



L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

Le 5 juin 2019, la ministre de la Justice, Sonia Lebel, présentait le projet de loi 29 *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions notamment dans le domaine buccodentaire et celui des sciences appliqués*. Ainsi, le projet de loi modifie notamment la *Loi sur les ingénieurs* pour y introduire une description du champ d'exercice de l'ingénieur ainsi que pour redéfinir les activités professionnelles qui leur sont réservées.

LE SPSI APPUIE LE MÉMOIRE DU SCFP

Bien que nous soyons d'accord avec une modernisation du Code des professions dans le but d'assurer une meilleure protection du public, il nous apparaît toutefois nécessaire que certaines dispositions du projet de loi soient clarifiées.

En outre, en ce qui concerne les scientifiques que nous représentons, nous ciblons particulièrement l'article 48 du projet de loi qui vient modifier certains articles de la *Loi sur les ingénieurs*. L'article 48.5.10 prévoit maintenant que rien dans la *Loi sur les ingénieurs* ne doit «*empêcher une personne d'exercer ses activités dans un établissement d'enseignement, notamment celles liées à l'enseignement et à la recherche*», mais reste muet par rapport aux activités de R et D dans les centres de recherche publics ou privés.

Or, les scientifiques de l'Institut de recherche d'Hydro-Québec effectuent des activités de R et D pour le développement de nouveaux matériaux, de concepts et d'algorithmes qui seront utilisés par la suite dans des ouvrages ou des systèmes qui pourraient être touchés

par la notion de cycle de vie décrite à l'article 48.1.1 du projet de loi (voir l'encadré). Et, comme il est normalement entendu que le cycle de vie d'un équipement ou d'un procédé doit débuter après que les activités de R et D aient été effectuées, nous ne sommes pas convaincus que le projet de loi respecte cette notion.

Article 48

« 1.1. L'exercice de l'ingénierie consiste, quelle que soit la phase du cycle de vie d'un ouvrage, à exercer une activité à caractère scientifique d'analyse, de conception, de réalisation, de modification, d'exploitation ou de conseil appliquée aux structures et aux matériaux ainsi qu'aux procédés et aux systèmes qui extraient, utilisent, échangent, transforment, transportent ou emmagasinent de l'énergie, de l'information ou de la matière dans le but d'offrir un milieu fiable, sécuritaire et durable.

Il consiste également à exercer une activité de coordination du travail des personnes qui participent à la réalisation d'un ouvrage d'ingénierie.

Le respect de l'environnement et de la vie, la protection des biens, la pérennité du patrimoine et l'efficacité économique font partie de l'exercice de l'ingénierie dans la mesure où ils sont liés aux activités professionnelles de l'ingénieur. »

(nos soulignés)

Source : Projet de loi 29

PATRONS SOYEZ PLUS À L'ÉCOUTE!

>>>>> suite de la page 1

C'est pourquoi le SPSI a accepté d'appuyer le mémoire présenté par le SCFP à la Commission des institutions lors des auditions publiques tenues les 27 et 28 août derniers sur cette pièce législative. Parmi les sept recommandations formulées dans ce mémoire, l'une porte spécifiquement sur la modification de l'article 48 du projet de loi afin qu'il soit réécrit en y incluant les activités de recherche et développement exercées par les personnes travaillant dans des centres de recherches publics ou privés (voir l'encadré).

Nous avons appris lors de la présentation du mémoire du SCFP que le SPIHQ avait également déposé un mémoire dans lequel il recommande notamment de modifier le projet de loi afin de rendre obligatoire la «*supervision directe et immédiate du développement et de l'utilisation des systèmes informatiques réalisant des actes réservés dans le champ de pratique réservé.*»⁽¹⁾ Le SPSI est en désaccord avec cette recommandation qui aurait un impact sur plusieurs scientifiques qui développent et utilisent des systèmes informatiques.

Soyez assurés que nous continuerons à suivre avec attention l'évolution de ce projet de loi.

Recommandation 2

Que le paragraphe 10^o de l'article 5 de la *Loi sur les ingénieurs*, modifié par l'article 48 du projet de loi, soit réécrit de cette manière, afin d'exclure de la notion de cycle de vie la R et D :

10^o empêcher une personne d'exercer ses activités dans un établissement d'enseignement ou un centre de recherche public ou privé, notamment celles liées à l'enseignement et à la recherche et développement.

Source : Mémoire du SCFP déposé dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi 29.

JL

⁽¹⁾ Source : Mémoire du SPIHQ concernant les modifications à la Loi des ingénieurs proposées dans le projet de Loi 29

Alors que j'étais dans la file attendant mon tour pour payer l'épicerie, mon regard tombe sur la revue *L'Actualité* dans le présentoir devant la caisse. Sur la page couverture, je lis : *Chers patrons, réveillez-vous! Trop de patrons sont incompetents. Les employés et le Québec tout entier en paient le prix.*⁽¹⁾ Curieuse de lire l'article, je l'achète. La journaliste y interroge notamment, Alain Gosselin, professeur titulaire au Département de gestion des ressources humaines de HEC Montréal et conseiller stratégique de cette école de gestion. Ce dernier lui mentionne que «*les hauts dirigeants doivent s'assurer de mettre les bonnes personnes à la bonne place, surtout dans les fauteuils de chefs. Or, ils se trompent souvent*». Il explique que les dirigeants ont souvent pour habitude de nommer les employés les plus performants à ces postes. Mais le meilleur vendeur ne fera pas nécessairement un bon directeur des ventes. Une autre erreur répandue, ajoute-t-il, est de les aider à acquérir des compétences de dirigeant après leur entrée en poste plutôt qu'avant.

La journaliste rencontre également Céline Bareil, professeure de gestion, lors d'une formation offerte par l'École des dirigeants de HEC Montréal. Elle y recueille des propos tenus par des gestionnaires participants. Ils déplorent être parfois entre l'arbre et l'écorce lorsque, par exemple, ils ne sont pas convaincus de la nécessité d'un changement organisationnel. Ou encore, ils se disent choqués quand ils apprennent des choses qu'ils auraient dû savoir par les employés de leur équipe, plutôt que par leurs supérieurs. Les transformations sont de plus en plus fréquentes dans les organisations et des études menées par madame Bareil et ses collègues démontrent que «*plus les employés trouvent ces changement excessifs, plus ils sont démotivés et cyniques*».

Dans l'article, on rapporte aussi que selon un récent numéro de la publication *Global Talents Trends*, du cabinet conseil en ressources humaines Mercer, les éléments les plus importants aux yeux des employés en 2019 sont la reconnaissance, l'équilibre travail-vie personnelle et le sentiment d'appartenance envers l'entreprise. Olivier Schmouker, journaliste et chroniqueur au journal *Les Affaires*, y explique que les plus jeunes, ceux qui appartiennent à la génération Y, ne veulent pas un *boss*, mais un *coach*. «*Le coach, il fait trois choses. Il comprend, ce qui implique de l'écoute et de l'empathie. Il conseille, plutôt que de commander. Et il soutient.*» Il dit avoir constaté que dans les entreprises où les dirigeants passent plus de temps à écouter et à soutenir leurs employés, ce sont souvent ces derniers qui trouvent la solution à bien des problèmes.

Alors patrons, deux mots à retenir, mais surtout à appliquer : écoute et soutien.

JL

⁽¹⁾ L'actualité, juin 2019, Patron, vous êtes viré! par Catherine Dubé.



UNE DÉCISION SUR LE TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le 14 février dernier, l'arbitre Louis Garant a rendu une décision⁽¹⁾ venant préciser l'application d'un jugement antérieur. Il a été saisi par l'employeur d'un certain nombre de questions. Nous nous intéresserons plus particulièrement à deux d'entre elles.

L'employeur cherchait d'abord à savoir si le temps entre la fin d'une formation à l'extérieur du Québec et le départ du vol de retour constitue du temps de déplacement. Et, si le temps personnel pendant lequel le salarié est libéré par l'employeur des obligations inhérentes à sa tâche, soit entre la fin de la formation rémunérée et le départ pour l'aéroport le même jour, doit être considéré comme du temps de déplacement.

Article 57

Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

- 1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;
- 2° sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;
- 3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;**
- 4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

Source : Loi des normes du travail

Pour l'employeur, seul le temps d'attente nécessaire et raisonnable dans les aéroports, soit deux heures, peut constituer du temps de déplacement. Alors que pour le syndicat, le temps entre la fin de la formation et le départ du vol est bel et bien du temps de déplacement, car celui-ci est requis par l'employeur et que pendant ce temps il existe un lien de subordination juridique, tel que le prévoit l'article 57 de la Loi des normes du travail (voir l'encadré). L'arbitre a donné raison à la partie syndicale en s'appuyant sur des extraits d'une décision de la Cour supérieure citant l'auteure Nathalie-Anne Béliveau⁽²⁾ : « (...) le législateur a reconnu, au troisième paragraphe de l'article 57 de la Loi, que lorsque l'employeur contraint un salarié à se déplacer, que ce soit pendant ou en dehors de ses heures de travail, il doit en supporter les conséquences économiques. Le salarié sera donc, durant un tel déplacement, réputé être au travail et aura droit d'être rémunéré. (...) Mentionnons que le terme « déplacement », qui figure au troisième alinéa de l'article 57 de la Loi, vise non seulement la durée du transport, par quelque moyen, d'un lieu à un autre, mais également le temps qui est accessoire à ce déplacement. Il peut s'agir, à titre d'exemple, du temps durant lequel le salarié doit consacrer à l'enregistrement ou à la récupération de ses bagages. »

La seconde question posée par l'employeur était la suivante : Est-ce que le temps de transport de la

résidence à l'aéroport au départ pour la formation et de l'atterrissage à la résidence au retour de celle-ci constitue du temps de déplacement, considérant que le temps de transport entre la résidence du salarié et le lieu de travail de l'employeur n'est pas rémunéré et que dans certains cas, la résidence du salarié est plus près de l'aéroport que du lieu de travail ?

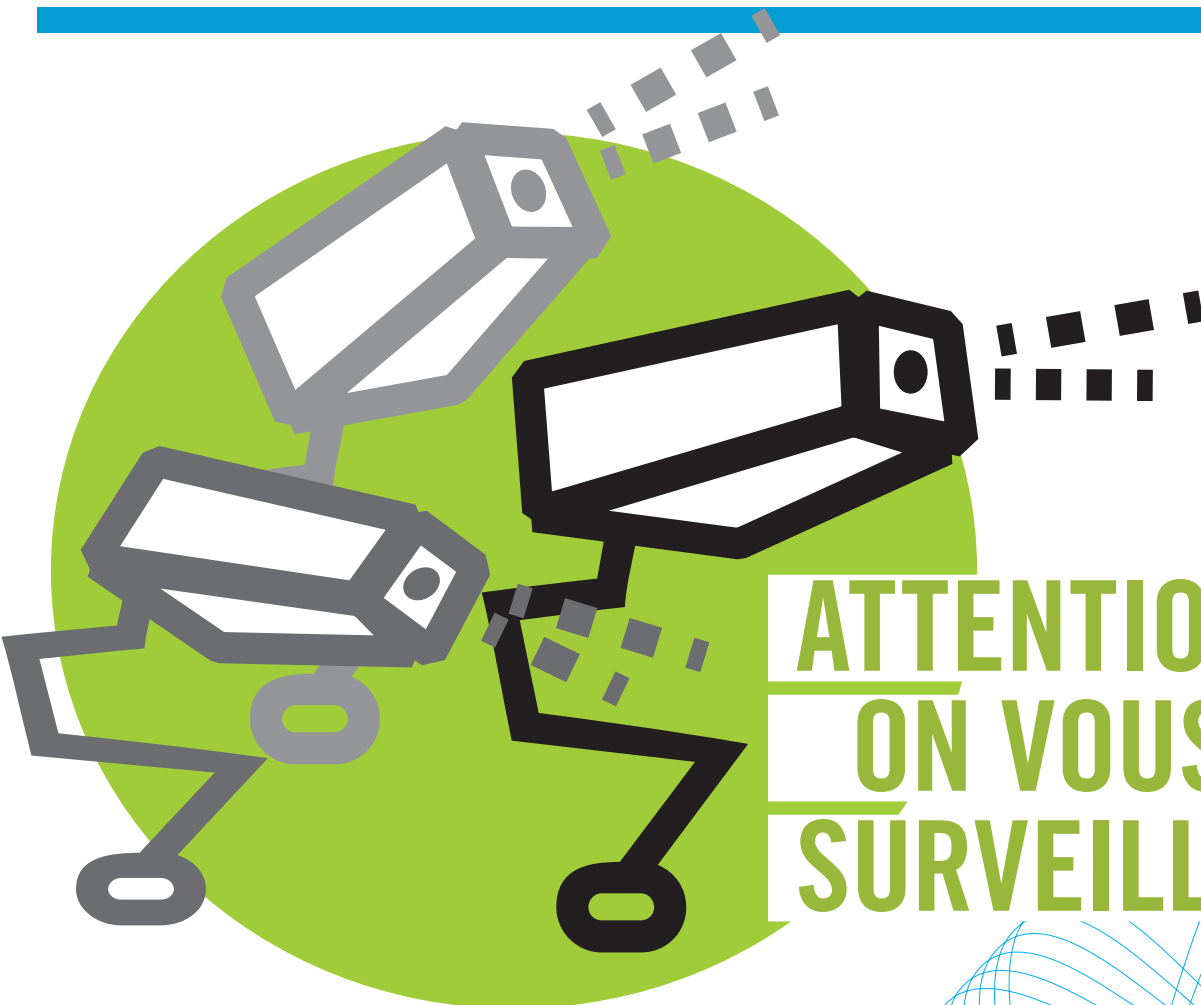
Un autre extrait tiré de la décision de la Cour supérieure citant l'auteure Nathalie-Anne Béliveau y répond : « (...) dans la mesure où l'employeur « exige » que le salarié se déplace, que ce soit pour se rendre sur les lieux du travail ou à tout autre endroit et que le point de départ soit ou non son domicile, mais qu'il existe, durant cette période, un tel lien de subordination juridique, le salarié devra être réputé au travail au sens de l'article 57 de la Loi et aura droit d'être rémunéré. »

L'arbitre Garant précise, qu'à moins d'une disposition expresse prévue à la convention collective, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, cette question doit donc recevoir une réponse affirmative.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

⁽¹⁾ Syndicat national des employés de garage du Québec inc. et 9252-1095 Québec inc. (Centre Porsche Québec), 2019 QCTA 56.

⁽²⁾ Les normes du travail, 2^e édition par Nathalie-Anne Béliveau, 2010, Éditions Yvon Blais.



ATTENTION, ON VOUS SURVEILLE!

Récemment, nos collègues du 4250 ont eu la courtoisie de nous informer — on ne peut en dire autant d'Hydro-Québec — qu'une surveillance accrue du trafic Internet depuis les postes de travail de l'entreprise était en cours. Presque toutes vos communications sur les sites Internet que vous visitez depuis votre ordinateur, de même que les informations que vous saisissez en ligne passent, semble-t-il, par un processus de « scan », et ce, incluant vos codes d'usagers. Toutefois, pour le moment, les sites bancaires, syndicaux et médicaux sont exclus et les mots de passe ne sont pas déchiffrés. Les spécialistes nous ont également appris que les employés n'auront bientôt plus accès à leur boîte de messagerie électronique personnelle Gmail, Hotmail ou autres. Ni au service de stockage et de partage de copies de fichiers en ligne, tels que Dropbox et Google Drive. Des modifications au Code de conduite de l'entreprise sont donc à prévoir.

Bien que le Code de conduite d'Hydro-Québec permette l'usage raisonnable et approprié des ressources de l'employeur à des fins personnelles, nous jugeons qu'il est important de vous en informer et vous recommandons d'éviter toute transaction ou communication Internet à partir de votre poste de travail. Nous demanderons à rencontrer la Direction en septembre afin de connaître les détails entourant cette opération de surveillance, ainsi que les raisons justifiant le blocage des accès aux comptes de messagerie électronique personnels et aux services de stockage infonuagique.

JL

Extrait du Code de conduite
d'Hydro-Québec :

Cependant, il est toléré par l'entreprise d'utiliser le téléphone, l'ordinateur, le courrier électronique, l'intranet et Internet à des fins personnelles, à condition d'en faire un usage raisonnable et approprié, dans la mesure où cette utilisation respecte toutes les lois, politiques et directives correspondantes et n'affecte pas notre productivité ni celle de nos collègues.

Par exemple, il est considéré comme raisonnable et approprié d'utiliser le téléphone de l'entreprise pour faire un appel et prendre un rendez-vous, ce qui ne prend que quelques minutes. De la même manière, nous pouvons accéder à notre boîte de courrier électronique personnelle.

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 Laperrrière, 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 2019



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.