



# L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ



## EXIT LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE, PLACE À L'HTVP !

Aujourd'hui, le travail n'est plus le seul élément qui permette de se définir et de se valoriser comme individu. L'aspiration à un équilibre de vie offrant la possibilité de s'épanouir plus pleinement devient de plus en plus légitime. L'harmonisation travail-vie personnelle (HTVP) vise essentiellement l'atteinte de cet équilibre.



En juin dernier, Mme Lise Chrétien, professeure agrégée au Département de management et membre de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval, accompagnée de deux chercheuses de son équipe de recherche, donnait une conférence dans le cadre d'une réunion du Conseil québécois des syndicats professionnels, conférence portant sur l'harmonisation travail-vie personnelle (HTVP).

### Pourquoi avoir remplacé le concept de conciliation travail-famille par celui de l'HTVP?

Madame Chrétien nous explique que le concept de l'HTVP est beaucoup plus large et inclusif que

celui de la conciliation travail-famille. Outre les obligations professionnelles et familiales, il comprend également les activités de loisir, les études, les engagements communautaires, les relations sociales, etc. De plus, l'HTVP ne se limite pas seulement aux parents-travailleurs, mais s'adresse à toutes les personnes qui occupent un emploi rémunéré.

### Comment définir l'HTVP?

L'harmonisation travail-vie personnelle est l'activité par laquelle les personnes en emploi tentent d'assumer adéquatement leurs responsabilités professionnelles et personnelles, dans un contexte où les exigences liées à leur vie au travail et à la maison tendent à s'opposer.

### Qu'est-ce qui provoque un conflit travail-vie personnelle?

Plus une personne en emploi est active dans différents domaines de vie, plus elle a de rôles à jouer et, ce faisant, plus elle a d'exigences à rencontrer. Quand ces diverses exigences s'opposent, la personne est en situation de conflit travail-vie personnelle.

### Quelles répercussions peuvent avoir ce type de conflit?

Les répercussions possibles pour la personne en emploi sont de quatre ordres :

- physiques (ex : fatigue, tensions musculaires, maux de tête...);



- psychologiques (stress, anxiété, dépression...);
- attitudinales (insatisfaction professionnelle ou face à la vie en général...);
- comportementales (troubles du sommeil, consommation abusive d'alcool, problèmes relationnels...)

De plus, ce type de conflit peut avoir des incidences, tant sur le milieu de travail de l'individu que sur son milieu familial. Sans compter les effets sur le système de santé québécois. C'est pourquoi il est important de reconnaître les difficultés d'HTVP vécues au travail et à la maison et d'en identifier les causes.

### Quel objectif devrait viser une organisation voulant favoriser l'HTVP?

Une culture organisationnelle favorable à l'HTVP devrait tendre vers une vision du travail et de la vie personnelle comme des domaines pouvant non seulement interférer l'un sur l'autre, mais aussi s'enrichir mutuellement. Les considérations relatives à la vie personnelle sont tout aussi légitimes que celles relatives au travail. Aux mesures de soutien aux familles, devraient s'ajouter celles visant le réaménagement du temps et du lieu de travail, de même que des initiatives relatives aux chemine-ments de carrière alternatifs. Une organisation proactive en matière d'HTVP doit remettre en question les présupposés entretenus et imaginer des solutions novatrices hors des sentiers battus.

Devant les défis grandissants de l'harmonisation travail-vie personnelle, Madame Chrétien et son équipe ont mis au point un coffret HTVP. Ce coffret constituera un outil de transfert de connaissances théoriques et de développement d'habiletés pratiques en matière d'HTVP auprès des employeurs, des représentants syndicaux et des personnes en emploi. Ce coffret didactique vise à amener l'utilisateur à mieux harmoniser sa vie professionnelle et personnelle. Le coffret est actuellement à l'étape de l'expérimentation et les résultats seront disponibles à l'automne prochain.

**JOHANNE LAPERRIÈRE**  
CONSEILLÈRE SYNDICALE

## À DÉCOUVRIR OU REDÉCOUVRIR

Prônant un dialogue ouvert entre la science et la société, le magazine Découvrir produit par l'ACFAS passe au numérique et devient cyberzine :

<http://www.acfas.ca/publications/decouvrir>



### Le Gouvernement du Québec n'a toutefois pas encore intégré ce nouveau concept d'HTVP comme en atteste une récente annonce

Le 5 avril 2011, la ministre de la Famille, Yolande James, annonçait en compagnie du ministre Sam Hamad et du directeur adjoint du Bureau de normalisation du Québec, Jean Rousseau, la norme Conciliation travail-famille. Cette nouvelle norme vise à intégrer la conciliation travail-famille à la gestion des ressources humaines et peut s'appliquer à tous les types d'organisations, privées comme publiques, petites ou grandes. Elle s'adresse à toute entreprise ou organisation qui souhaite faire reconnaître et certifier ses bonnes pratiques en matière de conciliation travail-famille. C'est le Bureau de normalisation du Québec qui évalue la conformité d'une organisation à cette norme.

Dans la foulée de cette annonce, la ministre James mentionnait : « La norme Conciliation travail-famille s'inscrit dans une série de gestes posés par notre gouvernement pour faciliter la vie des familles du Québec : des congés parentaux souples et généreux qui laissent une plus grande place aux pères, un Soutien aux enfants amélioré et un réseau de services de garde en développement constant. Encore une fois, le Québec innove par cette norme unique au monde! ».

Unique peut-être, mais déjà dépassée...

# UNE SCIENCE D'INTÉRÊT PUBLIC DEUX FACETTES D'UN MÊME SUJET

## CÔTÉ SOMBRE

Le mois dernier, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) donnait en grande partie raison à Santé Canada dans une cause impliquant trois scientifiques. Ces scientifiques travaillaient pour Santé Canada depuis plusieurs années. Dans le cadre de leurs fonctions, ils devaient évaluer l'innocuité des médicaments pour les animaux destinés à la consommation humaine. Ils ont longtemps émis des réserves sur certains antibiotiques et hormones de croissance. Ceux-ci sont connus pour leurs dénonciations publiques de plusieurs décisions prises par Santé Canada pour répondre, selon eux, à des pressions de l'industrie pharmaceutique et ce, au mépris de la science et des conséquences pour la santé humaine.

Congédiés tous les trois en 2004, ils ont tenté depuis de démontrer à la Commission l'injustice que représente leur renvoi. Malheureusement, le jugement rendu par la CRTFP, déplore leur avocat, porte davantage sur le droit de l'employeur à imposer des sanctions disciplinaires que sur le devoir des fonctionnaires de dénoncer des actes fautifs. La question de la validité des objections scientifiques soulevées par les chercheurs semble avoir été totalement écartée.

## CÔTÉ CLAIR

Alors que règne une conception marchande de la science et que la question de la finalité d'une recherche est souvent évacuée au profit de la productivité, une toute nouvelle association a vu le jour et fondé un blogue en mai dernier. Elle a pour nom **l'Association science et bien commun**.

Cette nouveauté de la blogosphère est décrite comme « un carrefour d'information sur l'économie du savoir, le métier de chercheur, l'éthique des sciences et la démocratie scientifique. » On y propose des liens intéressants vers des articles scientifiques ou journalistiques, des livres, des énoncés de politique, etc.

Ce blogue renferme une information destinée à parfaire notre compréhension de la recherche scientifique telle qu'elle se pratique dans le monde actuel. L'Association croit qu'une « compréhension ainsi accrue pourra rendre les citoyens bien plus exigeants envers les chercheurs, leurs établissements et les pouvoirs publics respon-

Réagissant à ce jugement, le président de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, Gary Corbett s'exprimait ainsi : « À notre avis, les docteurs Shiv Chopra, Margaret Haydon et Gérard Lambert sont des scientifiques chevronnés et compétents qui s'efforcent de protéger le public contre les produits susceptibles de nuire à la chaîne alimentaire et à la santé des Canadiens. Leur seul « péché » a été de s'opposer à des pressions commerciales et de fournir des preuves à des représentants de comités parlementaires. » Il est certain que des cas de congédiement semblables n'aideront pas ces employés de la fonction publique dotés d'une certaine conscience sociale à s'avancer et à dénoncer les actes répréhensibles qui se produisent dans leurs milieux de travail respectifs.

N'oublions surtout pas que pour ces initiés que sont les chercheurs, et au regard de leur conscience, leur mutisme sur certaines conséquences anticipées ressemblerait plutôt à une non assistance à l'humanité en danger.

<http://www.pipsc.ca/portal/page/portal/website/news/newsreleases/news/080811>

sables de la science. Ainsi apparaîtra plus clairement ce que pourrait être une science d'intérêt public. »

Il est toutefois important, à notre avis, de mettre un bémol à toutes ces aspirations de balisage de la recherche. L'application des fruits de la recherche cause souvent problème et si balisage il doit y avoir ce devrait être de ce côté-là. La recherche fondamentale peut souvent, et l'histoire est là pour nous le prouver, déboucher sur des résultats aussi spectaculaires qu'inattendus. Il faut, à prime abord, procéder à l'éducation du citoyen afin qu'il soit conscient que la recherche ne peut pas être balisée d'une manière absolue. L'application des résultats de la recherche, oui, mais pas la recherche.

Pour consulter le site de cette association :  
<http://www.commissionrecherche.com/>

**JOHANNE LAPERRIÈRE et  
GEORGES GABA**

# ARRIMAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE À LA LOI DES NORMES DU TRAVAIL

Le SPSI et la Direction ont signé deux lettres d'entente visant à réviser des dispositions de la convention collective jugées inférieures à la Loi des normes du travail (LNT). La première modifie les articles 20 et 27 de la convention collective, portant respectivement sur le temps de transport et la formation. La seconde vient ajouter une clause à l'article 24 traitant des vacances.

## Lettre d'entente modifiant les articles 20 et 27

**Ce qu'elle dit :** L'employé requis par la Direction, pour les fins de son travail, de se déplacer à l'extérieur de son horaire régulier de travail est rémunéré en temps supplémentaire.

L'employé qui participe à toute activité de formation ou qui agit comme représentant scientifique à l'externe en dehors des heures régulières de travail ou des centres administratifs d'Hydro-Québec est rémunéré en temps supplémentaire à condition de rencontrer l'une des deux conditions établies à l'article 19.02.

**Mémo :** Les activités de formation peuvent prendre diverses formes : cours magistraux à l'interne ou à l'externe, stage en milieu de travail à l'interne ou à l'externe, parrainage, compagnonnage, congrès, colloque, séminaire, conférence ou symposium.

## Lettre d'entente modifiant l'article 24

**Ce qu'elle dit :** L'employé se verra verser une compensation monétaire par Hydro-Québec à titre d'indemnité de vacances dans le cas (rarissime) où il est établi qu'il y a un écart entre le 4% (s'il a moins de 5 ans de service) ou le 6% (s'il a plus de 5 ans de service) prévu à la LNT du total de la rémunération reçue durant la période de référence (entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante), rémunération comprenant toute somme reçue avant impôt pour le travail (heures supplémentaires, régime d'intéressement, primes...) et la valeur pécuniaire de son crédit de vacances calculée en fonction du salaire de base au 1er mai de l'année en cours. Si une indemnité doit être versée, celle-ci est payable au mois de juin de l'année courante.

**Mémo :** Si, par exemple, le montant représentant 6% (ou 4% selon le cas) de votre rémunération brute reçue (heures supplémentaires, régime d'intéressement, primes, ...) entre le 1er mai 2011 et le 30 avril 2012 est supérieur à votre salaire de base multiplié par votre crédit de vacances (nombre de jours auquel vous avez droit), Hydro-Québec compensera la différence en argent.

Pour prendre connaissance du texte intégral des lettres d'entente 11-SPSI-01 et 11-SPSI-04 :  
[http://www.spsi.qc.ca/convention/convention\\_collective.htm](http://www.spsi.qc.ca/convention/convention_collective.htm)  
JL



Ce journal est publié quatre fois l'an et est payé par le SPSI, 210, boul. Montarville, bureau 2008,oucherville, (Qc) J4B 6T3

téléphone : (450) 449-9630  
télécopieur : (450) 449-9631  
courriel : [secretariat@spsi.qc.ca](mailto:secretariat@spsi.qc.ca)  
<http://www.spsi.qc.ca>

**Comité de rédaction**  
Johanne Laperrière, conseillère syndicale  
Georges Gaba, 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 2011



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.