



L'INTELLIGENTISME

Journal du Syndicat des ingénieurs et techniciens de l'IREQ

LE SPSI VOUS
SOUHAITE
AMITIÉS * PAIX *
SANTÉ * GRATITUDE *

HYDRO-QUÉBEC PERSISTE MALGRÉ SA DÉFAITE

En juillet dernier, le SPIHQ a obtenu gain de cause relativement à deux griefs portant sur des visites médicales non compensées en absences pour maladie en vertu d'une règle de gestion d'Hydro-Québec. Voici un résumé de la décision arbitrale ⁽¹⁾.

Les faits

En septembre 2017, le plaignant se voit refuser par son supérieur une absence pour maladie (code 4MAE) d'une demi-journée pour rencontrer son médecin spécialiste en vue d'une intervention chirurgicale le mois suivant pour l'ablation d'une tumeur. Il utilise plutôt, et ce, à la demande de son supérieur, son solde d'horaire variable pour compenser ces 3.5 heures. En octobre, on lui autorise une absence pour maladie le jour de l'opération. Puis, en janvier 2018, il doit revoir son médecin pour un suivi post-opératoire et, à nouveau, son gestionnaire lui refuse une absence pour maladie et l'invite à déduire sa demi-journée à partir de sa banque de temps. Le gestionnaire explique lors de son témoignage que ses refus sont en application de la règle de gestion (voir 1er encadré) tel que le professionnel des ressources humaines lui a indiqué de faire, car le plaignant n'est pas invalide ou inapte au travail avant, pendant ou après son absence.

Argumentation syndicale

Le syndicat argue que cette règle de gestion ajoute des conditions et des exclusions qui ne sont pas prévues à la convention collective, plus particulièrement à l'appendice B qui porte sur le Régime de sécurité de salaire (RSS). Il rappelle également que le but poursuivi par cet appendice B n'est pas de pénaliser le salarié lorsqu'il doit s'absenter pour les motifs qui y sont prévus. Pour interpréter l'appendice B, il faut se référer à son article 1 où les parties ne se sont pas attardées uniquement à la maladie, mais impose également au salarié de faire des démarches pour se garder en bonne santé afin de pouvoir travailler assidûment (voir 2e encadré). Le syndicat plaide donc qu'à la lumière de cet article 1, le rendez-vous ou le traitement médical qui est nécessaire afin de permettre au salarié de traiter l'altération de son état de santé est inclus dans la définition de la maladie, s'appuyant notamment sur la définition qu'en donne Le Petit Robert soit une « *altération organique ou fonctionnelle considérée dans son évolution, et comme une entité définissable (...)* »

⁽¹⁾ Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec et Hydro-Québec, arbitre Suzanne Moro, 10 juillet 2018

Argumentation patronale

Hydro-Québec prétend plutôt que l'article 7.15 de l'appendice B qui énonce que l'employeur peut exiger une attestation médicale à l'effet que l'employé est dans un état de santé tel qu'il ne peut accomplir son travail régulier permet de définir ce qu'est une maladie au sens du RSS. Pour l'entreprise, il ne fait aucun doute qu'une consultation médicale ou un suivi médical n'empêche pas un employé d'accomplir son travail régulier et ne peuvent ainsi être considérés comme des absences pour maladie. Ce faisant, dans l'affaire qui nous occupe, la seule situation pour l'employeur

où le plaignant ne peut accomplir son travail est le jour de la chirurgie. Il ajoute que, bien que le plaignant ait avisé son supérieur de ses absences, il n'a pas informé le service de santé de sa situation tel que le prévoit la règle de gestion.

Décision de l'arbitre

L'arbitre mentionne dans son jugement qu'il ressort de la preuve que c'est pour se garder en bonne santé et sur les conseils de son médecin que le plaignant a pris rendez-vous avec un spécialiste pour l'ablation d'une tumeur alors décrite comme étant maligne, avant de s'avérer

non cancéreuse. Elle retient la définition du terme « maladie » précitée provenant du Petit Robert et précise que la visite préopératoire et le suivi postopératoire font partie des soins de l'altération organique ou fonctionnelle de son état de santé considérée dans son évolution qu'est sa maladie. Elle ajoute qu'en « édictant comme principe à son article 3.11 que les visites médicales ne sont pas compensables, à l'exception des trois situations qui y sont prévues, la règle de gestion RH-RG-AS-03 de l'employeur contrevient à la convention collective en y ajoutant des conditions qui n'y sont pas prévues. L'article 3.11 est inapplicable et doit être écarté. » Elle ordonne donc à Hydro-Québec d'accorder

Extrait de la règle de gestion d'Hydro-Québec en vigueur depuis mai 2010

RÈGLES COMPLÉMENTAIRES S'APPLIQUANT AU RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE (RSS), AU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE SÉCURITÉ DE SALAIRE (RSSS) ET AU RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE (RCM)

3.11 Visites médicales

Les visites médicales ne sont pas compensables par le RSS, le RSSS ou le RCM. Il existe cependant des exceptions prévues pour le RSS, soit :

- a) La disposition prévue par les conditions de travail de certains groupes d'emploi pour les employés vivant à au moins deux cent quarante (240) kilomètres des grands centres médicaux, prévoyant l'admissibilité du transport afin que l'employé se rende auprès d'un médecin spécialiste traitant et en revienne;
- b) Les visites médicales reliées à la grossesse et attestées par un certificat médical;
- c) Les visites médicales reliées à un traitement médical sérieux et nécessitant des soins spécialisés, si elles ont été préalablement recommandées par la direction Santé et sécurité.

Les visites médicales prévues par les points b) et c) doivent être prises par l'employé, dans la mesure du possible, en dehors des heures régulières de travail.



Extrait de l'appendice B Régime de sécurité de salaire (RSS)

Article 1

Principe de base

Les absences trop nombreuses et trop prolongées représentent une anomalie qui ne peut être tolérée pendant une longue période.

L'employé se garde en bonne santé et se procure l'aide nécessaire si son état l'empêche de travailler assidûment.

au plaignant le droit au RSS pour ses absences pré et post-opératoires et qu'il puisse utiliser le code 4MAE conformément à la convention collective.

Demande à Hydro-Québec

Constatant en novembre dernier que ladite règle de gestion n'avait pas été modifiée, le SPSI a demandé à Hydro-Québec si elle avait l'intention de maintenir sa règle, et plus particulièrement l'article 3.11. Or, la Direction considère ce jugement comme un cas d'espèce et nous a confirmé ne vouloir apporter aucun changement à sa règle de gestion, pas même l'ajout d'une exception supplémentaire à l'article 3.11 pour des visites médicales pré et post-opératoires. Nous ne pouvons que déplorer cet entêtement de l'employeur et continuerons à suivre activement ce dossier.

L'entente est maintenant signée !

Le 22 novembre dernier, le comité de négociation du SPSI signait l'entente renouvelant la convention collective pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023 en présence de l'équipe de négociation patronale et du PDG, M. Éric Martel. Il ne reste maintenant qu'à travailler sur l'intégration de ces textes pour une convention collective unifiée.



Sur la photo en débutant par la gauche :
Guy Vanier, Sylvain Riendeau, Johanne Laperrrière, James Kendall, Michel Trudeau, Daniel Gagnon, France Guillemette,
Jennifer Cogle et Éric Martel.

Vos nouveaux délégués sociaux

Le 22 novembre dernier entré en vigueur la lettre d'entente permettant, sur la base d'un projet pilote s'étendant jusqu'au 30 juin 2020, de nommer deux délégués sociaux au SPSI, soit un pour le site de Varennes et un autre pour celui de Shawinigan. François Lafleur s'est porté volontaire pour intervenir auprès des membres travaillant dans les établissements de Varennes de l'Institut de recherche. Quant à Michaël Fortier, il pourra venir en aide à ses collègues du LTE de Shawinigan.

Tous deux ont participé, au début du mois de décembre, à trois jours de formation visant à les préparer pour leur nouveau rôle de délégué social. Ce rôle consiste principalement à être à l'écoute des personnes afin de tenter de les aider à cerner leurs problèmes. Ils pourront ainsi les orienter vers les meilleures ressources, notamment vers le Programme d'aide aux employés (PAE) ou vers d'autres ressources disponibles. Leurs interventions seront faites évidemment sous le sceau de la confidentialité. Ils pourraient également être appelés à faire de l'accompagnement dans le cas où surviendrait une situation de crise ou d'urgence.

En résumé, vos délégués sociaux sont des personnes ressources, et non des thérapeutes ou des spécialistes en intervention sociale. Leur rôle en est un d'accompagnement afin d'aider leurs collègues de travail dans la recherche de solutions à leurs problèmes.

Surtout n'hésitez pas à faire appel à eux.

JL



François Lafleur
Chercheur
Unité Pérennité des
actifs - Production (à
Varennes)
Pour le joindre :
810-8802



Michaël Fournier
Chercheur
Unité Utilisation de
l'énergie - Client
participatif (à
Shawinigan)
Pour le joindre :
274-1530

