

L'EXPERTISE

Volume 17, numéro 3 · Juin 2021

SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

LE SPGQ : ACTEUR SOCIAL



- 3** MOT DE LA PRÉSIDENTE
- 6** BILANS 2020 ET PERSPECTIVES 2021
- 10** TÉLÉTRAVAIL
- 16** CONDITION FÉMININE
- 18** VIE SYNDICALE

SOMMAIRE

2 BILLET DES RÉDACTEURS EN CHEF

3 MOT DE LA PRÉSIDENTE

4 MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

6 BILANS 2020 ET PERSPECTIVES 2021

- Retour sur les actions et prises de position du SPGQ
- Divulgateur obligatoire de la preuve au préalable

10 TÉLÉTRAVAIL

- Politique-cadre du télétravail – La position du SPGQ
- Bonnes pratiques en visioconférence

16 CONDITION FÉMININE

- La parité pour une plus grande justice sociale

18 VIE SYNDICALE

- Lutte contre la violence conjugale et familiale
- Biais cognitifs inconscients
- Comité et Réseau des jeunes

22 VOX POP – JEUNES

- Pourquoi s'impliquer dans son syndicat ?

23 COMITÉS

- Comité des jeunes – Pour une relève syndicale dynamique et perspicace
- Comité de la diversité

26 CLASSIFICATION

- Le maintien de l'équité salariale

27 PORTRAIT

- Portrait d'un membre
- Bibliothécaires de l'État

31 RECHERCHE

- Intelligence artificielle – Des enjeux à surveiller
- Coalitions et affiliations du SPGQ – Un spectre de collaboration aux multiples facettes

BILLET DES RÉDACTEURS EN CHEF

Le retour de la température estivale met un baume salutaire sur toutes ces libertés dont nous sommes privés depuis ce qui semble une éternité. Certes, la diversité est moins présente dans nos vies. C'est pourquoi nous vous proposons ce numéro de *L'Expertise syndicale* pour le moins éclectique.

Vous vous sentez pris au piège par la pandémie de COVID-19? Rassurez-vous, vous n'êtes pas malade, car notre environnement tend de nombreux pièges à notre cerveau. Il s'agit d'un biais cognitif inconscient, qui se traduit par une déviation de la pensée logique et rationnelle par rapport à la réalité. Cette notion sera explorée dans ces pages.

Il y a de cela environ un an, certains membres de la fonction publique ont participé à une enquête relative au maintien de l'équité salariale 2020. Objectif : faire valoir la complexité de leur emploi, en regard des changements survenus depuis le dernier exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2015. Un état des lieux de cette démarche, susceptible d'influencer les salaires pour plusieurs décennies, vous sera ici proposé. Ce numéro de *L'Expertise* s'attardera également aux actions de votre syndicat en ce qui a trait à la langue française et à la très attendue réforme de la *Charte de la langue française* (loi 101). Il sera aussi question des principales mesures du projet de loi n° 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, notamment en prévention et en réparation des lésions professionnelles.

Sujet incontournable depuis la pandémie, le télétravail a été au cœur d'une enquête du SPGQ portant sur la situation au travail des professionnelles et professionnels. Cette étude, menée du 2 au 16 novembre 2020, à laquelle près du tiers des 30 000 membres ont répondu, vous sera ici résumée.

Enfin, au menu de ce numéro : intelligence artificielle, automatisation, robotisation, relève syndicale, vacances en temps de COVID-19, portraits d'un membre et d'un corps d'emplois ainsi que plusieurs autres sujets.

Bonne lecture et bon été!



Nathalie Côté

Conseillère à l'information
nathalie.cote@spgq.qc.ca



Philippe Desjardins

Conseiller à l'information
philippe.desjardins@spgq.qc.ca

L'Expertise est le magazine d'information des membres du SPGQ. Il est disponible en version imprimée ou en version électronique sur le site Web du SPGQ : www.spgq.qc.ca

Rédacteurs en chef : Nathalie Côté et Philippe Desjardins

Collaboratrices et collaborateurs :

Émilie Beauchesne, Guillaume Bouvrette, Nathalie Côté, Isabelle Darisse, Marc Dean, Philippe Desjardins, Line Lamarre, Dany Lévesque, Paul Lévesque, Patrice Blackburn, Philippe Daneau, Janie Beaupré Quenneville et Jennifer Nadeau

Coordination et recherche graphique : Cindy Provencher

Révision linguistique : Stéphanie Tétréault

Correction d'épreuves : Ginette Bédard

Conception : Marquis Interscript

Conception visuelle : couvert et dos – Lorraine Beauoin

Diffusion électronique : 19 465

Bureau principal : 7, rue Vallière

Québec (Québec) G1K 6S9

Téléphone : 418 692-0022

Télexcopieur : 418 692-1338

Ligne directe : 1 800 463-5079

Bureau de Montréal : 1001, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 1003

Montréal (Québec) H2L 4P9

Téléphone : 514 849-1103

Télexcopieur : 514 842-5281

Ligne directe : 1 800 463-6341

Courrier électronique : info@spgq.qc.ca

Site Web : www.spgq.qc.ca

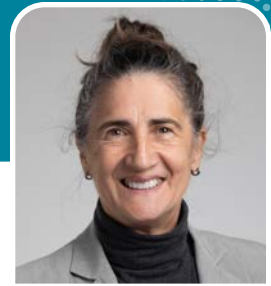
Dépôt légal à Bibliothèque et Archives nationales du Québec

et à Bibliothèque et Archives Canada, numéro D-870540.

Reproduction autorisée à condition de citer la source.



Pour joindre l'Association de professionnelles et professionnels retraités du Québec (APRQ), veuillez communiquer avec le bureau du SPGQ à Québec aux numéros de téléphone et à l'adresse susmentionnés, ou par courrier électronique à info@spgq.qc.ca.



**Line
Lamarre**

Présidente du SPGQ
line.lamarre@spgq.qc.ca

Éditorial de la présidente

ENTENTE DE PRINCIPLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE: DES GAINS INTÉRESSANTS

À la suite de l'entente de principe intervenue dans la fonction publique, peut-être appartenez-vous au groupe des déçus qui croient que l'employeur aurait dû offrir davantage. Ou peut-être croyez-vous que l'entente est acceptable, particulièrement dans le contexte d'une pandémie ayant fait plus de trois millions de morts et dévasté les économies du monde entier. Ces deux positions sont parfaitement compréhensibles.

NOS ESPOIRS ÉTAIENT GRANDS

Offrir au personnel professionnel de la fonction publique 6 % pour la durée d'une convention collective de trois ans, avec 1 % supplémentaire aux échelons 1 à 8, 0,5 % à l'échelon 18 et des montants forfaitaires non récurrents et non admissibles au régime de retraite, c'est un moindre mal. Alors que le personnel professionnel de l'État travaille d'arrache-pied depuis près de 18 mois pour aider le Québec à traverser la crise, il est naturel de s'attendre à une reconnaissance plus importante. Nous le comprenons.

Toutefois, il faut bien reconnaître que la négociation actuelle s'est déroulée dans un contexte tout à fait inédit. L'année 2019 et le début de 2020 nous laissaient miroiter que tout était désormais possible, vu les surplus astronomiques engrangés par le gouvernement. Toutefois, cette marge de manœuvre financière, que toutes et tous convoitaient, a fondu comme crème glacée au soleil sur un banc de parc durant une canicule de juillet en raison de la pandémie.

TIRER LE MAXIMUM DE LA SITUATION

Malgré le contexte, les négociateurs syndicaux ont fait des gains importants. Les augmentations salariales obtenues permettent que cesse la diminution du pouvoir d'achat du personnel professionnel. Les négociateurs sont aussi parvenus à récupérer deux jours de congés. Le SPGQ a également obtenu un positionnement stratégique dans deux dossiers majeurs, soit le régime de retraite et les droits parentaux. Ce n'est pas rien!

Cette entente de trois ans seulement met également la table pour la prochaine négociation qui débutera dans 18 mois à peine. La réduction des écarts salariaux dans les premiers échelons pave la voie à une diminution du nombre d'échelons, par exemple.

De plus, le monde du travail change et le SPGQ est prêt à refléter ces nouvelles réalités dans ses conventions collectives. Pensons simplement au télétravail qui se taille une place, lentement, mais sûrement, dans la convention collective. Même chose pour les horaires atypiques et la reconnaissance des particularités de nos membres et de leur qualification.

La stratégie du SPGQ a donné de bons résultats, sans qu'il soit nécessaire de faire une grève qui aurait entraîné des pertes financières pour ses membres. Le syndicat a de quoi être fier des gains réalisés! Et notre travail continu. Nous avons avancé des pions et certaines pièces maîtresses restent à jouer hors négociation de convention. Nous ne lâchons rien!

Évidemment, la décision finale d'accepter ou non l'offre du gouvernement vous revient. C'est un contrat de trois ans qui tirent déjà à sa fin, il faut savoir ajuster ses attentes et s'ajuster au contexte. Le choix demeure toujours le vôtre. Nous nous rangeons derrière vous toutes et vous tous, car, quoi qu'il en soit, nous sommes résolus à obtenir ce qu'il y a de mieux pour vous. Là où vous déciderez d'aller en majorité, nous irons avec vous! ●



Paul Levesque
Directeur général du SPGQ
paul.levesque@spgq.qc.ca

UN TOUT NOUVEL ORGANIGRAMME

J'ai le plaisir de pouvoir continuer à échanger avec vous à travers *L'Expertise* sur les dossiers internes importants pour le SPGQ. Comme vous le savez sûrement, le comité exécutif a fait de la pérennité du Syndicat un dossier prioritaire à la suite d'une résolution votée lors du dernier congrès.

Alors que le SPGQ a soufflé ses cinquante bougies il y a quelques années, il est fondamental d'établir sa vision et sa place dans l'avenir. Avant mon entrée en poste, le Syndicat n'avait pas formellement d'organigramme interne. Cette absence complexifiait la compréhension du fonctionnement de l'organisation, d'autant plus que les élues et élus du comité exécutif portent notamment un chapeau de gestionnaire à la suite de leur élection. Cette réalité peut mettre en difficulté l'organisation puisque sept gestionnaires sur neuf sont élus; ils peuvent donc tous changer en même temps. Ces variations importantes fragilisent la structure de fonctionnement.

Partant de ces constats, la direction et le comité exécutif ont travaillé à la mise en œuvre d'un organigramme qui vise à pérenniser les services selon une logique de similarité afin de développer un travail de collaboration, notamment pour les

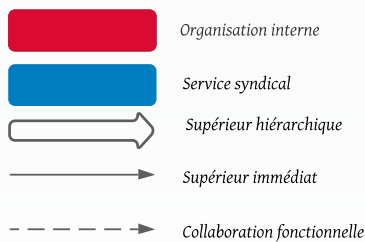
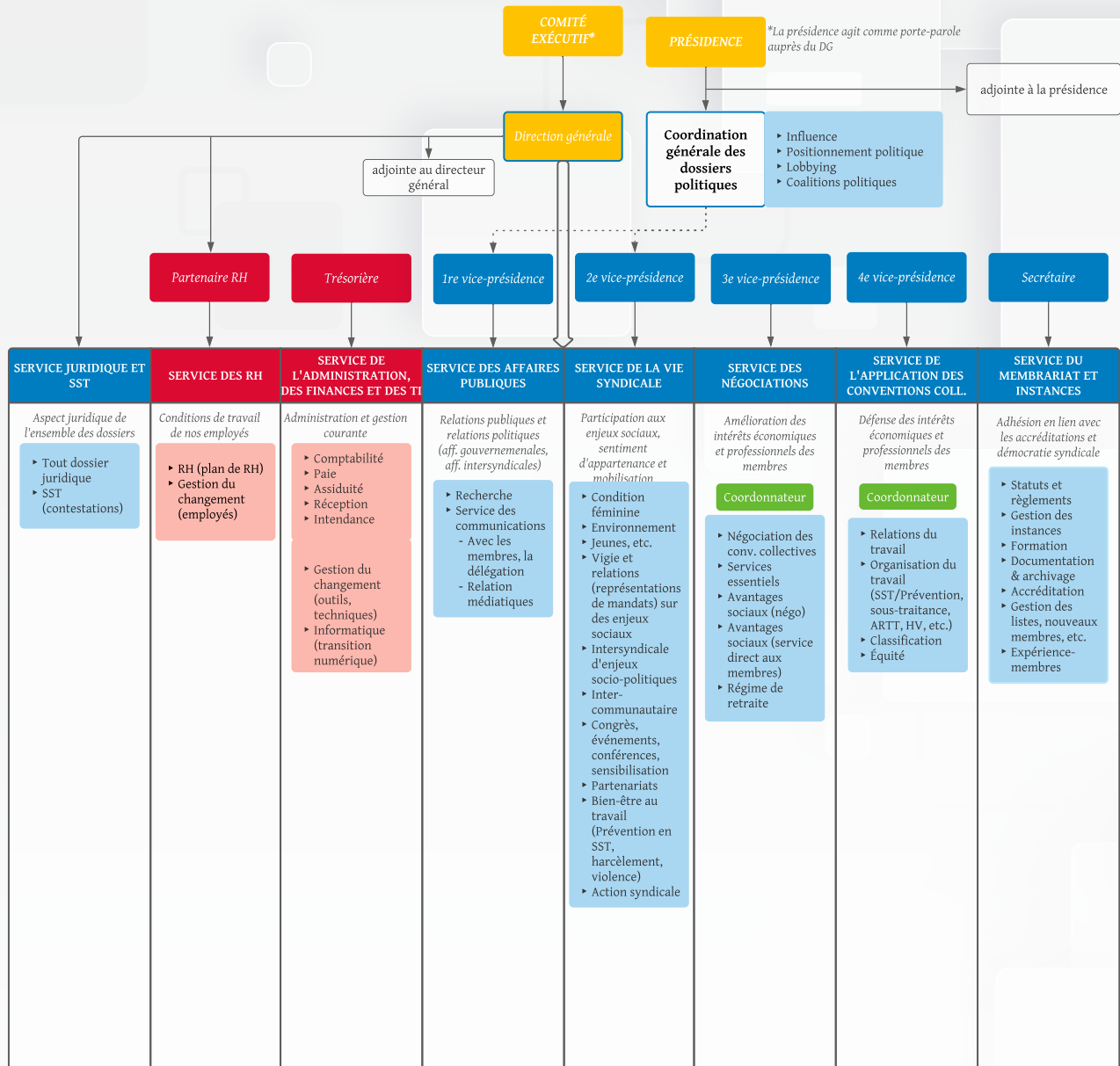
postes uniques. Évidemment, il faut éviter que cet organigramme, qui peut paraître vertical, aboutisse à du travail en silo. Il doit plutôt favoriser l'augmentation de la fluidité à travers la transversalité de la collaboration entre les équipes des différents services.

D'ailleurs, le SPGQ présentera prochainement, sur son site Internet, les descriptions de chaque service pour vous permettre d'en savoir plus sur leurs rôles et leurs responsabilités. Vous y trouverez également les coordonnées pour entrer en contact avec le bon service.

Dans le prochain numéro de *L'Expertise*, je reviendrai plus spécifiquement sur deux services qui vous touchent directement, soit le Service de l'application des conventions collectives et le Service des négociations. ●



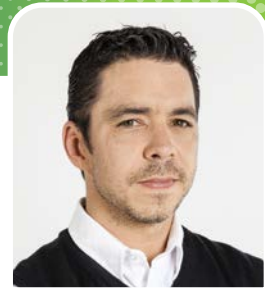
L'ORGANIGRAMME VISE À PÉRENNISER LES SERVICES SELON UNE LOGIQUE DE SIMILARITÉ AFIN DE DÉVELOPPER UN TRAVAIL DE COLLABORATION.





Réforme de la Loi 101

RETOUR SUR LES ACTIONS ET PRISES DE POSITION DU SPGQ



Philippe Desjardins

Conseiller à l'information
philippe.desjardins@spgq.qc.ca

Le mois de mai 2021 pourrait être reconnu comme celui de la langue française au Québec. Coup sur coup, le SPGQ a accueilli positivement le **projet de loi no 96 déposé le 13 mai** par le ministre responsable de la Langue française, Simon Jolin-Barrette, visant à réformer la Charte de langue française et à assurer la pérennité du français au Québec. Il a aussi perçu l'**annonce du 6 mai** comme une avancée significative réaffirmant la préséance du français comme langue de travail avec l'entrée en vigueur, en 2022, de l'article 1 de la *Loi modifiant la Charte de la langue française* adoptée en 2002. Voici un retour sur les actions et prises de position du Syndicat qui, depuis plusieurs mois, plaide pour que le français soit décrété comme langue officielle de travail au Québec.

PARTENAIRES POUR UN QUÉBEC FRANÇAIS

À la fin de janvier, le SPGQ a joint les rangs de la coalition Partenaires pour un Québec français (PQF). Cette table de concertation, regroupant 10 organisations civiles et syndicales, milite pour faire du français la véritable langue commune et officielle du Québec.

La coalition s'est dotée d'une plateforme proposant **54 recommandations** pour résoudre tous les problèmes identifiés dans la *Charte de la langue française* et pour assurer une meilleure connaissance du français ainsi qu'un meilleur accès à la culture francophone. PQF souhaite que ces recommandations se retrouvent dans le très attendu plan d'action du gouvernement, qui devrait, selon certains, être annoncé à l'été 2021 par le ministre responsable.

En tant que membre de PQF, le SPGQ a collaboré, en mars, à la production et à la diffusion d'une publicité de promotion du français comme langue officielle sur les médias sociaux. Cette publicité ciblait les jeunes et les nouveaux arrivants.

Le Syndicat a également participé à une série de vidéos de promotion du français sur les médias sociaux afin de démontrer l'unité et la conviction de l'ensemble des organisations membres de PQF pour le français au Québec. Ces vidéos visant le grand public ont comme objectif de développer un sentiment d'appartenance envers la langue officielle.

Toujours avec cette coalition, le SPGQ a collaboré à la production de deux lettres que PQF a transmises le 1^{er} février au premier ministre et à la députation québécoise. Dans ces lettres, PQF plaide pour mettre un terme à l'exigence de la maîtrise de l'anglais afin d'avoir accès à de bonnes conditions de travail et

pour favoriser la francisation des nouveaux Québécois, jeunes et adultes, de manière à ce qu'ils maîtrisent tous les aspects de la langue française. Ces lettres mettaient également l'accent sur l'importance de baliser l'expansion de l'anglais en enseignement supérieur, de permettre aux Québécois d'avoir accès à une véritable prise de mesure – dépolitisée et indépendante – de la situation linguistique sur le territoire, tout en émettant le souhait d'éradiquer le bilinguisme institutionnel, en faisant en sorte que les communications de l'administration publique, judiciaire et hospitalière soient en français.

FRONT UNI DU QUÉBEC POUR LA LANGUE FRANÇAISE

Au début de décembre 2020, le SPGQ s'est joint au Front uni du Québec pour la langue française, une coalition qui souhaite étendre la loi 101 aux entreprises à charte fédérale. Dans **une lettre ouverte parue dans *Le Journal de Québec***, six maires des plus grandes villes du Québec et plusieurs groupes de la société civile (dont le SPGQ) se sont unis pour réclamer cette réforme de la *Charte de la langue française*.

Cette lettre ouverte plaidait en faveur d'une relance linguistique soutenue par une réouverture de la Charte, qui doit être renforcée. Les cosignataires ont déclaré :

« De plus, il est par conséquent nécessaire que l'application de la Charte soit dorénavant étendue aux entreprises de compétence fédérale situées en territoire québécois. Les Québécoises et Québécois doivent pouvoir travailler dans leur langue, le français, et la législation québécoise doit s'appliquer sur l'intégralité du territoire québécois. »

SORTIES MÉDIATIQUES DU SPGQ

Cette idée comme quoi les Québécoises et les Québécois doivent pouvoir travailler dans leur langue, le SPGQ a eu plusieurs fois l'occasion de la défendre sur la place publique. En octobre 2020, le Syndicat a **fustigé l'inaction du Québec** dans ce dossier, un an après que le Conseil supérieur de la langue française a déposé un rapport sur la situation peu reluisante du français dans les ministères et organismes publics de la province.

La présidente du SPGQ, Line Lamarre, avait alors souligné les aspects positifs du plan du ministre responsable de la Langue française. Ce plan prévoit que les entreprises fédérales au Québec soient soumises à la loi 101, mais il envisage aussi une mise à jour des manières de communiquer avec les personnes morales dans la province. Mme Lamarre appelait de ses vœux M. Jolin-Barrette à passer à l'action et à faire en sorte que, sur les lieux de travail, le français s'impose comme la langue de l'État et de la loi aussi bien que la langue normale et habituelle du travail, de l'enseignement, des communications, du commerce et des affaires.

Toujours en octobre, le SPGQ a diffusé une **lettre ouverte** dans laquelle il déplorait le nationalisme de façade du gouvernement en matière linguistique, alors qu'il venait de torpiller une motion visant à mieux protéger la langue officielle. Cette motion invitait la députation de l'Assemblée nationale à déclarer l'urgence linguistique au Québec et demandait au gouvernement de freiner le déclin du français.

Elle a été rejetée sous prétexte d'empêcher la redirection d'investissements de 750 M\$ destinés aux projets d'agrandissement du Collège Dawson et de l'Université McGill vers des institutions d'enseignement supérieur francophones, ce qui apparaît aux yeux du SPGQ comme cynique et irresponsable. D'autant plus dans un contexte où 90 % des entreprises du Québec ont exigé ou souhaité des compétences en anglais lors de leurs embauches.

En novembre 2019, le **SPGQ avait réagi** avec stupéfaction à la publication du rapport intitulé **Pratiques linguistiques des ministères et organismes publics du gouvernement du Québec** publié par le Conseil supérieur de la langue française en septembre 2019. Ce rapport révélait que 74 % des employés de l'État à Montréal utilisent parfois une autre langue que le français dans leurs interactions orales avec des personnes physiques au Québec, une proportion qui grimpe à 81 % à Laval et à 88 % en Outaouais.

Dans sa lettre ouverte adressée au ministre responsable de la Langue française, le SPGQ faisait valoir que l'administration publique bafouait le principe du français comme langue commune et d'inclusion, tout en transmettant le message pervers que le français n'a pas véritablement de statut de langue officielle au Québec.

RENCONTRE AVEC LE MINISTRE RESPONSABLE DE LA LANGUE FRANÇAISE

M. Simon Jolin-Barrette n'a pas tardé à réagir. Le 18 décembre, la présidente du SPGQ a pu s'entretenir avec lui à ses bureaux de Montréal. Mme Lamarre a pu faire valoir au ministre que les 30 000 membres du Syndicat devaient pouvoir travailler dans leur langue. M. Jolin-Barrette s'est montré réceptif aux arguments de Mme Lamarre et a promis un plan avec du mordant qui couvrirait un spectre d'interventions assez large.

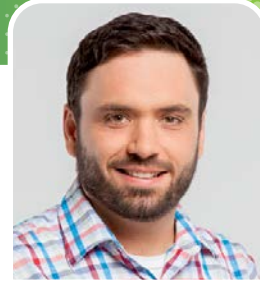
Environ 16 mois se sont écoulés depuis cette rencontre avec le ministre et le dépôt du projet de loi no 96, *Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français*. La route ne s'arrête pas en si bon chemin sur ce dossier, car le SPGQ produira vraisemblablement un mémoire en vue d'apporter son grain de sel aux consultations découlant de ce projet de loi. Aussi, il a lancé en mai un questionnaire visant à recueillir des renseignements sur la situation du français au travail des professionnelles et des professionnels du SPGQ. Votre prochaine édition de *L'Expertise* reviendra donc à la charge sur ce thème. ●





Divulgence obligatoire de la preuve au préalable

UN ATOUT DE TRANSPARENCE IMPORTANT À CONSERVER



Patrice Blackburn

Conseiller en relations du travail – Fonction publique
patrice.blackburn@spgq.qc.ca

En pleine audience, coup de théâtre! Le procureur de la partie adverse tente de vous déstabiliser en sortant de sous sa toge, dans un effet shakespearien, LE document déterminant dans toute l'affaire. Mieux encore, il appelle à la barre un témoin clé qu'il avait judicieusement caché dans les toilettes pour préserver l'effet de surprise.

Des tactiques semblables ont souvent été vues au tribunal (et au cinéma!), mais le SPGQ a réussi à inclure dans certaines de ses conventions collectives des articles pour éviter ce genre de situation. En droit du travail, l'effet de surprise n'a pas sa place.

CE QUE DIT LE DROIT

Le 19 février 2021, dans une affaire entre l'Association internationale des machinistes et travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale et Air Transat A.T. inc., M^e André G. Lavoie a rejeté la requête en divulgation de la preuve présentée par la partie syndicale dans une décision arbitrale interlocutoire.



Dans sa décision, l'arbitre précise :

« Pris sous l'angle de l'application du *Code du travail québécois* et du *Code de procédure civile*, cette question ne porte plus véritablement à controverse, la jurisprudence arbitrale largement majoritaire reconnaît maintenant qu'aucune disposition législative en vigueur ne donne compétence à l'arbitre pour ordonner la divulgation des moyens de preuve d'une partie avant le début de l'audience¹. »

Il ajoute même que, si les parties souhaitent une obligation de la preuve au préalable, elles doivent le spécifier clairement dans la convention collective.

FONCTION PUBLIQUE

La Convention collective des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec prévoit justement un mécanisme de divulgation. Il se trouve à l'article 9-1.10, intitulé *Rencontre d'échange d'informations et de documents*. Le 3^e paragraphe de l'article précise :

« Cette rencontre est obligatoire et vise à ce que toutes les informations et tous les documents pertinents au litige qu'une partie entend mettre en preuve lors de l'audience soient échangés afin que les positions soient comprises et que des avenues de solutions possibles soient dégagées. Une liste des documents transmis doit être remise à l'autre partie à cette occasion². »

Ça ne peut pas être plus clair! De plus, cette rencontre a lieu avant de référer le dossier à l'arbitrage.

1. 2021 QCTA 103 Association internationale des machinistes et travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale et Air Transat AT inc. (Christian Noël)
2. www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/ressources_humaines/convention_collective/professionnels_1520.pdf

Pour le SPGQ, cette transparence tôt au début du processus est un élément clé pour accélérer le traitement des griefs et, surtout, pour trouver des solutions alternatives à l'arbitrage, par exemple la médiation et la conclusion d'entente hors cour. Malgré tout, l'arbitrage peut demeurer la seule issue au litige dans certains cas, malgré la divulgation préalable de la preuve. Cependant, celle-ci permet de faire des admissions, de mieux se préparer et de réduire le temps d'audience en limitant le débat à l'essentiel. Tout le monde est gagnant !

REVENU QUÉBEC

La Convention collective des professionnelles et professionnels de l'Agence de revenu du Québec dispose aussi d'un mécanisme de divulgation obligatoire de la preuve. L'article 9-2.03 prévoit ce mécanisme :

«En présence des représentants des parties, les procureurs, l'arbitre et, le cas échéant, les assesseurs, doivent tenir une conférence préparatoire, laquelle vise à maximiser l'efficacité du processus d'arbitrage et mieux utiliser le temps consacré au déroulement de l'audience, au plus tard quarante-cinq (45) jours précédant la date d'audience fixée.

Pour ce faire, les parties, par leur procureur respectif :

[...]

- S'échangent toute preuve documentaire qu'elles entendent déposer [...]»³.

Dans ce cas-ci, puisque la divulgation se passe tout juste avant la date d'audience, il reste peu de temps pour analyser les documents et, surtout, pour trouver une solution alternative au litige.

AUTRES UNITÉS D'ACCRÉDITATION

Malheureusement, les conventions collectives des autres unités d'accréditation du SPGQ n'ont pas de dispositions aussi claires qui forcent les parties à divulguer leur preuve au préalable.

L'IMPORTANCE DE LA DIVULGATION

L'opposition des employeurs à la divulgation de la preuve est difficile à comprendre pour le Syndicat. Lors de chaque négociation, le SPGQ doit se battre pour éviter de perdre cet acquis, pourtant utile aux deux parties. Les employeurs plaident que les procureurs patronaux sont attirés au dossier 30 jours seulement avant l'audience et la divulgation de la preuve documentaire les limite dans ce qu'ils peuvent estimer pertinent de produire devant l'arbitre.

Il s'agit d'un désaveu important de la qualité du travail des personnes conseillères en relations de travail des ministères et organismes. De plus, le Syndicat ne renoncera pas à un acquis aussi important pour pallier un enjeu organisationnel de l'employeur.

Les employeurs semblent grandement préoccupés par le nombre de griefs actifs et par leur délai de traitement. Lorsqu'ils prennent une décision, elle est basée sur un ensemble de facteurs, dont des documents qu'ils ont analysés. Ils ont donc, dès le départ, l'ensemble des informations sur lesquelles leur décision est fondée. Le Syndicat propose aux parties patronales de lui transmettre l'ensemble de la preuve documentaire pertinente dès le dépôt du grief. Tout le monde gagne alors du temps.

Lorsqu'un employeur sanctionne une personne salariée, son objectif ne doit pas être de se départir de celle-ci. La mesure doit plutôt amener la personne salariée à corriger son comportement. L'effet d'une preuve ou d'un témoignage surprise n'a donc pas de sens, car il brisera la personne salariée, plutôt que l'amener à revoir son comportement. Mieux vaut qu'elle sache rapidement ce qu'il en est. Si le comportement est incorrigible aux yeux de l'employeur, la sanction imposée en témoignera et cacher la preuve n'apporte rien.

L'objectif du grief est de s'assurer que la mesure est justifiée et proportionnelle à la faute. Comment savoir si c'est le cas lorsque le défendeur ignore certains faits ? Comment le Syndicat peut-il déterminer la légitimité de la sanction, sa proportionnalité avec la faute et la pertinence de la contester, s'il n'a pas tous les faits ?

LA TRANSPARENCE : UN AVANTAGE POUR TOUS

Il en est de même lorsque le fardeau de preuve est inversé, comme lors d'un grief pour dénoncer du harcèlement psychologique, d'une évaluation de rendement ou encore de la fin d'un stage probatoire. Il appartient alors au Syndicat de démontrer qu'il y a eu harcèlement ou abus du droit de gérance. La collaboration de la personne salariée à fournir rapidement à son syndicat l'ensemble de la preuve documentaire est ainsi primordiale pour pouvoir régler la situation promptement.

L'époque des tactiques douteuses et autres surprises au tribunal est révolue. La transparence est plus avantageuse pour tous ! ●

3. https://spgq.qc.ca/wp-content/uploads/2017/11/CC_ARQ_2015-2020.pdf



Politique-cadre du télétravail

LA POSITION DU SPGQ

Dans la foulée de la pandémie de COVID-19, un nombre important de personnes a été forcé d'adopter le télétravail. En avril 2021, 75 % des fonctionnaires effectuaient leurs tâches dans ce mode de travail peu répandu jusque-là.

Toujours en avril 2021, *Le Journal de Québec* révélait que le télétravail est là pour de bon dans la fonction publique après la pandémie, selon la présidente du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), Sonia LeBel. En outre, un sondage du SPGQ révélait en novembre 2020 que près de 94 % de ses membres désirent poursuivre, en tout ou en partie, leur prestation en télétravail après la pandémie. De toute évidence, le télétravail constitue un enjeu important pour les membres du Syndicat.

En novembre 2020, le SCT acheminait un projet de politique-cadre du télétravail au SPGQ pour fins de commentaires. Ce dernier a produit et déposé un **mémoire** sur le sujet en réaction à la politique-cadre. Le présent article résume les éléments de la politique-cadre ainsi que les commentaires et avis critiques du SPGQ à l'égard de ceux-ci.

PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE-CADRE

Les principes directeurs énoncés dans la politique-cadre se rapportent aux éléments suivants :

- L'accès au télétravail se fera sur une base volontaire ;
- Un maximum de trois jours par semaine en télétravail est prévu ;
- La gestion et l'organisation du travail sont basées sur l'autonomie, la confiance et la gestion par résultats ;
- Le maintien de la productivité doit être assuré en télétravail ;
- Les conditions de travail prévues à la convention collective sont maintenues, ce qui inclut les régimes d'horaire variable et les modalités relatives à l'autorisation des heures supplémentaires ;
- L'employeur fournit le matériel au télétravailleur en fonction de ses besoins ;
- L'employeur énonce des modalités ayant trait à la sécurité informatique et à la santé et à la sécurité au travail. Par exemple :
 - L'employé doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et sa sécurité ;
 - Il doit conserver les documents confidentiels dans un bureau ou un classeur verrouillé.



Philippe Daneau

Conseiller à la recherche et à la vigie

philippe.daneau@spgq.qc.ca

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYÉ ET DE L'EMPLOYEUR

La politique-cadre énonce également diverses responsabilités de l'employé et de l'employeur au regard du télétravail. Par exemple, l'employé doit :

- fournir une prestation de travail qui répond aux attentes de l'employeur ;
- accomplir la même quantité et la même qualité de tâches qu'à son lieu habituel de travail ;
- être joignable en tout temps par son employeur, selon son horaire de travail et en fonction des besoins.

De son côté, l'employeur doit :

- déterminer les emplois admissibles en télétravail ;
- fixer des attentes en matière de résultats et d'échéances ;
- aviser le télétravailleur quant aux mesures de surveillance dont il peut faire l'objet.

PRINCIPAUX COMMENTAIRES DU SPGQ FORMULÉS AU SCT

Accès au télétravail

Le télétravail constitue un mode de travail très convoité par les travailleuses et travailleurs. Dans ce contexte, la sélection pour un poste de télétravail (et le maintien en télétravail) sur la base de raisons arbitraires doit être interdite.

La politique-cadre devrait préciser que les ministères et organismes de la fonction publique devront développer des critères neutres pour identifier les personnes qui bénéficieront du télétravail ou pour annuler la prestation d'une personne en télétravail.

En outre, dans l'état actuel du droit, il serait périlleux pour un employeur d'imposer le télétravail sans d'abord obtenir le consentement de la personne salariée. Le SPGQ est ainsi en accord avec l'énoncé de la politique-cadre qui stipule que « le télétravail est une forme d'organisation du travail basée sur le volontariat. Une employée ou un employé ne peut être contraint de télétravailler. L'employée ou l'employé peut suspendre sa participation au télétravail ou y mettre fin sans délai. »

Surveillance du travail

La supervision du travail des employés doit être adaptée au contexte du télétravail. La supervision des mandants à travers une gestion par mandats ou par résultats devrait nettement être privilégiée par les employeurs. Ainsi, comme le signale le Conseil du patronat du Québec (CPQ), « étant plus limité dans sa capacité à contrôler le temps de travail [et les activités quotidiennes des salariés], le gestionnaire doit passer d'une valorisation du temps de travail à une appréciation des résultats du travail » (CPQ, 2020, p. 27). Aussi le SPGQ approuve l'affirmation de la politique-cadre comme quoi « la gestion doit reposer sur la confiance et l'autonomie et se fait selon une approche par résultats ».

Cependant, la politique-cadre signale plus loin que, parmi ses responsabilités, « l'employeur doit aviser la télétravailleuse ou le télétravailleur quant aux mesures de surveillance électronique dont il peut faire l'objet ».

Des gestionnaires pourraient être tentés d'accentuer la surveillance auprès de leurs employés en télétravail, par exemple en mettant en place des mécanismes électroniques dont l'objectif vise la surveillance directe ou en continu de la prestation de travail des employés. Le CPQ l'a d'ailleurs signalé en faisant référence au télétravail durant la pandémie :

« Afin d'assurer la pérennité de leur mode de gestion, certaines [...] entreprises avaient mis en place des systèmes de surveillance électronique des horaires. Dans d'autres cas, les gestionnaires communiquaient régulièrement avec les employés et évaluaient leur temps de réponse afin de s'assurer qu'ils étaient vraiment en poste. Ce type de culture d'entreprise ne se prête pas bien au télétravail. La dissonance entre les valeurs de contrôle de l'entreprise et la confiance et l'autonomie qu'exige le télétravail exerce une pression sur les employés qui se sentent surveillés. Cette pression peut créer de l'anxiété, de la détresse psychologique et une sous-performance [...]. La confiance du gestionnaire envers ses employés est un important facteur de réussite du télétravail. » (CPQ, 2020, p. 29)

Le SPGQ considère que la politique-cadre devrait énoncer qu'aucun mécanisme électronique dont l'objectif vise la surveillance directe ou en continu des employés ne sera intégré aux outils informatiques et de communication, et que le contrôle et l'évaluation du travail du personnel par les gestionnaires devront se faire essentiellement par résultats.

Droit à la déconnexion

La flexibilité accrue des horaires en contexte de télétravail accroît la pertinence d'une réflexion sur le droit à la déconnexion. La réalité des téléphones cellulaires, des messages textes et de la synchronisation des courriels aux appareils personnels brouille la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle : les

cycles du travail et du repos sont de moins en moins clairs. En France et en Allemagne, certaines entreprises procèdent à l'arrêt de leurs serveurs informatiques en dehors des heures de travail afin d'empêcher l'envoi de courriels. D'un point de vue légal, une réflexion s'impose sur le droit à la déconnexion.

Le SPGQ estime qu'un employé ne devrait pas être pénalisé s'il ne répond pas aux demandes de nature professionnelle (superviseur, collègues, etc.) en dehors de sa plage horaire de travail. Cet élément devrait être clairement signalé dans la politique-cadre.

Outils de travail et matériel nécessaires

Le SPGQ considère que l'employeur devrait fournir l'ensemble des outils de travail et le matériel nécessaires considérant que le télétravail lui offre des avantages significatifs. En voici quelques-uns :

- Le télétravail offre la possibilité à l'employeur de diminuer les frais relatifs aux espaces de bureau. Cela pourrait générer des économies substantielles. Le magazine américain *Forbes* a publié des estimations à cet effet. Dans certains cas, un télétravailleur permettrait à son employeur d'économiser environ 10 000 \$ par année, notamment en raison de la diminution des frais de loyer.
- Le télétravail augmente la productivité et l'intensité au travail du personnel. D'ailleurs, le 26 août 2020, la présidente du SCT révélait que, depuis le début de la pandémie, une hausse de la productivité de l'ordre de 10 % était observée chez les fonctionnaires, qu'il n'y avait aucune réduction des services offerts aux citoyens et que des économies d'environ 18 M\$ en six semaines étaient enregistrées par le gouvernement.

L'employeur bénéficiant d'économies substantielles, il serait injuste qu'il fasse des économies sur le dos de ses employés.

Le SPGQ considère que l'énoncé de la politique-cadre selon lequel « l'employeur fournit le matériel au télétravailleur en fonction de ses besoins » mériterait d'être précisé afin que son application laisse le moins de place possible à l'interprétation, laquelle pourrait varier d'un organisme à un autre (ex. : nature du matériel fourni, frais couverts par l'employeur, etc.).



Proportion du temps en télétravail

Une analyse de l'Organisation des Nations unies (ONU) publiée en 2017 révèle que, idéalement, le nombre de jours en télétravail serait de deux à trois par semaine. En deçà de cette période, le personnel n'y verrait pas un avantage significatif, tandis qu'au-delà de cette période, le personnel pourrait souffrir d'isolement. Au regard de ce dernier élément, une réduction de la productivité pourrait en résulter sur une longue période.

La politique-cadre précise que « le télétravail peut être autorisé pour une période maximale de trois jours par semaine. Une prestation de travail supérieure à la période maximale doit faire l'objet d'une autorisation par le Secrétariat du Conseil du trésor. » L'autorisation du SCT au-delà de trois jours par semaine en télétravail constitue, de l'avis du SPGQ, une lourdeur administrative. Cette autorisation pourrait être faite par les ministères et organismes, car ils sont les mieux placés pour évaluer leurs besoins en la matière. Des personnes pourraient être à l'aise de travailler plus de trois jours par semaine en télétravail.

Heures supplémentaires et horaires variables

La politique-cadre pourrait préciser qu'un gestionnaire ne peut pas invoquer l'existence du télétravail au sein de son unité comme raison visant la non-reconnaissance des heures supplémentaires ou le retrait des horaires variables.

UN LABORATOIRE EXTRAORDINAIRE

Comme mentionné, les commentaires du SPGQ ont été acheminés au SCT à travers la réalisation d'un mémoire sur le télétravail. Reste à voir dans quelles mesures ceux-ci seront pris en considération par le SCT. Le Syndicat suivra de près l'évolution du dossier.

La crise sociosanitaire a constitué un « laboratoire » extraordinaire lié à la mise en œuvre du télétravail. Bien que le SPGQ ait formulé des commentaires et des avis critiques en réaction à la politique-cadre, il n'en demeure pas moins que, en son essence, la politique-cadre constitue une avancée pour les conditions de travail des membres.

La pandémie a démontré que le télétravail constitue un choix professionnel tout à fait possible qui peut allier satisfaction et performance au travail. Toutefois, il ne peut et ne doit pas être considéré comme une mesure de conciliation travail-famille lorsque les écoles, les services de garde et les garderies sont fermés en raison de la crise. ●

Référence :

- *Guide pratique pour l'implantation du télétravail en entreprise du Conseil du patronat du Québec*





BONNES PRATIQUES EN VISIOCONFÉRENCE

Tous espèrent que les mesures sociosanitaires tirent bientôt à leur fin. Toutefois, les rencontres virtuelles seront probablement une chose courante et celles en présentiel pourraient être l'exception.

Une rencontre en visioconférence est un lieu privé qui fait office de salle de réunion. Il faut y être inscrit ou invité pour y participer. Les participants doivent adopter les mêmes comportements qu'en présentiel, mais avec quelques adaptations.

COMMENT SE COMPORTE LORS D'UNE VISIOCONFÉRENCE ?

Voici quelques recommandations applicables autant lors de rencontres des comités et des instances du Syndicat que lors de celles dans le cadre de votre travail :

- Activez votre webcam et votre micro lorsque demandé par la personne qui préside ou anime la rencontre ;
- Fermez votre micro, sauf pour intervenir, afin d'éviter le partage des bruits ambiants ;
- Assurez-vous d'être vu et entendu clairement lors de vos interventions ;
- Adressez-vous autant que possible à l'œil de la webcam, et non à l'image des participants ;
- Utilisez un langage approprié, courtois et professionnel dans vos communications numériques ;
- Appliquez les convenances quant aux normes sociales d'hygiène de vie en portant des vêtements appropriés ;
- Respectez le droit de parole ;
- Respectez les autres participants en évitant de consommer de l'alcool, de manger ou de fumer ;
- Respectez le bon déroulement des activités en vous abstenant d'être sous l'effet de l'alcool ou de la drogue ;
- Limitez l'utilisation du téléphone cellulaire et fermez les alertes et les sonneries ;
- Avertissez la personne qui préside ou l'animateur lorsque vous devez quitter la rencontre ;
- Demandez une pause si nécessaire et évitez de fermer simplement votre webcam ou de quitter la rencontre en laissant une chaise vide à l'écran ;
- Fermez les autres logiciels de votre ordinateur ;
- Prévoyez un arrière-plan neutre (réel ou virtuel) et gérez votre environnement afin de ne pas déranger les autres.



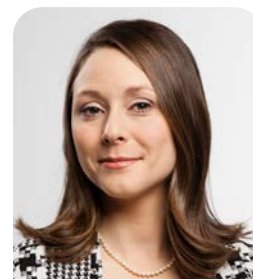
Patrice Blackburn

Conseiller en relations du travail - Fonction publique
patrice.blackburn@spgq.qc.ca



Janie Beaupré Quenneville

Conseillère à la vie syndicale
janie.beaupre-quenneville@spgq.qc.ca



Jennifer Nadeau

Avocate
jennifer.nadeau@spgq.qc.ca



VOUS ÊTES CONVOQUÉ COMME TÉMOIN À UNE AUDIENCE VIRTUELLE ?

La Conférence des arbitres du Québec et le Tribunal administratif du travail ont émis essentiellement les mêmes recommandations que celles émises ci-dessus. Toutefois, on pourrait exiger que vous soyez assis et seul dans une pièce. Le juge ou l'arbitre pourrait aussi exiger de voir si vous avez des notes devant vous. Vous devrez également consulter seulement les documents autorisés préalablement. On vous demandera un engagement à respecter ces règles lors de l'assermentation.

Les audiences virtuelles sont également publiques, mais, généralement, seuls les participants dont la présence a été annoncée au préalable par les procureurs sont admis. Les juges et les arbitres sont maîtres de l'audience. Ils peuvent même rendre des ordonnances pour faire respecter les règles relatives à la tenue de celle-ci. Soyez toutefois rassuré : une personne conseillère en relations du travail sera présente et vous accompagnera tout au long du processus.

ET LA VIE PRIVÉE, ALORS ?

Une personne a le droit de s'attendre à ce que son employeur ne suive pas tous ses faits et gestes en temps réel, particulièrement lorsqu'elle se trouve chez elle. Il s'agit de l'expectative de vie

privée. Avec la pandémie de COVID-19, les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle n'ont jamais été aussi floues. Ainsi, dans le contexte de télétravail, de nombreuses questions se posent en lien avec le respect au droit à la vie privée et les exigences de l'employeur envers son personnel professionnel.

Votre employeur ne peut pas exiger l'activation de votre webcam en tout temps afin de pouvoir surveiller votre travail à distance. La surveillance constante d'un individu à l'aide d'une caméra a même été jugée illégale par les tribunaux. Or, la situation est beaucoup moins claire lorsqu'un employeur exige l'activation de la caméra au cours d'une réunion d'équipe. Le fait que l'employeur demande d'ouvrir la caméra afin de favoriser l'esprit d'équipe pourrait être considéré comme un motif sérieux, légitime et raisonnable. Par ailleurs, dans la mesure où l'employeur permet l'activation d'un arrière-plan virtuel, l'atteinte pourrait être considérée comme étant minimale. De ce fait, la demande de l'employeur pourrait difficilement être déclarée illégale par un arbitre.

Chaque situation est particulière. Si vous considérez que votre employeur n'a aucune raison légitime d'exiger l'activation de votre webcam dans un cas spécifique, discutez-en avec un membre de la délégation ou une personne conseillère en relations du travail. ●



PRIX RECONNAISSANCE LA CAPITALE



Nous avons à cœur de promouvoir les mérites des employés des services publics québécois

À La Capitale, nous tenons à valoriser et à reconnaître votre apport au sein de la communauté, vous qui participez activement au développement social, culturel et économique du Québec.

C'est pourquoi nous avons créé le **prix Reconnaissance**, décerné chaque année à des personnes exceptionnelles des services publics québécois qui se distinguent en faisant une réelle différence dans leur milieu.

[Découvrez nos lauréats](#)





LA PARITÉ POUR UNE PLUS GRANDE JUSTICE SOCIALE

Qu'est-ce que la parité? En quoi peut-elle être bénéfique pour une organisation? N'est-elle qu'une parure, comme l'a récemment affirmé un chef politique québécois? **Françoise David**, ancienne présidente de la Fédération des femmes du Québec, ex-porte-parole de Québec solidaire et ex-députée de Rosemont-La Petite-Patrie, en a discuté avec les membres du SPGQ dans le cadre des conférences *Regards féministes*.

LA PARITÉ, POUR QUOI FAIRE?

La parité est un principe politique selon lequel chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. Selon Mme David, elle est nécessaire pour :

- nommer les réalités vécues par les femmes (on n'est jamais si bien servi que par soi-même);
- être rapidement alerté(e)s au sujet des problèmes que vivent les femmes;
- mettre en évidence les discriminations systémiques et les inégalités sociales importantes que vivent encore les femmes.

Plus encore, les femmes ont des idées! Il est donc important, à son avis, d'avoir des femmes dans les organisations et, idéalement, des féministes en position de pouvoir afin d'entendre leurs voix. Sans rôles de pouvoir, les femmes n'ont pas la capacité d'agir sur leur destinée. Évidemment, l'idée est de faire équipe et de travailler ensemble pour une plus grande justice sociale. À titre d'exemple, la plus grande fierté de l'ancienne députée est d'avoir fait adopter la *Loi modifiant le Code civil afin de protéger les droits des locataires aînés*. Un fait rarissime pour un parti d'opposition.

Mme David a précisé qu'au sein de son ancien parti politique, la parité est enchâssée dans les statuts et règlements. En effet, les délégations et comités doivent être paritaires. Ce mode de gouvernance féministe se transpose jusqu'aux candidatures lors des élections.

RÉFORMER POUR MIEUX REPRÉSENTER

Déposé en septembre 2019 et adopté en deuxième lecture en octobre 2020, le projet de loi n° 39 sur la réforme du mode de scrutin aurait pu entraîner davantage de parité à l'Assemblée nationale, mais il fait du surplace.

En 2018, la représentation des femmes à l'Assemblée nationale a atteint un sommet jamais vu : 41,6 %. Or, cette progression

importante n'est pas linéaire. La représentation des femmes a connu des reculs au cours des dernières décennies. Donc, sans obligation législative, rien ne garantit qu'elle se maintienne à ce niveau. Il suffit d'un changement de conjoncture pour que tout bascule et qu'on observe des reculs pour les femmes.

Ainsi, la représentation des femmes dans les instances ne sera probablement pas épargnée par la pandémie de COVID-19. Les impacts de la pandémie chez les femmes sont multiples et l'accumulation des obstacles (ex. : le fardeau de la conciliation famille-vie personnelle-travail ou la perte d'un emploi) constituent un frein à leur implication dans les instances.

Il y a actuellement un consensus autour de la parité au sein des groupes intervenant dans le cadre des démarches pour la réforme tant attendue du mode de scrutin. C'est du jamais vu.

Le SPGQ est d'avis qu'il faut reprendre rapidement l'étude du projet de loi n° 39 et s'assurer que les dispositions sur la parité soient adoptées une fois pour toutes. À l'heure où la société doit faire des choix pour sortir des crises sanitaire et écologique, les femmes doivent avoir leur voix au chapitre, tout comme les hommes.

LA PARITÉ AU SPGQ

Afin d'assurer une représentation équitable des femmes dans les structures décisionnelles et les actions militantes, le SPGQ s'est doté en 1994 d'un programme d'accès à l'égalité (PAÉ). Celui-ci comprend des mesures de redressement accordant



Émilie Beauchesne

Conseillère à la vie syndicale : dossier des femmes, PAE et comité sur la diversité

emilie.beauchesne@spgq.qc.ca



Janie Beaupré Quenneville

Conseillère à la vie syndicale

janie.beaupre-quenneville@spgq.qc.ca

temporairement aux femmes des avantages préférentiels et des mesures de soutien afin de favoriser leur intégration dans la structure syndicale.

Que ce soit au moyen de ce programme ou d'articles de ses statuts et règlements réservant des postes aux femmes, le SPGQ vise l'atteinte de la représentation proportionnelle dans ses instances syndicales. En 2020, le membrariat féminin était à 56,5 %, alors que la délégation du Syndicat est composée à 44,2 % de femmes. Des mesures du PAÉ réservent des postes aux femmes dans des groupes de travail (deux postes féminins pour un comité de cinq personnes et un poste féminin pour un comité de trois personnes).

Quant aux statuts et règlements, ils prévoient des postes réservés aux femmes au sein du comité exécutif, du comité électoral, de la commission de surveillance, du comité des femmes ainsi que du comité des statuts et règlements. De plus, les sections syndicales ont le devoir d'élire des conseils de section qui tiennent compte de la représentation proportionnelle.

Bien qu'il reste du travail à faire pour l'implication des femmes dans l'ensemble de la structure syndicale, plusieurs plafonds de verre ont été franchis en juin 2019. Le SPGQ peut être fier d'avoir à sa tête le tout premier comité exécutif paritaire mené par une présidente, la deuxième de toute l'histoire du Syndicat, en plus d'une représentation de la diversité culturelle, ethnique, sexuelle, d'une personne en situation de handicap et de la jeunesse.

REPENSER LES INSTITUTIONS

La représentation de la diversité est un enjeu prioritaire en 2021. Que ce soit la représentation des femmes ou de l'ensemble de la diversité, il faut repenser les institutions afin d'inclure tous les groupes qui ont été exclus beaucoup trop longtemps des décisions qui les concernent. L'avancée majeure du SPGQ quant à la composition de son comité exécutif est l'occasion d'imprégner sa structure syndicale de cette réalité. ●





Lutte contre la violence conjugale et familiale

LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur a-t-il un rôle à jouer pour protéger les personnes victimes de violence conjugale et familiale? Pour les organisations féministes et syndicales, cela ne fait aucun doute. Les attentes étaient donc élevées lorsque M. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a déposé le projet de loi no 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. Est-ce que le ministre allait enfin obliger les employeurs à offrir un milieu de travail sécuritaire, plus particulièrement pour les personnes victimes de violence conjugale et familiale? Oui, mais cela est un pas timide.

LA PROPOSITION

Le projet de loi précise que l'employeur doit « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale ». Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.

Dans les faits, c'est le strict minimum, si le Québec se compare au reste du pays. La province était, jusqu'au dépôt de ce projet de loi, l'exception où il n'y avait pas de dispositions sur la question. Il était temps que le Québec rattrape les autres provinces canadiennes.

OÙ ? QUAND ? QUI ? COMMENT ? POURQUOI ?

Mille et une questions sont demeurées sans réponse en commission parlementaire. La plus importante : lorsque ce projet de loi sera officiellement sanctionné, quelles stratégies seront mises en place afin que les employeurs puissent prendre leurs responsabilités et faire appliquer la loi? Un questionnaire afin d'identifier les personnes victimes de violence conjugale et familiale, une déclaration obligatoire?

Qui aura la charge d'appliquer ces nouvelles dispositions? Une personne gestionnaire au fait d'une situation de violence pourra-t-elle fermer les yeux? Quels outils seront mis à la disposition des employeurs pour soutenir et accompagner ces victimes de violence conjugale ou familiale?

La question est délicate et la confrontation avec l'employeur pour négocier sur cet enjeu est donc inadéquate. Il faut une approche totalement différente, dans un esprit de collaboration et de parité.



Isabelle Darisse

Conseillère à la vie syndicale

isabelle.darisse@spgq.qc.ca

CHEZ UNIFOR

L'exemple d'Unifor, le plus grand syndicat du secteur privé au Canada avec 315 000 membres de toutes les sphères économiques, est très intéressant. Témoin des ravages de la violence sur les victimes, ce syndicat s'est assis avec les employeurs afin d'échanger sur la question. Il a été ardu, au début, de faire reconnaître la responsabilité de l'employeur d'intervenir auprès de personnes victimes de violence conjugale.

Les entreprises sous juridiction fédérale, comme Air Canada et Bombardier, dont les travailleuses et travailleurs sont syndiqués par Unifor, bénéficiaient déjà de dispositions plus importantes que celles présentées par le projet de loi n° 59 (p. ex. : la possibilité, pour les personnes victimes de violence conjugale de prendre un congé d'au plus 10 jours). Le canal de communication a été ouvert entre le syndicat et l'employeur pour échanger sur cette question, puis pour travailler ensemble dans la résolution de cet important enjeu.

La violence conjugale et familiale n'a pas d'âge, de statut social et culturel, de niveau de scolarité ni de niveau de vie. Le syndicat a informé de manière neutre l'employeur sur la question de la violence conjugale en invitant diverses intervenantes communautaires. L'employeur, sensibilisé et plus en compréhension de son rôle, a accepté de travailler le dossier de manière conjointe.

Les parties ont mis en place diverses stratégies afin de former un réseau de personnes répondantes sur cette question dans les milieux de travail, puis ont modifié les conventions collectives afin d'éviter que les personnes victimes de violence conjugale soient pénalisées.

France Paradis, représentante nationale à Unifor, explique que certains employeurs pouvaient être réticents à ajouter des congés dédiés à des personnes victimes de violence conjugale. Ce n'est pas tant le congé, mais la peur qu'il soit utilisé à d'autres fins qui freineraient les employeurs. Mme Paradis leur a répondu qu'il n'y a aucune victime de violence conjugale qui demande

un congé par plaisir ou coquetterie. Elles ne s'en vantent pas et sont plutôt gênées de le demander, car elles tiennent à ce que leur situation demeure secrète.

C'était le dernier frein qui retenait l'employeur d'aller de l'avant. Depuis ce temps, l'introduction de clauses « violence conjugale et familiale » a fait son chemin au sein de nombreuses conventions collectives.

AU SPGQ

Le SPGQ est à mettre la main sur un plan d'action afin que cette question soit travaillée en collaboration avec l'employeur. En s'inspirant de l'expérience d'Unifor, le Syndicat espère tisser un lien durable avec le Secrétariat du Conseil du trésor et les employeurs de ses unités parapubliques afin que les personnes victimes de violence conjugale et familiale soient accompagnées et soutenues. La littérature scientifique révèle qu'une personne victime de violence conjugale ou familiale appellerait à l'aide au moins deux fois et passerait par quatre phases du cycle de violence (phase 1 : tension-anxiété, phase 2 : agression-protection, phase 3 : justification-responsabilisation et phase 4 : rémission-espoir) avant de s'en sortir.

L'appel à l'aide d'une personne victime de violence conjugale et familiale doit être entendu, même – et surtout – si cela se passe au travail. Le projet de loi n° 59 est imparfait, mais il ajoute des outils pour mieux soutenir ces personnes. Si le dernier rempart de paix et de sécurité pour ces personnes est le milieu du travail, employeur et collègues doivent être à l'écoute, comme une

communauté prête à se soutenir et à avancer pour condamner ces types de violence. Ce sera bientôt le rôle des employeurs, et le SPGQ sera là pour les aider et les soutenir dans ces premiers pas historiques.

La demande du SPGQ est simple : l'État doit obliger, par sa législation, les employeurs à soutenir les victimes. Chacun doit offrir 10 jours d'absence rémunérés pour les victimes de violence conjugale et familiale. Ce ne sont pas aux victimes d'assumer les coûts liés à la violence. La sécurité de chacun et chacune est une responsabilité collective. ●

Références :

- COX, Rachel, *Mémoire présenté au sujet des dispositions du projet de loi 59 sur l'obligation de protection de l'employeur en matière de violence conjugale*, UQAM, 2021, 23 p.
https://sage.uqo.ca/sites/sage.uqo.ca/files/nouvelles/018M_018M_Rachel_Cox.pdf
- REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE, *Colloque Engagé.e.s ensemble contre la violence conjugale : PowerPoint des conférencières et conférenciers*, 2019.
<https://maisons-femmes.qc.ca/colloque-engage-e-s-ensemble-contre-la-violence-conjugale/>
- UNIFOR, *Trousse de lobbying sur la violence familiale et conjugale (y compris le droit à des congés payés pour violence familiale)*, 2016, 8 p.
https://www.unifor.org/sites/default/files/attachments/lobbying_guide_to_domestic_violence_version_2_without_crops_fre.pdf
- VIOLENCE INFO, *Le cycle de la violence*, 2019.
<https://www.violenceinfo.com/cycle-de-la-violence/#:~:text=Il%20est%20mis%20en%20place,cesse%20%C3%A0%20un%20rythme%20variable>





Biais cognitifs inconscients

ET SI VOUS EN PRENIEZ CONSCIENCE ?

Vous croyez n'avoir aucun préjugé, mais est-ce bien le cas ? Se pourrait-il que, malgré votre ouverture d'esprit, vous ayez certaines idées préconçues bien malgré vous ? Vous poser la question est le premier pas pour prendre conscience de vos biais cognitifs inconscients.

UN BIAIS QUOI ?

Un *biais cognitif inconscient* est un mécanisme créé par votre cerveau pour faire des raccourcis et pour amalgamer des données afin que vous puissiez vaquer plus facilement à vos tâches quotidiennes. C'est un ancien mécanisme cognitif de survie. Si le cerveau des femmes et hommes des cavernes avait traité de la même manière la présence des mammoths et celle des écureuils, l'espèce humaine n'aurait pas survécu. Or, si les mammoths sont disparus, les biais cognitifs inconscients, eux, demeurent.

Un biais inconscient est une idée erronée basée sur quelque chose d'observable, comme l'âge, le sexe, le genre, etc. Il existe plus de 200 biais cognitifs. Parmi ceux-ci, il y a les biais d'affinité (ressemblance), de confirmation, de personnalité, de raisonnement, de halo, etc.

Malheureusement, s'ils vous permettent de gagner du temps, ils ont des impacts concrets sur certaines personnes, dont les groupes marginalisés.

LES IMPACTS NÉGATIFS

Les impacts sont multiples puisque les biais cognitifs influencent les individus dans leurs prises de décisions. D'un point de vue professionnel, ces décisions peuvent avoir des répercussions lors d'un processus d'embauche. Par exemple, le biais d'affinité vous amène à vous identifier à une personne qui vous ressemble. Ainsi, un employeur aura tendance à sélectionner une personne à qui il s'identifie. Cela a des impacts directs sur l'inclusion et sur la diversité du personnel, mais aussi sur plusieurs autres éléments : le revenu, la qualité des services, les relations interpersonnelles, l'estime de soi, l'avancement professionnel, etc.

Un autre exemple dramatique et concret des impacts des biais inconscients est l'expérience menée par Kenneth et Mamie Clark en 1947. Dans le cadre de cette expérience, les chercheurs ont



**Émilie
Beauchesne**

Conseillère à la vie syndicale : dossier des femmes, PAE et comité sur la diversité

emilie.beauchesne@spgq.qc.ca



**Janie Beaupré
Quenneville**

Conseillère à la vie syndicale

janie.beaupre-quenneville@spgq.qc.ca

offert à de jeunes Afro-Américains âgés de trois à sept ans des poupées à la peau noire ou blanche. Les enfants recevaient des consignes comme « donne-moi la poupée avec laquelle tu aimerais jouer, la poupée que tu préfères ; donne-moi la poupée qui est une gentille poupée ; donne-moi la poupée qui est moche », etc.

À l'époque, les résultats ont été saisissants. À forte majorité, les enfants jouaient avec la poupée blanche et la trouvaient gentille et plus belle. Cette étude a donc démontré que, dès le plus jeune âge, ces enfants souffrent d'un sentiment d'infériorité. En 2010, cette étude a été menée à nouveau et les résultats obtenus étaient les mêmes...

ET MAINTENANT, QUE FAIRE ?

Pour contrer vos biais inconscients, apprenez-en plus sur les différents types de biais afin de mieux vous en prémunir. Ensuite, reconnaissez vos limites, élevez votre conscience, éduquez-vous et côtoyez la diversité dans son ensemble.

Les biais cognitifs inconscients sont involontaires : ils sont une construction sociale et mentale. Il est donc du devoir de chacun d'en être conscient et de reconnaître ses limites. Sinon, il y a un réel risque d'influencer votre prise de décisions, d'engendrer des injustices et de miner votre volonté d'inclusion.

Les organisations ont aussi un rôle à jouer, par exemple en adoptant des processus d'embauche rigoureux visant à minimiser l'effet des biais inconscients.

Aussi, en dénonçant les biais inconscients, vous pourrez contribuer à améliorer vos actions et celles de votre organisation. ●



Comité et Réseau des jeunes

PLACE AUX JEUNES !

Donner un second souffle au comité et au Réseau des jeunes, c'est l'une des missions que s'est données l'équipe de la vie syndicale du SPGQ. Moins actives ces dernières années, ces instances de consultation et de concertation vont désormais rayonner davantage.

Pour l'organisation, la relève syndicale est l'assurance d'une certaine pérennité. C'est par elle que les valeurs syndicales continuent d'évoluer et de se transmettre afin de renforcer les trois piliers de notre organisation : la négociation, la défense des droits et la valorisation des professions.

L'IMPORTANCE DE LA RELÈVE SYNDICALE

La société se transforme. Les façons d'interagir dans les milieux de travail évoluent. L'enjeu, dans un syndicat, est de bien suivre la progression de la société et de représenter les intérêts de tous. En consultant la relève syndicale, le SPGQ s'assure de renouveler les valeurs de l'organisation et ainsi de créer un pont entre les générations. Par exemple, les membres démontrent un intérêt grandissant face aux enjeux environnementaux et de conciliation famille-travail, et ils souhaitent contribuer à ces causes.

En moussant l'adhésion de la relève syndicale, le SPGQ assure le renouvellement des membres, mais aussi la vitalité de l'organisation. Cela permet également à une nouvelle génération de professionnelles et professionnels de mieux comprendre leur organisation et de s'impliquer plus facilement dans la direction de celle-ci. Rappelons que deux membres sur sept du présent comité exécutif sont issus de la relève syndicale. Sans être directement un tremplin, le Réseau des jeunes est un facilitateur pour permettre à qui veut s'impliquer de trouver sa voie !

REBÂTIR LES PONTS

En ce sens, le SPGQ a récemment mobilisé la délégation afin de rebâtir le Réseau des jeunes. Grâce à la créativité du comité des jeunes, une rencontre du Réseau animée d'ateliers dynamiques a eu lieu. Les participants ont pu discuter de leurs besoins, de leurs valeurs, de leur engagement et des actions attendues de l'organisation. Lors de l'événement, les membres du comité exécutif et les personnes conseillères ont aussi eu l'occasion d'échanger avec les participantes et participants afin de bien cerner leurs préoccupations. À ce moment, tout était en place pour assurer une écoute et la construction d'une fondation solide afin de reconstruire les ponts entre les jeunes et les instances syndicales. Depuis, la mobilisation au sein du Réseau des jeunes est de plus en plus forte.

ET LA SUITE ?

Le SPGQ est plus que jamais à l'écoute de la relève syndicale. Au cours des prochains mois, il y aura plusieurs possibilités pour les jeunes de s'exprimer afin de faire connaître leurs préoccupations, que ce soit à travers les négociations des conventions collectives ou encore en s'adressant aux responsables de la vie syndicale et au comité des jeunes. ●



Isabelle Darisse

Conseillère à la vie syndicale

isabelle.darisse@spgq.qc.ca



Janie Beaupré Quenneville

Conseillère à la vie syndicale

janie.beaupre-quenneville@spgq.qc.ca





Nathalie Côté

Conseillère à l'information
nathalie.cote@spgq.qc.ca

POURQUOI S'IMPLIQUER DANS SON SYNDICAT ?

Le SPGQ compte plus de 6500 membres de 35 ans et moins. La rédaction a demandé à quelques-uns d'entre eux les raisons pour lesquelles ils s'impliquent dans leur syndicat.



MATHIEU EMOND

Je crois qu'il est important pour les jeunes de s'impliquer pour diverses raisons. Tout d'abord, pour faire un transfert d'expertise avec les plus expérimentés et pour en apprendre davantage sur nos conditions et les services disponibles au SPGQ. Mais surtout, c'est

primordial de faire connaître nos réalités et nos opinions afin d'influencer l'orientation et l'avenir de notre syndicat, de même que nos conditions de travail.



SYLVAIN BELHUMEUR

M'impliquer dans le Syndicat m'a permis de rencontrer des gens passionnés et motivés, de faire valoir les intérêts des membres et de pouvoir échanger sur des sujets qui nous touchent tous. Ça m'a aussi permis de comprendre les enjeux

syndicaux et de vivre l'expérience enrichissante des différentes instances du Syndicat.



ALEXANDRE POITRAS

Nous impliquer dans notre syndicat en tant que jeunes nous permet de connaître nos conditions de travail et aussi de déterminer ce que nous voulons développer pour notre épanouissement professionnel.



ÉRIC LABERGE

Les jeunes devraient s'impliquer davantage syndicalement puisque bon nombre de dossiers défendus par le Syndicat les touchent directement, comme la précarité d'emploi, les conditions de travail, le salaire en début de carrière et la conciliation famille-

travail-vie personnelle. S'impliquer syndicalement, c'est mieux connaître ses droits et ses avantages afin de s'assurer de recevoir un traitement juste et équitable de la part de son employeur. Je crois que la contribution et la participation active des millénariaux sont primordiales afin d'avoir un milieu de travail plus attractif, qui offre des conditions qui répondent aux besoins réels des membres.

Ce sont principalement ces éléments qui m'ont incité à devenir délégué en 2014. De plus, en devenant membre du comité ministériel de relations professionnelles en 2018, j'ai constaté qu'il est possible de faire la différence auprès de son employeur et de défendre les droits de ses collègues, tout en veillant à maintenir des relations de travail harmonieuses. Je siège également au sein du conseil syndical.



FÉLICITÉ GOUBOUT

J'ai commencé à m'impliquer au SPGQ en tant que répondante au Réseau des jeunes. Assister aux rencontres du conseil de ma section à ce titre, pour y faire valoir les intérêts des jeunes sans avoir à être membre de la délégation, a été une excellente porte d'entrée.

J'ai pu me familiariser avec les rouages du Syndicat. Par la suite, je suis devenue déléguée substitute, puis déléguée, en plus d'être répondante au Réseau des femmes. La participation des jeunes à notre syndicat est essentielle. C'est une question de représentativité, mais également de relève à assurer.



POUR UNE RELÈVE SYNDICALE DYNAMIQUE ET PERSPICACE



Isabelle Darisse

Conseillère à la vie syndicale

isabelle.darisse@spgq.qc.ca

Le comité des jeunes a pour mission d'offrir aux jeunes professionnelles et professionnels l'occasion de mieux véhiculer leurs opinions et leurs préoccupations, et de faire valoir leurs intérêts.

Depuis deux ans, le Syndicat a remis sur pied le Réseau des jeunes. Une personne répondante par section est invitée à venir donner son opinion sur différents dossiers, plus particulièrement sur le plan d'action dont le comité des jeunes s'est doté.

Parmi les priorités du comité, on retrouve :

- Recommander au comité exécutif des affiliations cohérentes ;
- Soutenir une prise de position de l'organisation quant aux grands enjeux sociaux (p. ex. : l'environnement) selon le résultat de consultations menées durant les activités ;
- Soutenir toute initiative de renouvellement de la délégation ;
- Encourager et soutenir la prise de parole des jeunes dans les instances syndicales ;
- Solliciter et planifier la tenue de deux rencontres du Réseau des jeunes et d'au moins deux midis-conférences par année ;

- Encourager et soutenir une meilleure accessibilité de l'information afin de mieux répondre aux besoins des jeunes membres ;
- Favoriser et soutenir l'accueil des nouvelles personnes cotisantes ;
- Soutenir le SPGQ dans l'adoption de nouveaux règlements généraux adaptés aux besoins des membres, plus particulièrement de la relève syndicale ;
- Tenir des consultations sur les impacts des conditions de travail auprès des moins de 36 ans ;
- Soutenir la promotion de meilleures conditions de travail et de vie des jeunes professionnelles et professionnels de l'État auprès des instances appropriées.

Par ailleurs, l'image du comité des jeunes sera revue à l'automne 2021 afin de favoriser une meilleure adhésion. Le dernier logo a été créé au début des années 2000 et n'a pas été rafraîchi depuis. Beaucoup de travail et de défis attendent le comité, qui constitue la relève syndicale dynamique et perspicace de notre organisation. ●





Obtenez plus en faisant partie d'un groupe

Le partenariat entre le **SPGQ** et **La Personnelle**, assureur de groupe auto, habitation et entreprise, vous donne accès à l'expertise et à tout le soutien nécessaire pour vous simplifier la vie et gagner du temps.



Tarifs de groupe exclusifs



Services en ligne pratiques



Protections personnalisées

Voyez pourquoi 97 % de nos clientes et clients renouvellent leur assurance chaque année¹.

Obtenez une soumission en ligne.

lapersonnelle.com/spgq
1 888 476-8737



Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec



laPersonnelle

Assureur de groupe auto, habitation et entreprise

Tarifs de groupe. Service unique.

1. Basé sur des statistiques internes de La Personnelle : Taux approximatif d'assurés qui ont renouvelé leur police d'assurance auprès de La Personnelle de janvier à décembre 2020. Ce taux n'inclut pas les annulations et les résiliations en cours de terme.

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. au Québec et La Personnelle, compagnie d'assurances dans les autres provinces et territoires. Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer. Les économies et les rabais sont sous réserve des conditions d'admissibilité et peuvent varier selon la juridiction. Les clauses et modalités relatives aux protections décrites sont précisées au contrat d'assurance, lequel prévaut en tout temps. Les taux et les rabais peuvent être modifiés sans préavis.



COMITÉ DE LA DIVERSITÉ

Créé en 2018, le comité de la diversité est un lieu dédié aux membres du SPGQ issus de divers horizons afin de mettre de l'avant leur vécu et leurs préoccupations.

Ce comité a pour mandat d'étudier les problèmes et les enjeux interpellant les professionnelles et professionnels issus de la diversité. Il travaille en concertation avec les comités des personnes occasionnelles, des jeunes, des régions, des unités parapubliques et des femmes afin de développer une argumentation propre à orienter les positions du Syndicat sur ces sujets.

Il a aussi pour rôle de dégager des orientations sur l'inclusion de la diversité dans toutes ses formes, de proposer une réflexion sur les stratégies et les actions visant à valoriser la diversité au SPGQ et dans la société québécoise, et d'établir des liens avec d'autres associations ou groupes de la diversité.

Au cours de la dernière année, à la demande des membres du conseil syndical, le comité s'est penché sur l'intégration des membres des communautés autochtones au sein de l'appareil gouvernemental et des comités au SPGQ. À cet égard, il a organisé une conférence sur le racisme systémique et les femmes autochtones.

Dans les prochains mois, l'équipe de la vie syndicale travaillera sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) afin de contrer la discrimination systémique que vivent les membres issus de la diversité. ●



Janie Beaupré Quenneville

Conseillère à la vie syndicale

janie.beaupre-quenneville@spgq.qc.ca





Le maintien de l'équité salariale

DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'équité salariale, en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, consiste à attribuer aux personnes occupant des emplois typiquement féminins un salaire égal à celui donné aux personnes occupant des emplois typiquement masculins qui sont différents, mais évalués et reconnus comme équivalents dans une entreprise.

La Loi s'applique à toutes les entreprises au Québec qui comptent dix personnes salariées ou plus et qui relèvent de la compétence législative québécoise, et ce, qu'elles soient privées, publiques, parapubliques ou à but non lucratif.

UNE RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Une fois qu'un programme d'équité salariale a été complété ou que des ajustements ont été déterminés, l'employeur doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise. Cette responsabilité d'évaluation quinquennale lui revient.

Il peut décider d'évaluer seul le maintien, de le faire par l'entremise d'un comité de maintien ou conjointement avec l'association accréditée.

L'EXERCICE DE MAINTIEN DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Pour l'exercice du maintien 2020 de l'accréditation de la fonction publique, l'employeur réalise actuellement les évaluations conjointement avec le SPGQ, et ce, à partir de questionnaires remplis par des professionnelles et professionnels participant aux enquêtes portant sur la cueillette de données des emplois.

La *Loi sur l'équité salariale* n'impose pas de modalités particulières pour la réalisation de l'évaluation. Quelle que soit la démarche retenue, celle-ci doit permettre de démontrer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente qui se trouvent au sein de l'entreprise.

L'évaluation doit être exempte de discrimination fondée sur le sexe. Elle est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise, depuis l'exercice précédent, ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes, puis, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis.



Dany Levesque

Conseiller à la classification, à l'équité et aux relativités salariales, fonction publique
dany.levesque@spgq.qc.ca

AFFICHAGE

Après avoir évalué le maintien de l'équité salariale, le comité ou, à défaut, l'employeur doit en afficher les résultats pendant 60 jours dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés. ●

Informations additionnelles

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Secrétariat du Conseil du trésor (SCT)





Portrait d'un membre

FORMER À L'UTILISATION JUDICIEUSE DE LA FORCE



Nathalie Côté

Conseillère à l'information
nathalie.cote@spgq.qc.ca

Dans leurs interventions, les policières et policiers doivent parfois avoir recours à la force. Différentes formations leur sont offertes pour éviter les incidents malheureux autant que possible. Derrière celles-ci, on retrouve le travail de Bruno Poulin, expert-conseil en emploi de la force à l'École nationale de police du Québec (ENPQ).

Quel est votre cheminement de carrière ?

À l'emploi de l'ENPQ depuis près de 30 ans, j'ai été successivement instructeur en intervention physique, coordonnateur en emploi de la force et, depuis 2008, je suis expert-conseil en emploi de la force. Je suis également reconnu comme témoin expert devant les différentes instances juridiques au Québec.

Je suis qualifié notamment pour l'enseignement des différentes armes à feu, armes d'impact intermédiaire à projectiles, armes à impulsions électriques, armes intermédiaires, mais aussi des techniques en intervention physique, en intervention tactique, en maintien et rétablissement de l'ordre, en désescalade et en communication tactique.

Quelles ont été vos études ?

J'ai d'abord obtenu en 1988 un baccalauréat en sciences de l'activité physique de l'Université de Sherbrooke, option enseignement. Puis, j'ai suivi un cours d'instructeur en principes et techniques d'intervention physique à l'ENPQ. Ensuite, en 2014, j'ai obtenu une maîtrise en apprentissage moteur. Le titre de mon mémoire était *La nature du feedback et de ses effets sur la performance au tir au pistolet*.

En quoi consiste votre travail ?

Mon rôle est avant tout de développer et promouvoir les bonnes pratiques en emploi de la force pour les intervenants en sécurité publique. J'assure un rôle d'orientation et de supervision dans la conception de tout le matériel pédagogique relatif au domaine de l'emploi de la force. De plus, j'expérimente et j'évalue les nouveaux équipements, techniques et méthodes afin d'émettre des recommandations quant à leur application et leur utilisation.

Par exemple, lorsque les armes à impulsions électriques (Taser) sont apparues, j'ai suivi des formations avec des instructeurs aux États-Unis. Ensuite, j'ai participé à un comité qui réunissait notamment des représentants de différents corps de police et des universitaires. Le mandat de ce comité était de mener des

travaux afin d'établir des directives sur la manipulation des pistolets et leur utilisation judicieuse. J'ai également collaboré activement à la formation des instructeurs.

Quel est l'impact de votre travail sur la population ?

L'objectif est de réduire le nombre d'incidents lors des interventions policières. Nous voulons enseigner aux policiers et autres membres du personnel de sécurité publique les techniques les plus sécuritaires possibles, autant pour eux que pour le public.

Par ailleurs, mon rôle à titre de témoin expert me permet aussi d'éclairer les juges, les coroners et les différentes commissions d'enquête, et de faire évoluer les bonnes pratiques. Par exemple, je peux proposer aux coroners des pistes d'amélioration pour protéger la vie humaine.

Quels sont les principaux enjeux auxquels vous faites face ?

Le grand défi dans les bonnes pratiques en utilisation de la force est de trouver un équilibre entre la sécurité et l'acceptabilité sociale des techniques. Il y a aussi tout un défi de vulgarisation



et de transfert des connaissances auprès du grand public. Une arrestation où l'utilisation de la force est nécessaire, ce n'est jamais élégant, et c'est généralement mal perçu.

Par exemple, si on voit cinq policiers intervenir auprès d'une personne, le grand public peut avoir l'impression que c'est un usage excessif de la force en raison du nombre. En réalité, lors de telles interventions, chacun des cinq policiers a un rôle bien précis pour minimiser autant que possible le risque de blesser la personne. En pareilles circonstances, sauf exception, ce type d'intervention est réputé comme étant plus sécuritaire autant pour le citoyen que pour les policiers impliqués, puisqu'il diminue le risque d'escalade de moyens qu'un policier seul pourrait avoir à utiliser pour parvenir à maîtriser la situation. Il y a beaucoup de mythes souvent alimentés par le cinéma. Mon rôle m'appelle parfois à devoir déconstruire ces croyances, qui viennent teinter la perception du public.

Qu'est-ce qui vous passionne le plus dans votre travail ?

C'est d'avoir le mandat d'être toujours à l'affût des bonnes pratiques et de l'évolution de la criminalité ici et ailleurs dans le monde. Je dois aussi me tenir à jour par rapport à la jurisprudence dans mon domaine. Je dois également suivre l'avancement des connaissances afin de contribuer à former les policiers de la meilleure façon possible. Au Québec, nos standards sont élevés et rigoureux, et je suis fier d'y contribuer.

Comment pensez-vous que votre travail va évoluer dans les prochaines années ?

Je crois que la réalité virtuelle va être de plus en plus utilisée à l'entraînement. Cela permettra de faire beaucoup de mises en situation dans un contexte plus authentique, c'est-à-dire le plus près possible des réalités terrain. C'est un bon défi technologique. Je pense aussi que nous serons amenés à voir de plus en plus de caméras corporelles. ●





Bibliothécaires de l'État

ÉROSION D'UNE PROFESSION POURTANT ESSENTIELLE

L'avènement d'Internet et la prolifération des outils de recherche en ligne ont inexorablement transformé nos habitudes pour débusquer des informations et des contenus en tout genre. Quelque 25 ans après l'implantation du Web, notre étonnement demeure parfois indemne sur la facilité déconcertante à effectuer des recherches en ligne. Or, cette redoutable accessibilité de l'information, au bout des doigts, en quelques clics, vient-elle sonner le glas de la profession de bibliothécaire de l'État québécois ?

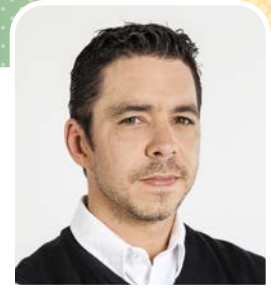
BAISSE DES EFFECTIFS

Si l'on s'en tient à l'analyse des chiffres du SPGQ quant à l'évolution du nombre de bibliothécaires à l'emploi de l'État québécois entre 2010 et 2020, il serait tentant d'affirmer que oui. Dans cet intervalle, leur nombre est en effet passé de 229 à 181, une baisse de 21 % en 10 ans. Si le regard se concentre uniquement sur les bibliothécaires de la fonction publique, la diminution est encore plus brutale : la baisse d'effectif s'accroît à 40 %, passant de 88 en 2010 à 53 en 2020.

Un argument bêtement rationnel pourrait nous amener à conclure que cette baisse d'effectifs s'attribue tout simplement au remplacement graduel d'une profession au profit de l'explosion de la recherche en ligne. Cependant, la réalité s'avère plus nuancée, car les besoins de recherche d'informations n'ont pas diminué, mais la façon de faire a évolué. À cet égard, l'actualité récente a offert un cas tout à fait emblématique pour illustrer cette situation : la fin des activités de la bibliothèque gouvernementale du ministère de la Culture et des Communications (MCC). Le 28 janvier, dans un communiqué, le SPGQ a dénoncé la perte de cet outil pourtant essentiel à l'accomplissement des mandats du personnel de ces secteurs, qui revendiquaient le maintien des services auparavant offerts.

DÉLESTAGE DES BIBLIOTHÈQUES GOUVERNEMENTALES

Dans cette démarche, le SPGQ n'a pas fait cavalier seul, car, le 25 février 2021, la Société des Dix – un regroupement d'historiens québécois et de chercheurs émérites – emboîtait le pas en diffusant une lettre ouverte dans le quotidien *Le Devoir*. Dans cette lettre, le regroupement déplorait « la fermeture de ce centre et s'inquiète de la mise en danger de son patrimoine documentaire. Une fermeture qui s'inscrit dans ce qui ressemble de plus en plus à un délestage des bibliothèques gouvernementales. »



**Philippe
Desjardins**

Conseiller à l'information
philippe.desjardins@spgq.qc.ca

Dans un article faisant écho à la lettre de la Société des Dix, la journaliste du *Devoir* Catherine Lalonde apportait des précisions éclairantes sur ce délestage. Le reportage rapportait que la bibliothèque du MCC faisait partie du vaste et méconnu réseau des bibliothèques gouvernementales du Québec. En 2007, 85 bibliothèques étaient nourries par les crédits de l'État, mais, depuis 2000, au moins 35 de ces centres de documentation ont été fermés ou digérés par la Bibliothèque administrative Cécile-Rouleau, située à Québec et qui compte 30 employés.

MCC : CORDONNIER MAL CHAUSSÉ ?

Toujours sous la plume de Catherine Lalonde, *Le Devoir* rapportait les propos de Fernand Harvey, professeur à l'Institut national de recherche scientifique et membre de la Société des Dix :

« On peut se demander si on n'est pas cordonnier mal chaussé lorsqu'on est un ministère qui se départit d'un centre de documentation patrimonial, alors qu'on est responsable de la sauvegarde du patrimoine matériel et immatériel. »

Dans sa lettre, la Société des Dix concluait en estimant « difficile de comprendre qu'un ministère qui se situe au carrefour des questions qui touchent de si près l'essence même d'un peuple se prive ainsi d'un outil documentaire pouvant servir sa compréhension des dossiers et ses orientations futures ». Tout comme le SPGQ, ce regroupement d'universitaires a valorisé l'utilité de cet outil. De son côté, le MCC a justifié son geste par des arguments comptables, comme quoi la bibliothèque accueillait quelque six heures de consultation par semaine. Comme s'il fallait se départir de son marteau ou de son notaire sous prétexte qu'il sert peu souvent...

S'EN REMETTRE À DES SOURCES EXTÉRIURES

Par voie de **communiqué**, la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec (CPPQ) a également regretté la fermeture de la bibliothèque gouvernementale du MCC :

«En l'absence des professionnels de l'information jusqu'alors employés par le Ministère, celui-ci se prive de l'expertise nécessaire pour fournir des services indispensables tels que le maintien et la mise à jour de ses collections, la médiation des documents et l'accompagnement des usagers de la bibliothèque, notamment les membres du personnel, les chercheurs, les enseignants et les étudiants.»

De l'avis du SPGQ, cette décision de fermer la bibliothèque du MCC est d'autant plus mal avisée qu'elle vient en contradiction avec l'un des mandats de ce ministère : celui d'assurer l'accès au livre et à la lecture à l'ensemble de la population québécoise et d'appuyer le développement des bibliothèques publiques. Demander aux Québécois de s'en remettre à des sources en ligne – tous les documents ne sont pas numérisés – plutôt qu'à l'expertise de bibliothécaires professionnels pour les accompagner, tend à illustrer le désengagement de l'État à l'égard des besoins en information et en documentation.

DÉPROFESSIONNALISATION ET DÉMANTÈLEMENT DE L'ÉTAT

Si leur nombre diminue, cela pourrait laisser croire que les bibliothécaires de l'État gèrent moins les activités courantes d'une bibliothèque, celles qui touchent l'élaboration,

l'application ou la mise à jour des politiques, règles, normes et procédures ou la coordination du travail du personnel sous leur responsabilité.

Mais, faute de chiffres illustrant les activités dans ce réseau de bibliothèques de l'État, le SPGQ ne peut conclure que les baisses d'effectifs depuis 10 ans traduisent une diminution d'activités, comme observé pour de nombreux corps d'emplois. Le Syndicat y voit plutôt les symptômes accélérés de déprofessionnalisation et de démantèlement de l'État au sein duquel de moins en moins de professionnels exécutent de plus en plus de tâches.

Certes, la recherche d'informations sur le Web a bouleversé les pratiques, mais les bibliothécaires ont plus que jamais leur utilité pour l'organisation et la mise en œuvre des services de référence, le traitement documentaire, la diffusion de l'information et la planification des activités de formation et de promotion sur les services offerts, la circulation des documents, la production et la mise à jour des outils de documentation conservés et diffusés par les bibliothèques de l'État, sans même parler de la tâche titanesque de numériser le patri-moine documentaire.

Aussi efficaces soient-ils, les moteurs de recherche Web comme Google risquent fort de ne jamais produire des analyses et des rapports statistiques pour informer les autorités ministérielles des activités réalisées par leur bibliothèque ni participer au processus de reddition de comptes. Très bien ainsi, croit le SPGQ, car les bibliothécaires de l'État demeurent selon lui les personnes les plus aptes à veiller au grain. ●





Intelligence artificielle

DES ENJEUX À SURVEILLER

Pourriez-vous être un jour remplacé par un robot ou assisté dans votre travail par l'intelligence artificielle (IA)? Juste de l'imaginer, on se sent projeté dans un film de science-fiction... Or, l'IA n'est pas une fiction : c'est une réalité de plus en plus concrétisée sur le terrain. Quels sont les avantages et les inconvénients de ces nouvelles technologies ?

D'ABORD, QU'EST-CE QUE L'IA ?

Selon l'Office québécois de la langue française, l'IA se définit comme suit : « Champ interdisciplinaire théorique et pratique qui a pour objet la compréhension de mécanismes de la cognition et de la réflexion, et leur imitation par un dispositif matériel et logiciel, à des fins d'assistance ou de substitution à des activités humaines. »

RÉFLEXION DU SPGQ

En amorçant en 2019 sa réflexion sur l'IA et sur ses effets sur le monde du travail, le SPGQ a immédiatement constaté que le déploiement de l'IA pose le problème de l'accumulation de données sur toutes sortes de sujets, notamment des données personnelles des citoyens, des consommateurs et des travailleurs. Il a également observé que l'accès aux données personnelles et à la vie privée est peu réglementé, de sorte que la protection des données personnelles et de la vie privée devient un enjeu de société.

Le SPGQ préconise une gestion et un contrôle publics des données personnelles gérées par le gouvernement. Il a recommandé que l'infonuagique gouvernementale soit totalement sous gestion et contrôle publics par du personnel professionnel du secteur public, dans son mémoire présenté en mai 2019 à la Commission des finances publiques de l'Assemblée nationale¹ dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi no 14 favorisant la transformation numérique de l'administration publique.

CRAINTES ET ESPOIRS

Le déploiement de l'IA induit une automatisation et une robotisation grandissantes des tâches. Les algorithmes permettent désormais d'analyser des masses de données d'une manière qui serait impossible pour un être humain. Certains travailleurs perdent leur emploi après avoir été remplacés par des logiciels et des robots, alors que d'autres voient l'exécution de leurs tâches facilitée.



Marc Dean

Conseiller à la recherche et à la vie
marc.dean@spgq.qc.ca



Michaël Andriantsoavina

Conseiller à la gestion des ressources informationnelles
michael.andriantsoavina@spgq.qc.ca

Pour le personnel professionnel, la fin des tâches répétitives n'apporte toutefois pas que du bon. Dans un monde du travail miné par le stress, l'exécution de ces tâches constitue souvent un moment de détente puisqu'elle demande moins de concentration que celle des tâches plus complexes. D'ailleurs, certains craignent qu'en complexifiant le travail, la disparition de ces tâches fasse augmenter les problèmes de santé mentale, par exemple l'épuisement professionnel, la dépression, l'insomnie et la dévalorisation du travail humain, ce qui engendre une faible estime de soi. Les impacts de l'IA sur la santé mentale des travailleuses et travailleurs devront être monitorés par les organismes publics compétents en la matière.

Même si l'implantation de l'IA soulève beaucoup d'inquiétude, elle laisse aussi entrevoir certains effets positifs. Elle fera disparaître des emplois peu spécialisés, ce qui pourrait être une bonne chose sous au moins deux aspects : ces emplois nécessitant peu de formation sont habituellement peu rémunérés et s'exercent souvent dans des conditions précaires où les travailleurs sont exploités. Deuxièmement, des emplois plus spécialisés et complexes seront créés, ce qui peut être bénéfique pour un syndicat comme le nôtre.

La firme McKinsey & Company² estime qu'en 2030, 50 % des activités actuelles seront automatisées. De plus, 50 % des emplois qui existeront dans ce proche avenir n'existent pas encore aujourd'hui.

1. https://spgq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/05/M%C3%A9moire_PL14_SPGQ_2019_vfinale.pdf

2. www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages

Finalement, l'IA pourrait apporter une réduction progressive du temps de travail. En effet, les activités disparues en raison de l'automatisation correspondent à 30 % des heures travaillées globales. Rappelons que la diminution du temps de travail constitue une demande syndicale récurrente. Bénéficiant d'une charge de travail allégée et de plus de temps libre, les travailleuses et travailleurs seraient plus disponibles pour les activités quotidiennes de leur vie personnelle et familiale. Les citoyennes et citoyens pourraient alors s'engager davantage dans la vie démocratique. Ils seraient appelés à devenir des agents de transformation de la société, au lieu d'être des spectateurs trop occupés par les responsabilités croissantes liées au travail et aux impératifs de performance dans toutes les sphères de la vie.

POLARISATION

Il pourrait y avoir une polarisation entre les emplois qualifiés et bien rémunérés liés à la conception d'outils d'IA d'un côté et, de l'autre, ceux peu qualifiés et faiblement rémunérés. Ainsi, les secteurs de l'industrie (-25 %), du transport (-22 %) et de l'administration publique (-18 %) connaîtront le plus de pertes d'emplois à long terme, selon PwC³, une firme britannique spécialisée en audit et certification, fiscalité, transactions et conseils. De même, « pour chaque robot ajouté pour 1000 travailleurs aux États-Unis, les salaires diminuent de 0,42 % et le ratio emploi-population

diminue de 0,2 point de pourcentage – à ce jour, cela signifie la perte d'environ 400 000 emplois⁴ » dans le secteur industriel.

Par ailleurs, les contrats technologiques ne connaissant plus de frontières grâce à Internet, les entreprises auront accès à de la main-d'œuvre professionnelle technologique qualifiée à faible salaire dans des pays où le droit du travail est peu développé ou respecté. À terme, cela pourrait avoir pour effet de réduire les salaires et les conditions de travail au Québec.

Une étude de l'Université d'Oxford⁵ a analysé l'impact de l'IA sur 702 professions du marché du travail étasunien qui varie selon le type de tâches réalisées. Les tâches les plus répétitives sont les plus confiées à des robots, mais d'autres le sont également, notamment certaines liées à la création et à l'analyse. Par exemple, les ordinateurs auraient plus de succès à déceler certains types de cancers de la peau que les médecins. Pour certaines tâches spécifiques, les ordinateurs seraient donc plus performants que les humains, tant dans le domaine de la médecine que de l'informatique, du droit et de la comptabilité. Ces perspectives laissent entrevoir l'énorme défi que constitueront la formation et le perfectionnement du personnel au cours des prochaines années.

Selon PwC, les secteurs d'activité exigeant de hautes compétences et qualifications qui connaîtront la plus forte demande au cours des prochaines années sont ceux de la santé (+22 %), du personnel

Secteur	% d'emplois existants en 2017			Nombre d'emplois (en milliers)		
	Création	Déplacement	Effet net	Création	Déplacement	Effet net
Santé et travail social	34%	-12%	22%	1 481	-526	955
Professionnel, scientifique et technique	33%	-18%	16%	1 025	-541	484
Information et communication	27%	-18%	8%	388	-267	121
Éducation	12%	-5%	6%	345	-158	187
Hébergement et restauration	22%	-16%	6%	518	-371	147
Services administratifs et de soutien	23%	-24%	-1%	698	-733	-35
Autres secteurs	13%	-15%	-2%	466	-533	-67
Commerce de gros et de détail	26%	-28%	-3%	1 276	-1 403	-127
Construction	12%	-15%	-3%	279	-355	-75
Activités financières et assurances	18%	-25%	-7%	209	-286	-77
Administration publique et défense	4%	-23%	-18%	64	-339	-274
Transport et stockage	17%	-38%	-22%	296	-683	-387
Manufacturier	5%	-30%	-25%	133	-814	-681
Total	20%	-20%	0%	7 176	-7 008	169

Source: PwC (2018) UK Economic Outlook, July 2018 : <https://www.pwc.co.uk/economic-services/ukey/ukey-july18-full-report.pdf>

3. www.pwc.co.uk/economic-services/ukey/ukey-july18-full-report.pdf

4. Sarah Brown, A new study measures the actual impact of robots on jobs. It's significant. MIT Management Sloan School, 29 juillet 2020 <https://mitsloan.mit.edu/ideas-made-to-matter/a-new-study-measures-actual-impact-robots-jobs-its-significant#:~:text=The%20researchers%20found%20that%20for,loss%20of%20about%20400%2C000%20jobs.>

5. Frey, C. B., Osborne, M. A. (2013), The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?, Oxford Martin School, University of Oxford https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

professionnel et scientifique (+16 %), de l'information et des communications (+8 %) et de l'éducation (+6 %). On pourrait également s'attendre à ce que le nombre de « professionnels hybrides » ayant développé des capacités pluridisciplinaires augmente. Par exemple, dans le domaine de la santé, les médecins pourront prodiguer des soins de qualité assistés par l'IA, diagnostiquer et traiter avec plus de précision les maladies cardiovasculaires et les cancers, et contribuer à la conception de médicaments.

RÉÉQUILIBRE

Toutefois, de manière générale, le déplacement de la main-d'œuvre (20 %) et la création de nouvelles tâches laissent prévoir

l'atteinte d'un équilibre global. L'automatisation avancée peut être compatible avec la productivité, les niveaux élevés d'emploi et une prospérité plus largement partagée.

Cela ne sera possible qu'à condition d'investir dans l'IA et de la développer pour ses nombreux bénéficiaires; d'éduquer les jeunes et de former les travailleuses et travailleurs pour les emplois du futur; d'aider ces derniers dans la transition; et de les autonomiser de manière à assurer une croissance largement partagée. ●

Marc Dean

Conseiller à la recherche et à la vigie
marc.dean@spgq.qc.ca

Coalitions et affiliations du SPGQ

UN SPECTRE DE COLLABORATION AUX MULTIPLES FACETTES

Le SPGQ est membre de plusieurs coalitions intersyndicales et de la société civile sur différents sujets et enjeux. Dans sa déclaration de principes, il « croit que la revendication des droits pour ses membres et que l'atteinte des objectifs qu'il se pose pour le Québec demandent des actions à tous les niveaux et posent la question des liens à développer avec les organisations syndicales, communautaires et populaires »¹.

La pandémie n'a pas empêché – bien au contraire – des représentantes et représentants du SPGQ de participer à différentes réunions et activités organisées par les coalitions dont le Syndicat est membre. En voici le panorama.

INTERNATIONALE DES SERVICES PUBLICS

L'**Internationale des services publics (ISP)**, qui regroupe plus de 700 syndicats représentant environ 30 millions de travailleuses et travailleurs à travers le monde, mène actuellement une campagne pour inciter l'Organisation mondiale du commerce (OMC) à renoncer aux dispositions relatives aux droits de propriété intellectuelle pour les vaccins, les médicaments essentiels et les fournitures médicales afin de faciliter la réponse mondiale à la pandémie de COVID-19.

L'Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce (ADPIC) de l'OMC permet aux entreprises de limiter artificiellement l'offre mondiale en fournitures médicales, dont les vaccins, ce qui soutient des prix qui pourraient être prohibitifs pour la majeure partie du monde. La suspension de l'ADPIC permettrait à l'humanité d'utiliser la pleine capacité de production de vaccins de toutes les entreprises du monde et ainsi de mettre fin à la pénurie de vaccins contre la

COVID-19. L'humanité est prise dans une course contre la montre pour enrayer la COVID-19 avant que celle-ci ne mute en un variant résistant aux vaccins actuels. Une vaccination massive, rapide et coordonnée est nécessaire, avec la collaboration de tous les pays et des entreprises pharmaceutiques.

Deux représentantes du SPGQ ont fait partie de la délégation de l'ISP à la 65^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies.

RÉSEAU QUÉBÉCOIS SUR L'INTÉGRATION CONTINENTALE

Le **Réseau québécois sur l'intégration continentale (RQIC)**, qui a pris son nom en 1994 lors du lancement par les États-Unis d'un projet de zone de libre-échange des Amériques, s'intéresse également à l'ADPIC, mais aussi, de façon plus générale, aux impacts sur les services publics des accords de libre-échange. L'Accord économique et commercial global (AECG) Canada-Union européenne est venu ouvrir les marchés publics québécois aux entreprises européennes.

La règle du plus bas soumissionnaire fait en sorte que de plus en plus de PME québécoises perdent des contrats de biens et de

1. *Déclaration de principes, statuts et règlements du SPGQ*, 22 novembre 2019, p. 10. https://spgq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/09/2019-11-22_Statuts-et-reglements_SPGQ.pdf

services octroyés par les municipalités et par l'État québécois au profit de grandes entreprises européennes. Le Canada est en train de négocier le même accès aux contrats gouvernementaux avec le Royaume-Uni, qui a récemment quitté l'Union européenne. Au grand dam du SPGQ, le gouvernement sous-traite de plus en plus de services professionnels, et les entreprises étrangères sont sur les rangs pour obtenir des contrats gouvernementaux grâce à la libéralisation des marchés publics québécois et canadien.

CAMPAGNE 5-10-15

Plus près d'ici, la **campagne 5-10-15** a pour mission d'appuyer les travailleuses et travailleurs afin qu'ils connaissent leur horaire 5 jours à l'avance; bénéficient de 10 jours de congé payé pour cause de maladie ou de responsabilités familiales; et reçoivent un salaire minimum de 15 \$ l'heure. La campagne s'est réjouie de l'intention du gouvernement fédéral de présenter un projet de loi pour hausser le salaire minimum des entreprises sous juridiction fédérale à 15 \$ l'heure.

Depuis cinq ans, la campagne revendique un salaire minimum à 15 \$ l'heure pour aider à la sortie de pauvreté d'un nombre important de nos concitoyennes et concitoyens travaillant dans des secteurs essentiels, dont l'utilité a d'ailleurs été démontrée pendant la pandémie (épiceries, dépanneurs, centres pour personnes âgées, etc.). La campagne a entrepris de réviser ce montant pour s'assurer qu'il réponde toujours à l'objectif de sortir de la pauvreté.

COALITION POUR LA RÉFORME ÉLECTORALE MAINTENANT!

La **Coalition pour la réforme électorale maintenant!**, lancée par le Mouvement démocratie nouvelle, talonne le gouvernement de la Coalition avenir Québec (CAQ) depuis plusieurs mois pour qu'il entreprenne en commission parlementaire l'étude,

article par article, du projet de loi n° 39 visant à établir un nouveau mode de scrutin. On sait que la CAQ, Québec solidaire et le Parti québécois se sont engagés conjointement à réformer le processus électoral afin de mettre en place un nouveau mode de scrutin mixte avec compensation régionale.

Un référendum devait avoir lieu en même temps que l'élection générale de 2022 pour valider la démarche, puis tenir les premières élections avec le nouveau système en 2026. Le Directeur général des élections du Québec a fixé à juin 2021 l'échéancier de l'adoption du projet de loi afin de lui donner suffisamment de temps pour organiser le tout en 2022.

COLLECTIF ÉCHEC AUX PARADIS FISCAUX

Le **collectif Échec aux paradis fiscaux** a pour objectif de mettre fin au recours aux paradis fiscaux par les plus fortunés et par les multinationales, tant au Québec qu'au Canada, afin de diminuer ou d'éliminer leurs impôts. Récemment, le gouvernement du Québec a déposé le projet de loi no 78 pour créer un registre des bénéficiaires ultimes visant à lutter contre la criminalité corporative. Ce projet de loi a fait l'objet d'un article dans le numéro précédent de *L'Expertise*. Au moment d'écrire ces lignes, le projet de loi n'avait pas encore été appelé pour son étude détaillée en commission parlementaire.

INTERSYNDICALE DES FEMMES

Tout comme le SPGQ, l'**Intersyndicale des femmes** s'est récemment intéressée à la réforme de la santé et de la sécurité du travail, pilotée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Jean Boulet. Outre la défense de la santé mentale, elle a concentré son action sur les reculs que cette réforme amène en ce qui a trait, entre autres, au retrait préventif des femmes enceintes, à la violence conjugale ou familiale, à la liste des maladies professionnelles donnant droit à une indemnité, aux lésions psychologiques et aux troubles musculosquelettiques.

Recevez toute l'information concernant votre syndicat.

ABONNEZ-VOUS AU
FLASH INFO

Pour vous inscrire, allez au spgq.qc.ca et cliquez sur le lien:



 [YouTube /user/spgqinformation](https://www.youtube.com/user/spgqinformation)

 [/company/spgq](https://www.linkedin.com/company/spgq)

 [/lespgq](https://www.facebook.com/lespgq)

 [/spgq](https://twitter.com/spgq)

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

SPGQ

RÉSEAU INTERSYNDICAL POUR LE CLIMAT

Récemment, à l'occasion du Jour de la Terre, le mouvement syndical québécois a lancé le **Réseau intersyndical pour le climat (RICQC)**, qui a pour objectif d'unir les efforts vers une transition énergétique juste. Quelques webinaires sur la transition juste ont été organisés jusqu'à maintenant.

LIGUE DES DROITS ET LIBERTÉS

Le SPGQ s'est aussi joint à la **Ligue des droits et libertés**, qui organise entre autres des webinaires sur des sujets chauds, par exemple la reprise collective du système de santé. Au cœur de plusieurs luttes sociales importantes, la Ligue protège les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels depuis plusieurs décennies.

PARTENAIRES POUR UN QUÉBEC FRANÇAIS

La situation du français au Québec interpelle le SPGQ et ses membres. C'est pourquoi le Syndicat s'est joint, à la fin janvier, aux **Partenaires pour un Québec français (PQF)**. Cette table de concertation, regroupant 10 organisations civiles et syndicales, souhaite faire du français la véritable langue commune et officielle du Québec.

La coalition a proposé 54 recommandations pour résoudre les problèmes identifiés dans la *Charte de la langue française* et pour assurer une meilleure connaissance du français ainsi qu'un meilleur accès à la culture francophone.

COALITION DES SYNDICATS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Enfin, la Coalition des syndicats de la fonction publique s'est réunie régulièrement au cours de la dernière année pour échanger des informations sur les négociations d'un nouveau contrat de travail avec le gouvernement et sur les mesures prises par ce dernier pour répondre à la pandémie de COVID-19, notamment le télétravail.

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Quant à lui, le Conseil québécois des syndicats professionnels, qui regroupe des professionnelles et professionnels des municipalités, des sociétés d'État, des universités et de la fonction publique, a échangé sur la pandémie de COVID-19, sur le télétravail, sur la négociation des conventions collectives et sur le devoir de représentation.

Cette coalition rassemble, sur une base volontaire, des syndicats et des associations de personnes salariées professionnelles. Elle assure notamment un mécanisme permanent de concertation en matière de relations du travail.

À travers cette panoplie d'enjeux et de causes sociales, nul besoin d'être un grand sage pour percevoir que le SPGQ embrasse large! Avec la sortie de crise pandémique et la relance économique à venir, parions que la collaboration du Syndicat à ces multiples coalitions et affiliations n'est pas près de s'estomper! ●

Bienvenue !

Martin Charon

Conseiller à l'accréditation

Alexandra Gauvin

Adjointe à la négociation

Thérèse Chabot

Conseillère à l'organisation du travail (poste temporaire)

Marc-André Demers

Conseiller à la classification, à l'équité et aux relativités salariales

Naomie Kamuanya Badibanga

Conseillère à la classification, à l'équité et aux relativités salariales (surnuméraire)

Evelyne Dufour

Conseillère aux avantages sociaux et à la retraite

Au revoir !

David Galarneau

Conseiller en relation du travail

Alex Sinclair

Stagiaire aux ressources humaines

Lucie Vachon

Adjointe à la comptabilité

À L'AGENDA SYNDICAL

CONSEIL SYNDICAL

- Jeudi 30 septembre 2021 – Québec ou Visioconférence
- Vendredi 1^{er} octobre 2021 – Québec ou Visioconférence
- Mercredi 10 novembre 2021, 12 h – Visioconférence
- Jeudi 25 novembre 2021 – Montréal ou Visioconférence
- Vendredi 26 novembre 2021 – Montréal ou Visioconférence
- Jeudi 20 janvier 2022 Vendredi 21 janvier 2022 – Québec ou Visioconférence
- Jeudi 24 mars 2022 – Montréal
- Vendredi 25 mars 2022 – Montréal
- Jeudi 12 mai 2022 – Région (section D)
- Vendredi 13 mai 2022 – Région (section D)
- Vendredi 17 juin 2022 – Visioconférence

ADS

- Samedi 27 novembre 2021 – Montréal ou Visioconférence
- Samedi 11 juin 2022 – Centre des congrès de Lévis, Lévis

CONGRÈS

Centre des congrès de Québec, Québec

- Mercredi 6 avril 2022
- Jeudi 7 avril 2022
- Vendredi 8 avril 2022
- Samedi 9 avril 2022

CMO

Centre des congrès de Lévis, Lévis

- Vendredi 10 juin 2022 (PM)

ÉLECTIONS

- Élection des représentants
Du 16 mai au 8 juin 2022 (Assemblées de section)
- Élection de la délégation
Du 1^{er} février au 15 mars 2022



Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

SPGQ

D'autres activités peuvent s'ajouter. Consultez le calendrier sur notre site Web pour ne rien oublier!

spgq.qc.ca