurs dispositions de la loi en matière de harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective (art. 81.20), votre syndicat pourra déposer un grief dans le but, notamment, d'obtenir l'écoute et l'implication de l'employeur auxquelles vous êtes en droit de vous attendre dans de telles circonstances.

Bien que la convention collective prévoit normalement un délai de 42 jours pour loger un grief, sachez que dans le cas de harcèle-

ment ce délai est plus long. Un grief peut ainsi être déposé dans les 90 jours suivant la dernière manifestation de harcèlement.

Le dépôt d'un grief de harcèlement enclenche automatiquement la procédure prévue à la règle de gestion d'Hydro-Québec pour le maintien d'un environnement de travail sain exempt de discrimination, de harcèlement et de violence. Vous trouverez la règle de gestion de l'entreprise sur son site intranet à l'adresse suivante : http://rh.hydro.qc.ca/rh_reddot/environnement_14066.htm

Votre milieu de travail comporte-t-il des situations à risque ?

La Commission des normes du travail a développé un outil¹ afin de mesurer le risque de harcèlement dans votre milieu de travail. À l'aide du formulaire qui suit, nous vous invitons à déterminer si le climat de travail de votre unité comporte des situations à risque pouvant dégénérer et conduire, ou être susceptibles de conduire, à du harcèlement psychologique.

**JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE**

| | | | |
|---|---|--------------------------|----------------------------|
| 7. Selon vous, les tâches : | A - sont définies avec précision B - sont parfois imprécises C - se chevauchent | <input type="checkbox"/> | TOTAL DE |
| 8. Diriez-vous que la charge de travail entre les employés est : | A - répartie équitablement B - répartie plus ou moins équitablement C - très inégale d'un employé à l'autre | <input type="checkbox"/> | A <input type="checkbox"/> |
| 9. Lors de l'arrivée d'un nouveau supérieur, son rôle : | A - est expliqué clairement à tout le personnel B - est décrit vaguement C - n'est jamais expliqué | <input type="checkbox"/> | B <input type="checkbox"/> |
| 10. Lors de changements technologiques, la formation et l'accompagnement sont : | A - toujours prévus et adéquats B - inadéquats C - inexistants | <input type="checkbox"/> | C <input type="checkbox"/> |
| 11. De façon générale, le matériel dont les employés ont besoin dans leur travail est : | A - approprié B - plus ou moins approprié C - inadéquat | <input type="checkbox"/> | |

Majorité de A : L'indice de bien-être de votre unité est très bon.

Majorité de B : Vous marchez sur des œufs.

Majorité de C : Alerte ! Le climat de travail est vraiment à risque.

1. Commission des normes du travail, Guide pratique de l'employeur – Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail, p. 26 à 28.

personne ou de son rendement individuel. C'est une méthode qui permet toutefois d'établir une relation cohérente entre les emplois.

Depuis quelque temps, certains membres s'interrogent sur la valeur de leur emploi en rapport avec d'autres emplois existants à Hydro-Québec.

Afin de déterminer la valeur de votre emploi, nous vous invitons à consulter le « Plan d'évaluation des emplois » sur l'intranet http://rh.hydro.qc.ca/rh_reddot/salaire_17613.htm et de compléter le document pdf « Plan d'évaluation des emplois » ou encore de suivre directement le lien : <http://wplite03.hydroqc.hydro.qc.ca/livellinklz/livellink.exe/PlanEvaluationSpec.pdf?func=hq>.

fetch&nodeId=23753533. Une fois que vous aurez obtenu votre pointage, vous pourrez nous le faire parvenir via votre représentant d'unité ou par courriel à l'adresse du syndicat. Toutefois, en y répondant, gardez bien à l'esprit qu'il s'agit d'évaluer non pas vos capacités personnelles, mais bien l'emploi de chercheur ou d'ingénieur que vous occupez.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

Des Sisyphe heureux

« Il faut imaginer
Sisyphé heureux ».
Eh oui, Camus aurait eu
en nos deux compères,
une belle illustration du
« Cycle de l'absurde ».

De l'absurde, ces deux-là en ont côtoyé toute leur carrière durant. Je l'avais écrit, il y a quelques années, en guise d'au revoir à l'un des leurs qui quittait l'IREQ pour une retraite plus que méritée, qu'à les entendre parler, partir c'est comme une délivrance, délivrance d'une carrière devenue un parcours de combattant, un combat de tous les jours où les frustrations sont monnaie courante et l'humiliation, la tasse de thé. Pour ceux d'entre nous qui étaient présents lors de cette mémorable journée, il nous est difficile d'oublier cette argumentation plus que solide, pour ne pas dire autre chose, le jour où on leur avait dit quelque chose dans le style : pour l'Hydro les éoliennes n'ont guère plus d'importance que des élucubrations de vieux chercheurs (bois mort pour certains).

Amers et doux souvenirs d'une époque où la flamme de la recherche donnait des ailes aux passionnés, de franches et solides discussions pouvaient encore

avoir lieu en ces temps-là dans les couloirs sans crime de lèse-majesté.

Que c'est réconfortant de voir que cette compétence qu'on a eu du mal à vendre durant une carrière soit si bien appréciée par d'autres une fois la retraite venue. Sollicités pour donner des cours à ceux qui sont intéressés par le domaine de l'éolien, Bernard Saulnier et Réal Reid ont de leurs notes de cours écrit un bouquin dont *L'Irequois* avait relaté le lancement : **L'éolien au cœur de l'incorruptible révolution énergétique**. Ce bouquin a été sélectionné parmi les 24 œuvres nominées sur 583 auteurs candidats pour le prix Roberval. Il se retrouve parmi les cinq finalistes dans la section Éducation Supérieure (SVP comme dirait Bernard).

Un toit repose presque toujours sur une structure, nous sommes ici et là parce que certains ont été. Et, dans certaines occasions, il faut avoir l'humilité de nous arrêter un instant et de leur lever notre chapeau, car ils n'ont pas fait si mal que ça. Pour preuve, nous continuons là où ils avaient laissé. Alors prix ou pas prix, bravo les rentiers !

À ceux qui triment, courage! Avec l'expérience, les chercheurs à l'IREQ sont comme des phénix qui renaissent de leurs cendres quand les bien pensants ont signé leur arrêt de mort. Nos deux compères en sont les preuves. Alors à ceux qu'on dit condamnés ...

GEORGES GABA
CHERCHEUR

Le prix Roberval a été créé en l'honneur du mathématicien Gilles Personne de Roberval par l'Université de Compiègne en 1986 et a pour objectifs de :

- Mettre à la portée du grand public francophone l'actualité de la technologie;
- Promouvoir l'utilisation de la langue française dans la production et la diffusion des connaissances scientifiques et techniques.

