

# L'IREQUIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques REQ



*Nos meilleurs  
souhaits  
pour le temps  
des fêtes*

Demande sur ChatGPT : dessin de style Victorien gravure sur métal de lapins lisant devant un foyer entouré de décorations de Noël, lignes fluides.

## Pourquoi Hydro-Québec a-t-elle dû modifier sa norme pour un milieu de travail sain récemment ?

**LE PROJET DE LOI 42 (PL 42)**, connu sous le nom de *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, a été adopté le 21 mars 2024. Celui-ci a engendré plusieurs modifications aux principales lois du travail. Entre autres modifications, **le PL 42 exige de l'employeur, qu'à compter du 28 septembre 2024, il doit avoir mis**

**à jour sa politique en matière de prévention du harcèlement et également l'intégrer à son programme de prévention** prévu à la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST).

Hydro-Québec s'est donc doté d'**UNE NOUVELLE NORME** Milieu de travail sain et exempt de discrimination et de harcèlement, laquelle entrain en vigueur

le 27 septembre dernier, afin de se conformer à la loi. Une note y figure mentionnant qu'à partir du 1er octobre 2025, cette norme ainsi que toutes les mesures qui en découlent feront partie intégrante du programme de prévention de l'employeur en matière de santé et sécurité du travail.

**LE CHAMP D'APPLICATION** de cette nouvelle norme d'Hydro-Québec est élargi par rapport à celui de l'ancienne norme en ce sens qu'elle s'applique dorénavant à tout le personnel de l'entreprise, y compris les étudiants et stagiaires. De plus, elle s'applique dans les lieux de travail, incluant les lieux de télétravail, ainsi que tout autre lieu où les personnes peuvent se trouver dans le cadre de leur emploi (conférences, colloques, forums, etc.) et lors d'activités sociales liées au travail. La nouvelle norme vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen technologique ou autre dans un contexte de travail. Elle s'applique aussi aux personnes provenant de l'extérieur de l'entreprise, tels les clients, fournisseurs, sous-traitants, partenaires, visiteurs et autres, lors de situations impliquant des membres du personnel d'Hydro-Québec dans un contexte de travail.

**AU CHAPITRE DES DÉFINITIONS**, la nouvelle norme de l'entreprise inclut maintenant la définition de violence à caractère sexuel introduite dans la LSST (voir l'encadré). Il est à noter que la norme ajoute également une définition des mesures temporaires qui peuvent être prises par un gestionnaire. Ces mesures temporaires sont définies comme étant des mesures pouvant être prises en cours

**«violence à caractère sexuel» :** toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.  
Source : Article 1 de la Loi sur la santé et sécurité du travail



The Wind in the Willows de Kenneth Grahame illustré par Ernest H. Shepard, ca. 1908

d'enquête par le gestionnaire pour limiter les contacts entre la personne plaignante et celle dont la conduite est mise en cause et préserver un bon climat de travail. Il est de la responsabilité du gestionnaire de favoriser un climat de travail sain et exempt de discrimination et de harcèlement, et donc de traiter toute situation portée à son attention en prenant les mesures appropriées, dont la mise en place, au besoin, de mesures temporaires pendant la durée du processus de traitement du dossier.

**LA NORME PRÉCISE QUE** tout membre du personnel, incluant la personne (ou les personnes) qui est témoin de comportements et de conduites s'apparentant à de la discrimination ou du harcèlement ou à risque de le devenir, peut aussi faire un signalement (individuel ou collectif) auprès du gestionnaire de premier ou de deuxième niveau, ou en tout temps, sur la plateforme sécurisée du Service d'information et de traitement des signalements et des plaintes de discrimination et de harcèlement (SDH) d'Hydro-Québec ou en téléphonant au 1 866 384-4783. Alors qu'une plainte individuelle doit être détaillée et déposée par la personne plaignante via le formulaire de la plateforme sécurisée et

enclenche le processus de traitement de plainte par le SDH. Le SDH accuse réception de la plainte dans un délai de deux jours ouvrables et informe la personne plaignante qu'elle peut être accompagnée par son syndicat. Plusieurs plaintes individuelles interreliées et déposées concurremment peuvent être regroupées.

Tant pour un signalement que pour une plainte, **LE SDH S'ASSURERA** de recueillir l'information pertinente à l'analyse du dossier. Toutefois, **S'IL S'AGIT D'UN SIGNALEMENT**, une fois l'évaluation préliminaire faite, le SDH pourra déterminer l'intervention nécessaire pour résoudre la situation ou recommander la tenue d'une enquête par une ressource tierce spécialisée interne ou externe. Tandis que **LORSQU'IL S'AGIT D'UNE PLAINTÉ**, le SDH mandatera dorénavant une ressource externe pour effectuer l'analyse de recevabilité de la plainte. Si la plainte est jugée irrecevable, le SDH peut tout de même recommander une intervention. Si la plainte est jugée recevable, le SDH proposera alors une médiation. Dans le cas où cette médiation est refusée ou qu'elle échoue, le SDH mandatera une ressource externe pour mener l'enquête.

**AFIN D'ASSURER UN TRAITEMENT EN TOUTE CONFIDENTIALITÉ**, qu'il s'agisse de la personne qui fait un signalement, qui porte plainte, qui est mise en cause ou qui est témoin ou qui accompagne, tous auront à signer un engagement de confidentialité.

Que ce soit dans le cadre d'une intervention ou à la suite d'une enquête, **UN PLAN D'ACTION DOIT ÊTRE ÉLABORÉ** et la direction de l'unité concernée est responsable du déploiement des recommandations retenues et en assure le suivi. Ce plan doit contenir toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris les mesures disciplinaires appropriées et celles visant à éviter que de telles situations se reproduisent.

Conformément à ses obligations légales, Hydro-Québec a mis en place des mécanismes de prévention visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de discrimination et de harcèlement psychologique ou sexuel. Une nouvelle capsule intitulée *Harcèlement au travail : comprendre, prévenir et agir*, laquelle s'adresse à l'ensemble du personnel est d'ailleurs disponible sur AgiliT. Nous vous encourageons donc à la visionner sachant que vous avez vous aussi à cœur la préservation d'un milieu de travail sain.

**JOHANNE LAPERRIÈRE  
CONSEILLÈRE SYNDICALE**

Saviez-vous que :

- Près d'une personne sur cinq se dit victime de harcèlement au travail
- Vous pouvez porter plainte dans les deux ans suivant la dernière manifestation de harcèlement

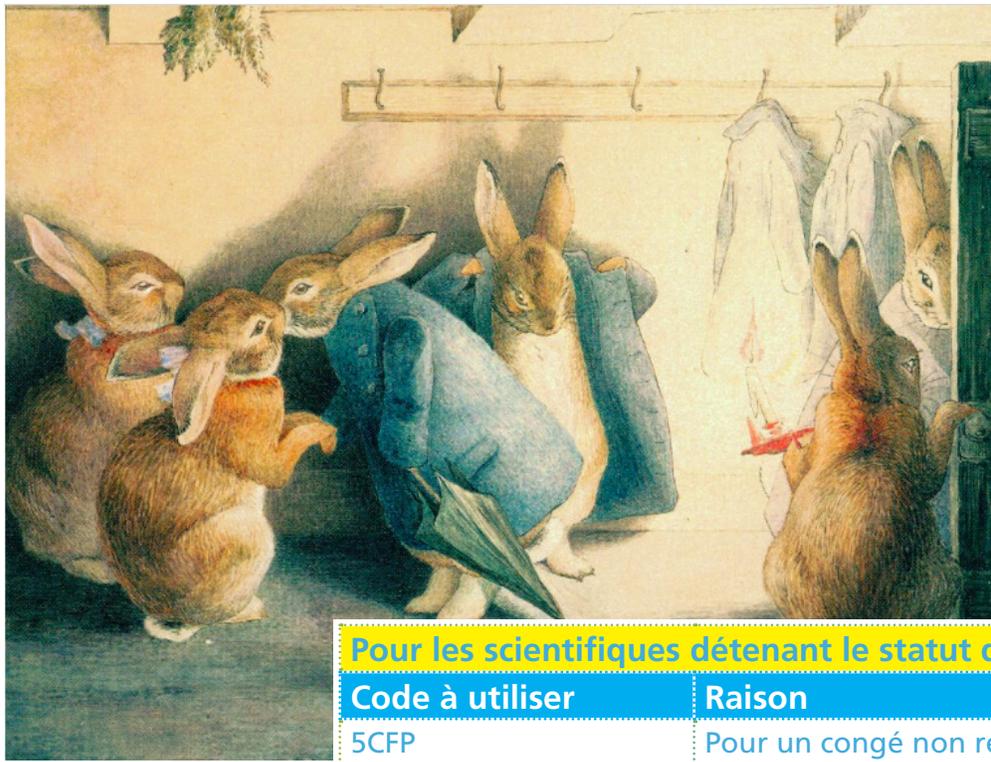
Source : Capsule *Harcèlement au travail : comprendre, prévenir et agir* disponible sur AgiliT

Pour s'y retrouver  
 parmi les divers codes  
 pour absences en cas  
 de maladie ou visites  
 médicales



Pour les scientifiques détenant le statut de permanent

Code à utiliser	Raison	Option A	Option B
4ACE	Pour un congé de maladie à la suite d'un accident hors travail que vous avez subi.	Jusqu'à concurrence du solde de votre crédit (nombre de jours alloués selon vos années de service)	Pour une période maximale de 26 semaines suivant la date de début de chaque absence
5CFP	Pour un congé non rémunéré concernant les obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle vous agissez comme proche aidant. Vous avez droit à 10 jours par année civile.	10 jours accordés en vertu de l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (LNT)	10 jours accordés en vertu de l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (LNT)
4CFP (les jours saisis avec ce code sont déduits des 10 jours du code 5CFP)	Pour un congé rémunéré concernant les obligations liées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle vous agissez comme proche aidant. Vous avez droit à un maximum de 2 jours. Toutefois, vous n'y aurez pas droit si vous avez déjà reçu deux (2) journées payées par un des régimes d'assurance salaire dans la même année.	2 jours rémunérés déduits des 10 jours accordés par la LNT	2 jours rémunérés déduits des 10 jours accordés par la LNT
4MAE	Pour un congé de maladie rémunéré.	Jusqu'à concurrence du solde de votre crédit	Pour une période maximale de 26 semaines suivant la date de début de chaque absence
4MAF	Pour un congé en raison d'une maladie sérieuse et imprévue d'un membre de votre famille immédiate ou d'un proche parent.	En autant qu'il vous reste un crédit, jusqu'à 6 jours consécutifs ou non par année civile	Jusqu'à 6 jours consécutifs ou non par année civile
4SMM	Pour un congé pour une visite médicale liée à une maladie ou à la suite d'un accident hors travail, et requise par un médecin.	Débité du solde de votre crédit	
4VCM	Pour un congé pour une visite de l'employée enceinte chez son médecin.	Débité du solde de votre crédit	
4SAN	Pour un congé d'une demi-journée pour don de sang autorisé	Débité du solde de votre crédit	



The Rabbit's Christmas party,  
écrit et illustré par Beatrix Potter ca. 1892

## Pour les scientifiques détenant le statut de temporaire

### Code à utiliser

5CFP

### Raison

Pour un congé non rémunéré concernant les obligations reliées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle vous agissez comme proche aidant. Vous avez droit à 10 jours par année civile.

4CFT (les jours saisis avec ce code sont déduits des 10 jours du code 5CFP)

Pour un congé rémunéré concernant les obligations reliées à la garde, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle vous agissez comme proche aidant. Vous avez droit à un maximum de deux (2) jours. Toutefois, vous n'y aurez pas droit si vous avez déjà reçu deux journées payées par le Régime de protection salariale (RPS) dans la même année.

5RPS

Pour une absence pour raisons de santé, y compris pour une visite médicale de l'employée enceinte. Cette catégorie d'absence peut être utilisée pour un maximum de 26 semaines pour une même invalidité. Après l'atteinte du maximum de 26 semaines, l'absence doit être modifiée pour la catégorie d'absence 5MNP.

\* Il est à noter que ces divers congés peuvent être pris en demi-journées ou en journées complètes. Mentionnons également que ces tableaux n'ont pas vocation à se substituer à la convention collective du SPSI. Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter.

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI, 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, Illustrations**  
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 2024



////////////////////  
**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.