



# L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'Énergie

## HYDRO-QUÉBEC BLÂMÉE POUR INGÉRENCE DANS LES AFFAIRES SYNDICALES

Peut-être avez-vous vu passer dans l'actualité estivale un article publié dans La Presse faisant état d'une décision ordonnant à Hydro-Québec de cesser de s'ingérer dans les activités syndicales du Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec (SSPHQ), section locale 4250 <sup>(1)</sup>. Mais quels sont donc les agissements de l'entreprise qui ont mené le Tribunal du travail (TAT) à rendre cette ordonnance ?

**On apprend dans ce jugement** rendu le 26 juillet dernier <sup>(2)</sup> qu'Hydro-Québec a fait appel à un conciliateur, le 28 mai, pour la poursuite des négociations avec le SSPHQ en vue du renouvellement de leur convention collective. Quatre séances de conciliation ont lieu au cours du mois de juin. Puis, le conciliateur signale aux parties qu'il ne peut reprendre la conciliation qu'à la fin du mois d'août, mais qu'entretiens celles-ci peuvent poursuivre leurs discussions. Ces échanges conduisent le SSPHQ à présenter à l'employeur, le 15 juillet, une offre globale sur tous les sujets qui ne sont pas réglés. Le 16 juillet, à 10h45, constatant une impasse dans les négociations, l'employeur dépose une offre globale et finale au syndicat et l'informe qu'il communiquera l'existence de cette offre à ses membres. Le syndicat demande que cette communication soit reportée afin de lui permettre d'évaluer si une entente de principe peut être conclue. N'ayant pas de retour de la part du SSPHQ, l'employeur transmet, à 12h09 ce même jour, un courriel aux

salariés représentés par ce syndicat les informant avoir déposé une offre globale et finale. Le courriel mentionne que : « Cette offre globale et finale d'Hydro-Québec est valide jusqu'au 22 août 2025, date maximale à laquelle la partie syndicale devrait présenter cette offre aux membres du SFCP 4250 afin que ces derniers puissent voter sur l'adoption de celle-ci. À défaut d'avoir une entente entérinée par les membres au plus tard à cette date, cette offre est révoquée dans sa totalité. » L'employeur ajoute à ce courriel un lien vers un document qu'il a élaboré et qui résume son offre. C'est l'envoi de ce courriel et du document synthèse par Hydro-Québec qui fait l'objet du litige pour lequel le juge a été saisi d'une demande d'ordonnance provisoire de la part du SSPHQ d'ici à ce qu'une décision sur le fond de l'affaire puisse être rendue.

**Pour le juge, il apparaît** que cette menace de l'employeur force l'association syndicale à tenir un vote sur cette offre avant le 22 août, d'autant que plusieurs de ses membres à la suite de la

réception du courriel de l'employeur lui en réclamant la tenue, alors que celle-ci rejette cette offre et souhaitait plutôt reprendre les discussions à la fin août en présence du conciliateur. De surcroît, en transmettant le contenu de l'offre aux salariés et en y dévoilant notamment les augmentations salariales, sujet qui intéresse les salariés actuels, l'employeur vient contrecarrer la stratégie syndicale, car l'un des principaux obstacles à un accord de principe entre les parties est une lettre d'entente sur l'embauche de contractuels, un sujet qui touche davantage le périmètre de la juridiction syndicale du SSPHQ et les futurs salariés.

(1) La Presse, 29 juillet 2025, Un tribunal ordonne à Hydro-Québec de ne pas s'ingérer dans les activités syndicales, Ulysse Bergeron

(2) Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro Québec, section locale 4250, SFCP-FTQ c. Hydro-Québec, 2025 QCTAT 3087



**Signature de l'entente renouvelant la convention collective, le 3 juillet dernier.**  
De gauche à droite, derrière, Isabelle Montpetit, Renaud Lapierre et François Painchaud.  
Devant, Domenica Macioca, Claudine Bouchard, Michael Sabia, de même que trois des membres du comité de négociation du SPSJ soit France Guillemette, Sylvain Riendeau et Hendrix Demers. Brice Le Lostec et Johanne Laperrière n'apparaissent pas sur la photo.

**Le juge s'exprimant à ce propos** écrit : «*L'association, qui doit défendre l'ensemble des intérêts des salariés en vertu de son devoir de juste représentation, doit désormais justifier le report de la conclusion de la négociation pour la défense des intérêts des salariés futurs et de la préservation des pourtours de l'unité de négociation. Révéler ainsi les offres aux salariés sous le prétexte d'être transparent peut donc a priori constituer une ingérence importante dans la stratégie syndicale et sur ses objectifs plus globaux.*»

**Rappelant que l'employeur peut, s'il croit être dans une impasse**, déposer, et ce, en vertu de l'article 58.2 du Code du travail (voir l'encadré), une demande au Tribunal pour être autorisé à soumettre à un vote son offre finale et globale, et s'appuyant sur la jurisprudence, le juge accueille partiellement la demande d'ordonnance provisoire du SSPHQ. Il ordonne conséquemment à Hydro-Québec de ne pas s'ingérer dans les activités syndicales du SSPHQ, de ne pas s'adresser directement aux salariés pour tenter d'influencer le sort de la négociation et de transmettre à chacun des salariés représentés par le SSPHQ sa décision avant le 29 juillet. Toutefois, il n'a pas cru bon, à ce stade, d'ordonner à l'employeur «*de poursuivre des négociations collectives avec diligence et de bonne foi et de faire tous les efforts raisonnables en vue de conclure une convention collective*» comme le réclamait le SSPHQ.

**Bien que la preuve au stade provisoire** confirme l'existence d'un préjudice irréparable pour le SSPHQ, il appartiendra au Tribunal qui a entendu le fond de l'affaire lors d'une audience tenue le 28 août dernier, de décider si l'employeur avait l'intention de s'immiscer ou ne pouvait ignorer l'effet de son courriel aux salariés sur le sort des négociations entre le SSPHQ et lui.

Il (*le juge*) ordonne conséquemment à Hydro-Québec de ne pas s'ingérer dans les activités syndicales du SSPHQ, de ne pas s'adresser directement aux salariés pour tenter d'influencer le sort de la négociation et de transmettre à chacun des salariés [...] sa décision avant le 29 juillet.

### Extrait du Code du travail

58.2 Lorsqu'il estime qu'une telle mesure est de nature à favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective, le Tribunal peut, à la demande de l'employeur, ordonner à une association accréditée de tenir, à la date ou dans le délai qu'elle détermine, un scrutin secret pour donner à ses membres compris dans l'unité de négociation l'occasion d'accepter ou de refuser les dernières offres que lui a faites l'employeur sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties.

Le Tribunal ne peut ordonner la tenue d'un tel scrutin qu'une seule fois durant la phase des négociations d'une convention collective.

Le scrutin est tenu sous la surveillance du Tribunal.

# CHERCHEUSE

# VS

# CHERCHEUR



Le titre d'un article paru dans l'édition de juin du magazine de l'ACFAS a retenu mon attention: «*Chercheuse*» en procès: réflexions sur le dogmatisme linguistique en francophonie<sup>(1)</sup>. Il a rappelé à mon souvenir un dossier ouvert lors des premières années de vie du SPSI.

En 1991, un groupe de chercheuses de l'IREQ demandait à la Direction d'Hydro-Québec que le titre féminisé de chercheur retenu par l'entreprise soit *chercheuse*, et que, faute d'obtenir ce titre, elles préféreraient conserver le titre sous sa forme masculine soit *chercheur*. Après différentes représentations, la Direction admettait que les milieux scientifiques ou corporations professionnelles pouvaient percevoir la féminisation de certains titres en *-euse* comme une dévalorisation et les informait que bien que l'entreprise continuerait d'employer le terme en usage soit *chercheuse* selon la recommandation de l'Office de la langue française du Québec (OLFQ) (voir l'encadré), elle reconnaissait aux employées féminines la possibilité d'utiliser le terme *chercheuse* dans leur titre et dans leurs communications à l'extérieur de l'entreprise.

Intriguée par cet article paraissant près de 35 ans plus tard sur le sujet, j'ai lu le texte de Karine McLaren, professeure à la faculté de droit de l'Université de Moncton, qui y raconte une anecdote amusante. Elle y relate avoir publié un article dans *Options politiques*, revue de l'Institut de recherche en politiques publiques (IRPP), lequel portait sur l'interprétation bilingue des lois

au Québec. Sa réflexion soulevait des préoccupations d'ordre juridique liées au fait que les lois doivent exister en versions française et anglaise également valides, et ce, bien que le français soit la seule langue officielle de la province. À sa grande surprise, ce n'est pas l'enjeu juridique de son analyse qui a suscité la réaction la plus vive, mais un mot utilisé dans son article: *chercheuse*. Le lecteur indigné s'appuyait sur l'Académie française pour qualifier ce terme de fautif, illégal, dénonçant son usage par l'auteure qui aurait dû, selon lui, utiliser le mot juste soit *chercheuse*.

Pour Mme McLaren, «*il ne s'agit pas d'une erreur ni d'un caprice: c'est un choix, motivé par une volonté de cohérence (avec professeuse, auteure, docteur) et par une exigence de visibilité.*» Finalement, elle déplore que ce lecteur, en plus de ne pas s'être attardé au fond de son article, ait plutôt choisi de condamner l'usage du mot *chercheuse* sans comprendre les raisons qui l'ont fait naître.

**Et vous, mesdames, scientifiques de l'IREQ, quel terme utilisez-vous: *chercheuse* ou *chercheur*?**

JL

<sup>(1)</sup> Magazine ACFAS, juin 2025, «*Chercheuse*» en procès: réflexions sur le dogmatisme linguistique en francophonie, Karine McLaren, 5 mai 2025.



## ORIGINE de la féminisation des appellations de personnes en français

Dans la francophonie, c'est d'abord et surtout au Québec, dans les années 1970 et 1980, que la féminisation des appellations de personnes s'est développée. Des postes autrefois occupés le plus souvent par des hommes s'ouvraient alors aux femmes. À ce moment, la création de noms féminins par l'ajout d'un *e* aux noms masculins en *eur* (par exemple, *ingénieure*) a permis de combler des lacunes lexicales. Cet apport du Québec en matière de féminisation est connu dans la francophonie.

L'Office québécois de la langue française s'est cependant gardé d'accepter des formes en *eure* (par exemple, *chercheuse* ou *directeure*) quand existaient déjà des noms en *euse* (comme *chercheuse*) ou en *trice* (comme *directrice*) bien établis dans l'usage et dont le mode de formation est régulier. (Nos soulignés)

Source: Vitrine linguistique de l'OQLF



## Le 16 juin dernier, le Collège des médecins du Québec, l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés annonçaient la production d'un guide visant à encadrer les pratiques entourant les certificats médicaux en contexte de travail. <sup>(1)</sup>

Les médecins et les infirmières praticiennes spécialisées (IPS) ont l'impression de devoir soutenir les patients/travailleurs face à des demandes d'indemnisation parfois complexes. Les employeurs ont quant à eux besoin d'information afin de pouvoir planifier l'organisation du travail lors d'absences. Quant aux conseillers en ressources humaines, étant donné leur rôle, ils sont tenus d'épauler les employés absents tout en conseillant les employeurs. C'est pourquoi ces trois organismes ont décidé d'unir leurs efforts pour rappeler quelles sont leurs obligations en matière de rédaction et de réception des certificats médicaux et pour souligner les bonnes pratiques.

### Un GUIDE DES BONNES PRATIQUES en matière de certificats médicaux

#### Obligations du médecin (ou de l'IPS) en regard du certificat médical ou du formulaire requis par le travailleur

L'article 97 du Code de déontologie des médecins prévoit que : «*Le médecin doit fournir au patient qui en fait la demande, ou à telle personne que celui-ci indique, tous les renseignements qui lui permettraient de bénéficier d'un avantage auquel il peut avoir droit.*» Quant à l'article 98, il stipule que : «*Le médecin doit, sur demande écrite du patient et au plus tard dans les 30 jours de la demande, remettre au médecin, à l'employeur, à l'établissement, à l'assureur ou à toute autre personne que le patient lui indique, les informations pertinentes du dossier médical qu'il tient à son sujet ou dont il assure la conservation.*» Le guide rappelle également que ni les médecins ni les IPS ne peuvent invoquer la compassion pour se soustraire à leurs obligations déontologiques. L'article 85 mentionne que : «*Le médecin doit s'abstenir de délivrer à quiconque et pour quelque motif que ce soit un certificat de complaisance ou des informations écrites ou verbales qu'il sait erronées.*»

#### Autorisation du patient pour transmettre les informations contenues au certificat médical ou au formulaire à un tiers

La divulgation des informations médicales doit faire l'objet d'une autorisation par le patient. Lorsque le formulaire ou le certificat est remis directement au patient durant la consultation, un consentement verbal de ce dernier est suffisant. Mais si ces documents sont transmis directement à un tiers, le consentement explicite du patient devient alors nécessaire. Une copie du certificat ou du formulaire remis au patient directement ou transmis à un tiers, de même qu'une note attestant du consentement du patient devraient figurer au dossier.

#### Contenu du certificat médical

Les informations sur l'état de santé d'un patient étant confidentielles, le certificat médical ne devrait révéler que les renseignements objectifs, nécessaires et pertinents à l'arrêt de travail ou aux limitations de l'employé. Le médecin (ou l'IPS) doit s'en tenir aux constats médicaux objectifs auxquels il parvient à la suite de son examen clinique et ne doit pas prendre parti dans une situation où un litige existe entre l'employé et son employeur, mais s'en tenir aux seuls éléments reliés à la condition médicale de son patient. Lorsque l'absence risque d'être prolongée, le guide suggère que la durée prévue de l'absence ou de la limitation apparaisse au départ sur le

certificat afin que l'employeur dispose des informations requises pour planifier ses activités et ses effectifs.

#### Certificat médical et consultation en télémédecine

Un certificat médical peut être fourni suite à une consultation en télémédecine dans la mesure où l'ensemble de l'évaluation peut être réalisée à distance ou encore lorsque le médecin (ou l'IPS) peut recourir aux outils technologiques disponibles pour ce faire. Dans le cas contraire, le certificat émis pourrait s'apparenter à un certificat de complaisance.

#### Rôle du conseiller en ressources humaines

Le conseiller en ressources humaines se doit d'être impartial. Il assure un suivi médico-administratif des dossiers tout en préservant la confidentialité des informations médicales transmises dans le cadre de ses fonctions. Afin de conserver une relation de confiance avec les employés, il est important qu'il puisse expliquer les raisons qui motivent ses interventions et demandes. Celles-ci doivent avoir pour but de favoriser un retour au travail dans les meilleures conditions possibles.

JOHANNE LAPERRIÈRE  
CONSEILLÈRE SYNDICALE

<sup>(1)</sup> <https://carrefourrh.org/outils/lignes-directrices/2025/06/avis-certificats-medicaux-contexte-travail>

