

# L'EXPERTISE

Volume 17, numéro 2 · Avril 2021

SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

## Bilans 2020 et perspectives 2021



- 3** MOT DE LA PRÉSIDENTE
- 5** BILANS 2020 ET PERSPECTIVES 2021
- 17** CONDITION FÉMININE
- 20** TÉLÉTRAVAIL
- 23** PORTRAIT

# SOMMAIRE

## 2 BILLET DES RÉDACTEURS EN CHEF

## 3 MOT DE LA PRÉSIDENTE

## 4 MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

## 5 BILANS 2020 ET PERSPECTIVES 2021

- Le passé n'est pas garant de l'avenir
- Partager ses inquiétudes afin qu'elles percolent en haut lieu
- Quand la vieille pierre nous laisse de marbre
- Évolution inquiétante des pratiques
- Bilan des comités
- Penser comme un chêne ou un roseau

## 17 CONDITION FÉMININE

- Lutter pour les droits de toutes
- La pandémie ne viendra pas à bout de la solidarité

## 20 TÉLÉTRAVAIL

- Prendre soin de sa santé mentale
- Que faire lorsque vos collègues vous manquent ?

## 23 PORTRAIT

- Séduire de futurs étudiants en temps de pandémie
- Une profession au service du bien public

## 26 VOX POP

- Pourquoi devenir délégué ?

## 28 RELATIONS DU TRAVAIL

- Compensation pour des sommes versées en trop

## 31 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Ce que vous devez savoir sur le respect des mesures sanitaires au travail

## 34 RECHERCHE

- Lorsque l'employeur ne se mêle pas de ses oignons
- Le collectif Échec aux paradis fiscaux entrevoit quelques écueils

## BILLET DES RÉDACTEURS EN CHEF

C'est un réel plaisir de renouer avec nos lectrices et nos lecteurs en 2021, après une année très difficile. Or, nous osons croire que 2021 annonce des jours meilleurs, sans toutefois crier victoire ni même estimer que tout est en voie d'être réglé. Encore une fois cette année, la pandémie sera au cœur de nos vies – professionnelle et privée – et ce numéro de *L'Expertise syndicale* n'y échappera pas.

C'est pourquoi ce numéro consacrera quelques articles à la santé mentale, surtout à l'importance de la préserver. À ce sujet, un retour sera fait sur une conférence du Réseau des jeunes, offerte en décembre et intitulée *Prendre soin de sa santé psychologique en télétravail*. Puisque ce nouveau mode de travail risque de rythmer encore nos vies en 2021, nous vous proposerons quelques bonnes idées pour vaincre la solitude et pour favoriser l'esprit d'équipe en télétravail.

Dans la même veine, il sera en outre question de conciliation famille-travail en temps de pandémie et des responsabilités de l'employeur en matière de télétravail. Le respect des mesures sanitaires en milieu de travail sous l'angle des mesures disciplinaires sera également traité.

Ce premier numéro de *L'Expertise syndicale* de 2021 fera également la part belle à différents bilans de l'année qui vient de s'écouler. Il proposera donc un survol des actions de votre syndicat concernant ses unités parapubliques, le patrimoine immobilier, la sous-traitance, les dossiers des femmes, les actions politiques menées par le SPGQ, l'évasion fiscale et différents projets de loi qui ont retenu l'attention.

Le SPGQ a enregistré quelques belles victoires en matière de griefs syndicaux tout au long de l'année 2020. Un panorama des principaux griefs remportés vous sera donc proposé, de même qu'un article faisant le point sur ce qui a changé et ce qui est à venir en matière de relations de travail dans le contexte pandémique. Enfin, le portrait d'un membre et celui d'un corps d'emplois seront aussi au menu.

Bonne lecture! ●



**Nathalie Côté**

Conseillère à l'information  
[nathalie.cote@spgq.qc.ca](mailto:nathalie.cote@spgq.qc.ca)



**Philippe Desjardins**

Conseiller à l'information  
[philippe.desjardins@spgq.qc.ca](mailto: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](http://www.spgq.qc.ca)

**Rédacteurs en chef :** Nathalie Côté et Philippe Desjardins

**Collaboratrices et collaborateurs :**

Émilie Beauchesne, Étienne Blanchette, Guillaume Bouwrette, Nathalie Côté, Isabelle Darisse, Marc Dean, Philippe Desjardins, Anouk Frenette-Tremblay, Adi Jakupović, Christine Joyal, Line Lamarre, Dany Lévesque, Paul Lévesque, Geneviève Pepin-Bergeron, Jennifer Nadeau et Mélanie Robert

**Coordination :** Cindy Provencher

**Révision linguistique :** Stéphanie Tétreault

**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

Télocopieur : 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

Télocopieur : 514 842-5281

Ligne directe : 1 800 463-6341

**Courrier électronique :** [info@spgq.qc.ca](mailto:info@spgq.qc.ca)

**Site Web :** [www.spgq.qc.ca](http://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](mailto:info@spgq.qc.ca).



**Line  
Lamarre**

Présidente du SPGQ  
[line.lamarre@spgq.qc.ca](mailto:line.lamarre@spgq.qc.ca)

## RETOUR SUR UNE ANNÉE HORS DE L'ORDINAIRE

À se contenter d'un regard par le trou de la serrure, il serait aisé de conclure que toute l'énergie du SPGQ a été mobilisée par la pandémie de COVID-19 au cours de l'année 2020. Cependant, il suffit d'ouvrir la porte pour observer qu'il n'en est rien. Retour sur une année hors de l'ordinaire.

### EN MODE RÉACTION

Les vendredis 13 génèrent souvent la superstition en ayant pour caractéristique d'être associés à des jours de malheur pour certains ou de chance pour d'autres. Le fameux vendredi 13 mars 2020, véritable ligne de démarcation entre l'avant et le maintenant, ne fut ressenti ni comme l'un ni comme l'autre au SPGQ.

Cependant, il a généré son lot de défis. Lorsque le décret d'état d'urgence sanitaire du gouvernement du Québec est tombé sur tout le territoire de la province, le SPGQ, d'abord incrédule, s'est rapidement mobilisé pour trouver des réponses et pour informer ses membres. Cette opération s'est répétée tout au long de l'année, avec la diffusion de quelque 50 décrets gouvernementaux.

Sans aucun doute, l'année 2020 a été fortement rythmée par cette pandémie qui, de surcroît, nous a forcés (pour une majorité d'entre nous) à adopter le télétravail du jour au lendemain. Ce n'est pas tout : il a fallu apprendre à gérer et à faire fonctionner un syndicat à distance, sans les repères qu'offrent des rencontres en présence et des bureaux physiques. Un autre immense panier de défis!

### RÉALISATIONS ET NOUVEAUTÉS

Si la COVID-19 a été sans conteste le mot-clé dominant de l'année 2020, cela ne doit toutefois pas taire de nombreuses réalisations et nouveautés qui ont dynamisé notre syndicat. À cet égard, notons l'élargissement de notre équipe, avec la dotation des postes de directeur général et de partenaire aux ressources humaines. Un sang neuf plus que bienvenu pour améliorer et accroître notre force opérationnelle.

En outre, impossible de passer sous silence que l'année 2020 a été jalonnée par la reprise intensive des négociations pour la plupart de nos unités d'accréditation. Pour y répondre avec agilité, le SPGQ s'est doté d'un bureau des négociations chargé de centraliser toute l'information pertinente (conventions collectives, communiqués, articles de journaux, etc.), de manière à pouvoir alimenter les personnes conseillères et les personnes employées de soutien jouant un rôle dans le cadre de nos négociations.

Dans ce contexte de négociations, l'absence de front commun syndical pourrait laisser planer le spectre de la désunion ou de la division. Pourtant, il n'en est rien, car les communications et l'échange d'informations avec les principales centrales syndicales du Québec ont été foisonnants. Ensemble, nous avons aussi multiplié les gestes visant à sonner l'alarme pour les services publics.

### MERCI À NOS COLLABORATEURS !

Beaucoup d'autres éléments positifs touchant la vie du Syndicat pourraient ici être mentionnés, mais je m'en voudrais de prendre la place de tous ces incroyables collaboratrices et collaborateurs dans ce premier numéro de *L'Expertise syndicale* pour la nouvelle décennie qui s'ouvre devant nous. Tout comme vous, elles et ils n'ont jamais abandonné, malgré les difficultés et les contraintes.

Espérons que l'année 2021 sourira davantage à toutes ces femmes et à tous ces hommes qui ont su porter le flambeau, perpétuant ainsi l'importance d'offrir des services publics de qualité, malgré cette pandémie qui fait couler tant d'encre. ●



**Paul Levesque**  
Directeur général du SPGQ  
[paul.levesque@spgq.qc.ca](mailto:paul.levesque@spgq.qc.ca)

## DES SUJETS AUXQUELS RÉFLÉCHIR

**C**hers membres, je suis très heureux de pouvoir profiter de la publication de *L'Expertise* pour me présenter : Paul Levesque, nouveau directeur général depuis la fin d'octobre 2020.

Mon arrivée en pleine pandémie complexifie forcément l'appropriation des dossiers, mais je peux vous assurer que, malgré le télétravail, je ressens toute la passion qui entoure le SPGQ. Écouter, comprendre, voir et s'approprier doivent être les maîtres mots pour une intégration réussie dans mon nouveau poste. Cependant, ils devront rapidement laisser la place à d'autres verbes d'action : structurer, améliorer et pérenniser.

Le SPGQ a plus de 50 ans. Il faut donc en prendre soin, mais aussi s'assurer qu'il reste connecté à la réalité d'une organisation de 2021. Son mandat est – et doit rester – d'offrir à ses membres des services de qualité en ayant toujours en tête que sa mission est l'étude, la défense et le développement des intérêts professionnels, sociaux et économiques des membres du SPGQ.

Même si la pandémie de COVID-19 continue de limiter nos interactions humaines, elle doit être une occasion à saisir pour analyser et revoir nos pratiques internes afin que cette pandémie permette une accélération vers les meilleures pratiques. Voici quelques points sur lesquels nous devons réfléchir :

- **Le télétravail**

Il doit rester après la pandémie, mais l'interaction humaine, qui est porteuse d'inventivité et de créativité, doit retrouver toute sa place. Le temps de travail de nos employés qui sera passé physiquement dans nos locaux devra être différencié du télétravail. Par conséquent, l'organisation physique de nos locaux doit être repensée pour favoriser le travail d'équipe.

- **Les frais fixes**

Ils sont souvent la partie des charges financières à laquelle il est difficile de s'attaquer. Toutefois, en raison de la pandémie, la révision de nos postes budgétaires soulève un ensemble de questions, et notre organisation ne peut y faire exception. La gestion efficace des contributions des membres doit faire l'objet de toute notre attention.

- **La pertinence des déplacements professionnels**

Le contexte pandémique démontre la performance de l'utilisation des outils numériques pour tenir des rencontres avec des personnes qui sont très éloignées géographiquement. Il faudra évidemment trouver un juste équilibre, car une réunion en vidéoconférence ne transmettra jamais toute l'énergie d'une rencontre en personne.

- **L'après-pandémie**

On verra la nécessaire obligation de tenir des instances en personne pour permettre les interactions humaines, dont nous avons tous tellement besoin actuellement. Par contre, à moyen terme, notamment pour favoriser une participation plus grande des membres et une démocratie directe, les outils numériques devront continuer à jouer un rôle central.

Le juste équilibre sera donc le maître mot dans la modernisation de notre organisation.

Je suis très heureux d'être maintenant parmi vous et de pouvoir contribuer au cheminement de notre syndicat au cours des prochaines années.

Au plaisir de vous côtoyer prochainement !



MÊME FONCTION, MÊME RÉMUNÉRATION, SANS DISCRIMINATION

Syndicat  
de professionnels  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

SPGQ



## Relations de travail

# LE PASSÉ N'EST PAS GARANT DE L'AVENIR

**L**a pandémie de COVID-19 a frappé la population, mais aussi les gouvernements, l'économie et, inévitablement, le monde du travail. À quoi faut-il s'attendre en 2021 en ce qui a trait aux relations de travail ?

### LA GESTION INTÉGRÉE DES DOCUMENTS

L'arrivée impromptue de la crise sanitaire internationale a modifié les pratiques de travail à vitesse grand V. Le télétravail est devenu la norme, plutôt que l'exception. Plusieurs personnes employées sont passées des dossiers papier aux dossiers virtuels, et ce, sans avoir nécessairement les outils adéquats.

En 2021, des pratiques concrètes en matière de gestion intégrée de la documentation devront être élaborées et mises en place afin de faciliter le travail des membres du SPGQ. La gestion intégrée des documents réfère au système de gestion. Ses principales composantes, soit le plan de classification et le calendrier de conservation, sont intégrées afin de faciliter le repérage et l'accès à tous les documents. Elles permettent également de gérer leur cycle de vie, de leur création à leur disposition, selon la Politique de gestion intégrée des documents de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST).

Le fossé se creuse de plus en plus, en raison des problèmes d'accès à l'information existante, de la surcharge ou de l'appauvrissement de l'information, des problèmes de transmission de l'information et de « l'ignorance de la main droite de ce que fait la main gauche ».

La fonction publique québécoise et les unités parapubliques devront se questionner quant aux meilleurs mécanismes pour harmoniser les fonctions d'information dans l'organisation, qui tend inévitablement vers un télétravail moins circonstanciel et plus fréquent.

### L'ENCADREMENT ET LA SUPERVISION

Le télétravail amène également beaucoup de changements dans les relations entre les personnes employées et leur gestionnaire. Bien sûr, la gestion de la présence physique au bureau, pratique que certains gestionnaires utilisaient toujours, devient impossible. Puisque le télétravail deviendra permanent dans plusieurs endroits de la fonction publique et dans plusieurs unités parapubliques (du moins, quelques jours par semaine), les modes de gestion devront être adaptés à cette nouvelle réalité.



**Christine Joyal**

Conseillère à l'organisation du travail

[christine.joyal@spgq.qc.ca](mailto:christine.joyal@spgq.qc.ca)

**Mélanie Robert**

Conseillère en relations du travail et à la négociation

[melanie.robert@spgq.qc.ca](mailto:melanie.robert@spgq.qc.ca)

De la réactivité à une crise en 2020, les employeurs devront, en 2021, tenir compte des particularités amenées par le travail à distance. Il est de loin préférable de gérer en fonction des résultats ou des mandats réalisés que de gérer le temps de présence devant l'ordinateur.

### LE TÉLÉTRAVAIL EN MODE RELATIONNEL

Le télétravail est souvent présenté comme une panacée, autant pour les personnes employées (qui gagnent en temps et même en productivité en évitant des déplacements) que pour les employeurs (qui économisent sur la location d'espaces de bureau). Certes, ce mode de prestation de travail comporte des avantages non négligeables.

Or, les enjeux relationnels dans toute leur complexité et les risques psychosociaux liés à cette pratique à long terme devront être mis en lumière. Le travail est également un collectif qui se construit et s'entretient à partir d'espaces de dialogue dans lesquels on échange de l'information formelle, mais aussi informelle. Des ajustements majeurs sont attendus dans les années à venir pour contrer l'isolement des personnes employées en télétravail permanent.

Devant une perspective de télétravail à long terme, les employeurs devront se pencher sur les moyens de concilier les besoins de socialisation avec les pairs, et ce, à travers un espace virtuel. Ils devront développer des espaces de dialogue. Comment promouvoir les rapports sociaux et le sentiment d'appartenance à l'équipe de travail et autres ? Ce seront les grandes préoccupations qui teinteront le succès du télétravail.

Le télétravail s'est imposé sans préavis en 2020. L'année 2021 devra être celle durant laquelle il sera harmonieusement intégré aux conditions de travail du personnel professionnel. La fonction publique et les unités parapubliques devront en tenir compte dans leurs politiques, leurs pratiques de gestion et leurs modes de transmission de l'information. Enfin, cela devra bien sûr se refléter dans les conventions collectives. ●



## Actions politiques auprès des oppositions

# PARTAGER SES INQUIÉTUDES AFIN QU'ELLES PERCOLENT EN HAUT LIEU

Une organisation syndicale utilise différents moyens pour faire connaître ses préoccupations : communiqués de presse, lettres d'opinion, publicités, actions sur le terrain ou rencontres avec des élus du gouvernement en place. Plus discrète en raison du jeu de coulisses qu'elle implique, mais parfois tout aussi efficace, l'action politique auprès des oppositions peut s'avérer une arme de poids pour offrir un écho à des inquiétudes dans le Saint des Saints, soit à l'Assemblée nationale. Retour non exhaustif sur un moyen utilisé à plusieurs reprises au cours d'une année 2020 qui a lourdement défié la normalité.

## DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ENVERS LES FEMMES

Dans la foulée de l'envoi d'une lettre aux 125 députés de l'Assemblée nationale en novembre 2020 afin de les sensibiliser à la discrimination systémique envers les femmes dans la fonction publique et dans plusieurs organisations parapubliques, le SPGQ a pu s'entretenir en décembre avec Mme Christine St-Pierre, députée du Parti libéral du Québec (PLQ) et porte-parole de l'opposition officielle en matière d'enseignement supérieur.

Tant dans sa lettre qu'auprès de Mme St-Pierre, la présidence du SPGQ a pu faire valoir que, dans les cégeps, notamment, l'écart de salaire entre les membres du personnel professionnel et les autres corps d'emplois a évolué en leur défaveur, au même rythme que la féminisation de leur profession. Par exemple, le salaire des conseillers pédagogiques, qui était traditionnellement supérieur, est désormais inférieur à celui des enseignants qu'ils doivent conseiller. La députée du PLQ a pu ainsi se familiariser avec ce véritable non-sens, qui entraîne d'importants problèmes d'attraction et de rétention dans l'administration publique.

## PRIME ACCORDÉE AUX MÉDIATEURS ET CONCILIEURS PAR LE MTESS

En novembre 2020, le SPGQ a fait connaître publiquement son rejet des conclusions d'un rapport d'enquête de la Commission de la fonction publique (CFP), qui jugeait déraisonnable et inéquitable une prime accordée aux médiateurs et conciliateurs par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Le SPGQ a fait valoir que ce qui est déraisonnable et inéquitable, c'est plutôt de creuser le retard salarial de



**Émilie  
Beauchesne**

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

[emilie.beauchesne@spgq.qc.ca](mailto:emilie.beauchesne@spgq.qc.ca)



**Philippe  
Desjardins**

Conseiller à l'information  
[philippe.desjardins@spgq.qc.ca](mailto:philippe.desjardins@spgq.qc.ca)

l'ensemble du personnel de l'État québécois par rapport aux autres salariés québécois, et ce, depuis des décennies.

Sur ce dossier, le SPGQ a poussé le bouchon plus loin en informant M. Sylvain Gaudreault, député de Jonquière du Parti québécois (PQ), vice-président de la Commission de l'administration publique et porte-parole du troisième groupe d'opposition en matière de travail et aussi pour le Conseil du trésor. Ce fut aussi l'occasion de sensibiliser M. Gaudreault à la discrimination systémique dans le secteur public, de même qu'à l'expertise, l'attraction et la rétention des emplois des professionnelles et professionnels de la fonction publique, sans oublier les négociations en cours. Le député de Jonquière a pu se familiariser avec ces éléments et aussi les aborder lors d'une rencontre de la Commission des finances publiques à laquelle il a participé en novembre.

## PLACE DE LA LANGUE FRANÇAISE EN MILIEU DE TRAVAIL

En octobre 2020, la présidence du SPGQ a pu s'entretenir avec M. Paul St-Pierre Plamondon, nouveau chef du PQ, au sujet de la place de la langue française en milieu de travail. Cette rencontre virtuelle faisait suite à une sortie médiatique du SPGQ où il déplorait l'absence d'action du ministre de la Justice et ministre responsable de la Langue française, M. Simon Jolin-Barrette, pour rappeler aux employés des ministères et organismes du gouvernement du Québec que l'usage du français au travail doit primer. Le chef du PQ s'est montré sensible

aux arguments du SPGQ. Les astres ont semblé s'aligner, car, quelques jours plus tard, il lançait sa première motion comme chef du PQ visant à déclarer l'urgence linguistique à Montréal et à renforcer la Charte de la langue française (mieux connue sous le nom de *Loi 101*).

## PROJETS DE LOI N<sup>OS</sup> 61 ET 60

En juillet 2020, M. Martin Ouellet, député de René-Lévesque et leader parlementaire du troisième groupe d'opposition, et Mme Line Lamarre, présidente du SPGQ, se sont entretenus, principalement sur le projet de loi n<sup>o</sup> 61 (*Loi visant la relance de l'économie du Québec et l'atténuation des conséquences de l'état d'urgence sanitaire déclaré le 13 mars 2020 en raison de la pandémie de la COVID-19*) et sur le projet de loi n<sup>o</sup> 60 (*Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions*).

Tandis que Mme Lamarre a évoqué les conséquences du projet de loi n<sup>o</sup> 61 sur le travail des professionnels qui auront à travailler sur les quelque 200 projets (certains majeurs, dont ceux liés aux transports collectifs) et chantiers qui en découleront, M. Ouellet a reconnu les nombreuses zones grises de ce projet de loi.

En abordant le projet de loi n<sup>o</sup> 60, Mme Lamarre a traité de la volonté manifeste du gouvernement de procéder à un délestage de l'État. Elle a évoqué à cet effet le transfert de professionnels du ministère de l'Économie et de l'Innovation vers Investissement Québec, de même que quelques éléments du projet de loi qui inquiètent le SPGQ. La création d'organismes dotés d'un conseil d'administration permet ce délestage, a indiqué Mme Lamarre, tout en offrant au gouvernement la possibilité de conserver une forme de contrôle. Elle a exprimé à M. Ouellet son souhait de faire des représentations à cet effet.

M. Ouellet a conclu en souhaitant vouloir être le porte-parole des inquiétudes du SPGQ lorsque les travaux reprendront sur ces deux projets de loi.

## PROJET DE LOI N<sup>O</sup> 61... ENCORE !

En juin, la présidence a rencontré virtuellement la co-porte-parole de Québec solidaire (QS), Mme Manon Massé, et M. Vincent Marissal, député de Rosemont de QS et porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière de finances, d'économie, de fiscalité, de revenu et aussi pour le Conseil du trésor. Sans surprise, le sujet de la rencontre concernait à nouveau le projet de loi n<sup>o</sup> 61.

Lors de cette rencontre, Mme Lamarre a dit redouter un bar ouvert à la corruption et à l'assouplissement des critères environnementaux si le projet de loi était adopté. Si l'on veut accélérer la procédure environnementale pour le bienfait des entreprises, il suffirait d'engager plus de biologistes, plutôt que d'alléger les processus, a exprimé la présidente du SPGQ. Toujours selon elle, les professionnelles et professionnels de l'État sont les chiens de garde des services étatiques et de l'application des règles gouvernementales. Ils n'ont pas pour mandat d'assouplir les critères (environnementaux, notamment). Ils ne peuvent prendre de liberté avec les lois afin d'atteindre les objectifs du gouvernement dans la relance économique.

Il semble bien que le SPGQ et QS aient des atomes crochus sur ce sujet, car Mme Ruba Ghazal, députée de QS et porte-parole en matière d'environnement, ne s'est pas gênée à l'Assemblée nationale pour taxer le ministère de l'Environnement de « boniche » des promoteurs, alors que son rôle devrait davantage en être un de chien de garde de tous les Québécois. ●





## PATRIMOINE

# QUAND LA VIEILLE PIERRE NOUS LAISSE DE MARBRE

L'année 2020 a disséminé de nombreuses cicatrices sur le territoire québécois en raison de la destruction et de l'abandon de plusieurs immeubles patrimoniaux. Au-delà des balafres urbaines ou villageoises infligées par le pic des démolisseurs, cette triste situation nous renvoie à la démolition de notre mémoire collective et à l'effritement de notre identité nationale. Retour sur une année 2020 où la vieille pierre semble nous avoir laissés de marbre.



**Philippe Desjardins**

Conseiller à l'information  
[philippe.desjardins@spgq.qc.ca](mailto:philippe.desjardins@spgq.qc.ca)

## LE MANOIR SEIGNEURIAL DE MASCOUCHE : L'ILLUSTRATION D'UNE GESTION INADAPTÉE

L'héritage bâti de nos aïeux en a pris pour son rhume (ou sa pandémie) au cours de la dernière année. Une des plus récentes victimes de la destruction et de l'indifférence est le manoir seigneurial de Mascouche, situé au cœur d'un site patrimonial tri-centenaire, qui a succombé en novembre 2020. Dans les jours suivants, le cabinet de la ministre de la Culture et des Communications, Mme Nathalie Roy, a confirmé que le gouvernement n'avait pas à autoriser la démolition, car la protection du domaine seigneurial relève de la Ville de Mascouche.

## UNE RESPONSABILITÉ MUNICIPALE SANS LES RESSOURCES NÉCESSAIRES

Le sort réservé au manoir de Mascouche est plutôt emblématique de la *Loi sur le patrimoine culturel*. Entrée en vigueur en 2012, cette loi avait pour vocation d'élargir la notion de patrimoine, tout en donnant plus de responsabilités aux municipalités en matière de protection et de valorisation du patrimoine. Le hic est que cette loi délègue aux villes et aux municipalités l'immense charge du patrimoine immobilier qui présente un intérêt régional ou local. Toutefois, les ressources financières et l'expertise en la matière manquent cruellement afin de jouer un rôle de premier plan.



PHOTO : Wikimedia Commons, Simon Pierre Barrette : Démolition de l'église Saint-Coeur-de-Marie à Québec

Dans un rapport accablant déposé en juin 2020, la vérificatrice générale du Québec, Mme Guylaine Leclerc, pointait d'un doigt sévère le ministère de la Culture et des Communications (MCC) en ce qui a trait à la protection du patrimoine bâti. Mme Leclerc déplorait entre autres un manque de leadership, de vision et de cohérence.

Ce rapport faisait mention que, sur les 41 immeubles et sites patrimoniaux nécessitant d'importants travaux d'entretien, 20 n'ont pas été inspectés dans le cadre d'une tournée régionale, alors que 15 ont été inspectés il y a plus de trois ans. La vérificatrice générale du Québec soulignait aussi qu'environ 40 % des demandes de classification pour les bâtiments n'obtiennent pas de réponse avant 5 à 10 ans.

## UN PROGRAMME DE SOUTIEN INADÉQUAT

En septembre, la ministre Roy a annoncé un montant supplémentaire de 22 M\$ destiné au Programme de soutien au milieu municipal en patrimoine immobilier, qui vise la sauvegarde des maisons et des immeubles patrimoniaux du Québec. Cette somme permet l'embauche d'agents de développement en patrimoine immobilier pour guider les municipalités dans leurs projets. Selon le SPGQ, il s'agit d'une bonne nouvelle, car ce programme permettra aux responsables locaux de s'outiller et d'intervenir plus efficacement en matière de patrimoine. Toutefois, est-ce adéquat ?

Selon l'Union des municipalités du Québec (UMQ), il semble que non, car les sommes annoncées sont manifestement insuffisantes pour répondre aux besoins actuels, sans compter que le programme doit normalement se terminer en mars 2022. « Deux ans d'avenir, c'est bien trop court pour autant d'histoire », indiquait la présidente de l'UMQ et mairesse de Sainte-Julie, M<sup>me</sup> Suzanne Roy.

Ajoutons à cela qu'en 1977, le public pouvait compter sur 162 employés à la Direction générale du patrimoine du ministère de la Culture du Québec. *Le Devoir*, sous la plume du journaliste Jean-François Nadeau, nous rappelait en octobre 2020<sup>1</sup> que « le même ministère ne compte plus désormais que 31 professionnels, auxquels s'ajoutent une technicienne, une secrétaire et deux gestionnaires. Pourtant, le nombre de questions à traiter a augmenté. »

En octobre 2020, la ministre Roy a déposé le projet de loi n° 69, qui vise à modifier la *Loi sur le patrimoine culturel* et d'autres dispositions législatives liées à la protection du patrimoine bâti. Ce projet de loi entend entre autres doter les municipalités régionales de comté (MRC) et les villes de certains pouvoirs en matière de patrimoine culturel, et de leur imposer certaines obligations, notamment celle de tenir des inventaires.

Le projet de loi vise aussi à rendre les décisions du MCC plus transparentes et plus équitables en donnant aux citoyens la possibilité d'en faire appel, tout en accélérant le traitement des demandes de statut et d'autorisation déposées par les citoyens et les propriétaires de biens patrimoniaux, et en rendant des décisions dans un délai raisonnable.

## LA DÉPROFESSIONNALISATION DU MCC POUR LA SAUVEGARDE DU PATRIMOINE MATÉRIEL

Encore une fois, s'agit-il de gestes suffisants pour s'assurer que les démolitions impromptues ne fassent plus les manchettes, comme cela a été trop souvent le cas dans le passé ? Difficile de se prononcer à ce stade. Or, ce qui est sûr, après des années d'austérité ayant accentué les départs et le non-remplacement d'experts, c'est que cette situation a provoqué la déprofessionnalisation du MCC en matière de sauvegarde du patrimoine matériel. Les professionnelles et professionnels de l'État au service du patrimoine sont de toute évidence en nombre insuffisant pour permettre au MCC d'épouser une réelle vision d'exemplarité de l'État en matière de sauvegarde et de valorisation du patrimoine immobilier, comme le rappelait le SPGQ en octobre 2020.

Par ailleurs, advenant son adoption, le projet de loi n° 69 ne précise rien pour regarnir les effectifs du MCC et pour développer son expertise en patrimoine. Il semble aussi muet pour ce qui est de fédérer l'ensemble des ministères et organismes responsables de bâtiments patrimoniaux autour d'une vision commune.

Dans son mémoire comprenant diverses recommandations au sujet du projet de loi, l'UMQ précise que les villes et municipalités doivent pouvoir compter sur un appui financier stable et prévisible afin d'avoir réellement les moyens d'agir pour préserver ce riche patrimoine collectif.

## UNE PLACE DE CHOIX

Évidemment, la gestion de crise induite par la pandémie depuis mars 2020 force des choix douloureux. Or, est-ce un choix possible ou même réaliste que d'abandonner les vestiges et des pans entiers de notre passé si fécond ?

La relance économique attendue par le gouvernement pour contrer les conséquences de la crise sanitaire ne doit-elle pas faire une place de choix à notre patrimoine afin d'éviter que nous devenions tous orphelins de notre histoire ? Espérons que les réponses à ces questions nous seront données en 2021 et qu'on n'y restera pas de marbre. ●

1. <https://www.ledevoir.com/culture/588469/quebec-la-loi-sur-le-patrimoine-sera-renovee>



## Sous-traitance gouvernementale

# ÉVOLUTION INQUIÉTANTE DES PRATIQUES



**Étienne Blanchette**

Conseiller à l'organisation du travail  
[etienne.blanchette@spgq.qc.ca](mailto:etienne.blanchette@spgq.qc.ca)  
[@spgq.qc.ca](https://twitter.com/spgq.qc.ca)

Dans *L'Expertise* de novembre 2016, le SPGQ faisait écho au premier bulletin des ministères et organismes (M/O) relatif au portrait de la main-d'œuvre en technologies de l'information (TI) au sein de la fonction publique, en date du 4 décembre 2015. Depuis ce temps, quatre rapports annuels en matière de sous-traitance dans le domaine des TI ont été publiés.

Le contexte de production de ces rapports était de mieux contrôler la sous-traitance et d'internaliser les ressources en TI. Le SPGQ désire partager le fruit de ces recherches quant à l'évolution des pratiques des différents M/O.

La méthode de calcul utilisée pour établir le pourcentage de sous-traitance en TI au sein des M/O est la suivante :

$$\frac{[\text{n}^{\text{bre}} \text{ de professionnels à l'interne} + \text{n}^{\text{bre}} \text{ de postes professionnels vacants} + \text{n}^{\text{bre}} \text{ de professionnels à l'externe}] \div \text{n}^{\text{bre}} \text{ de professionnels à l'externe}}$$

Ce tableau présente les 11 M/O détenant les plus hauts pourcentages de sous-traitance en TI. Par exemple, il indique que le MIDI

et la SAAQ détiennent une majorité de ressources provenant de l'externe. Cette situation est très préoccupante.<sup>1</sup>

En ce qui a trait aux expertises dans le domaine des TI, les consultants sont principalement appelés dans les champs de :

- l'analyse en développement de système;
- la gestion de projet;
- l'infrastructure technologique générale;
- l'architecture organique;
- le soutien de projet.

De façon globale, nous constatons que le nombre d'employés internes a augmenté d'environ 37 % en cinq ans. Quant au

Rang	Ministères et organismes	Nbre de consultants		% de sous-traitance	
		2016	2019	2016	2019
1	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI)	33	88	34,7	55,0
2	Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)	198	443	27,8	50,3
3	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)	24	65	28,9	42,2
4	Ministère de la Justice	109	197	39,1	38,1
5	Ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports (MTMDET)	140	138	47,5	34,4
6	Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ)	295	224	43,0	31,2
7	Centre de services partagés du Québec (CSPQ)	392	362	37,5	30,4
8	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)	180	144	37,7	26,1
9	Retraite Québec	196	139	31,4	23,6
10	Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN)	38	76	17,8	21,5
11	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)	67	100	17,2	21,5

1. Au cours des dernières années, le SPGQ a observé que l'appellation de certains M/O a pu évoluer et que la comparabilité peut être compromise. Toutefois, les missions de ces M/O sont demeurées relativement identiques.

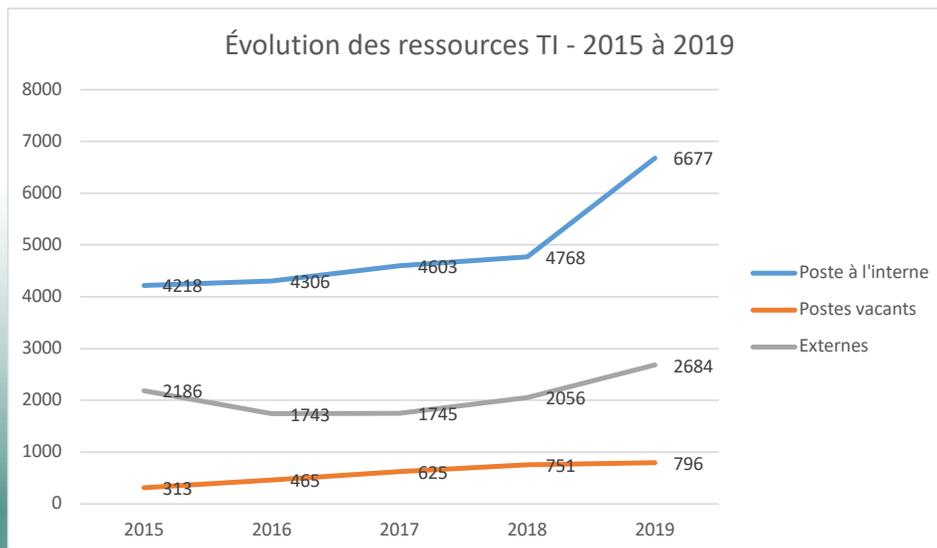
nombre d'employés externes, il a crû d'environ 20 % durant la même période.

Le constat le plus frappant demeure le nombre de postes vacants, qui a explosé de plus de 60 % entre 2015 et 2019. Cet accroissement nous rappelle que les conditions de travail et la rémunération rendent de plus en plus difficile le recrutement de ressources.

Nous rappelons que, si des besoins de sous-traitance dans un domaine d'activité sont présents dans votre M/O, la délégation syndicale doit demander, par l'intermédiaire du forum des comités ministériels de relations professionnelles (CMRP),

l'application de l'article 3-6.04 de la Convention collective des professionnelles et professionnels<sup>2</sup> afin de former les ressources internes aux besoins qui sont présentement sous-traités :

« En cas de besoins récurrents et lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employées et employés à l'emploi, des sommes sont affectées en priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des employées et employés à même le budget affecté au développement des ressources humaines prévu par la section 6-7.00 ou de tout autre budget convenu par les membres du comité ministériel de relations professionnelles. » ●



2. [https://spgq.qc.ca/wp-content/uploads/2017/11/CC\\_ARQ\\_2015-2020.pdf](https://spgq.qc.ca/wp-content/uploads/2017/11/CC_ARQ_2015-2020.pdf)



**Paul  
Levesque**

Directeur général  
[paul.levesque@spgq.qc.ca](mailto:paul.levesque@spgq.qc.ca)

## COMITÉ SUR LA PÉRENNITÉ

Lors du dernier congrès, une résolution a été adoptée pour mettre en place un chantier sur le niveau de la cotisation syndicale en procédant à une analyse des besoins des membres et des obligations de l'organisation. Par conséquent, le conseil syndical a créé un comité responsable d'évaluer la pérennité du SPGQ. Deux rencontres du comité ont eu lieu, en décembre et en février. Pour répondre à son mandat, le comité a adopté le plan de travail suivant :

- Analyser comment le SPGQ souhaite et doit opérationnaliser sa mission pour répondre aux besoins de ses membres au cours des prochaines années ;
- Utiliser la matrice MOFF (menaces, opportunités, forces, faiblesses ; en anglais, SWOT) pour faire un diagnostic interne et un diagnostic externe ;
- Proposer des travaux à partir des deux étapes précédentes sur la vision du SPGQ pour les prochaines années en regard de la résolution adoptée par le congrès ;
- Identifier les différents leviers pour assurer la pérennité du Syndicat au regard des résultats des étapes précédentes.

Le comité espère déposer une première version du rapport au conseil syndical d'ici la fin du mois de juin 2020 afin d'identifier les différentes actions qui devront en découler, notamment à travers la mise en œuvre d'une planification stratégique, mais aussi les éléments qui nécessitent une consultation des autres instances, comme le congrès et l'assemblée générale des membres.

Le comité vous tiendra informés de l'avancée des travaux.



**Adi  
Jakupović**

Secrétaire au comité  
exécutif  
[adi.jakupovic@spgq.qc.ca](mailto:adi.jakupovic@spgq.qc.ca)

## COMITÉ DES STATUTS ET RÈGLEMENTS

Les statuts et règlements sont au cœur du fonctionnement du SPGQ. Au cours de l'année 2020, le comité qui leur est dédié s'est réuni à cinq reprises, notamment pour interpréter des clauses, à la demande de membres et de délégués.

En prévision du congrès, le comité a également révisé de nombreuses propositions de modifications aux statuts et règlements. Ses membres ont analysé leur admissibilité et effectué du suivi auprès des personnes ayant fait des propositions.

Pour la prochaine année, en raison du report du congrès en avril 2022, une nouvelle ronde d'appels de propositions sera lancée, puis des amendements pourront être proposés. Toutes ces informations seront ensuite partagées avec les participants au congrès.

## COMMISSION DE SURVEILLANCE

Les membres de la commission de surveillance peuvent choisir d'assister au déroulement des instances du SPGQ de leur choix. Par la suite, ils émettent des recommandations et des constats.

Au cours de l'année 2020, les membres de la commission se sont réunis environ 20 fois, en plus de leur participation aux instances. À la suite du dépôt de leur rapport à l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux de novembre, le comité exécutif leur a assuré son étroite collaboration. Il s'est aussi engagé à faire un suivi serré quant à ses recommandations. D'ailleurs, un suivi sera désormais assuré lors de chaque réunion du conseil syndical.



### Dany Levesque

Conseiller à la classification et à l'équité et aux relativités salariales, fonction publique  
[dany.levsque@spgq.qc.ca](mailto:dany.levsque@spgq.qc.ca)

## COMITÉ DE CLASSIFICATION, D'ÉQUITÉ ET DE RELATIVITÉS SALARIALES

Créé par le conseil syndical, ce comité a comme mandat, entre autres, de soutenir divers comités, au besoin, lors de modifications à la classification ou d'exercices de relativité ou d'équité salariales.

Durant les dernières rencontres, les membres du comité ont pris connaissance des modifications récentes aux directives suivantes :

- Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la fonction publique ;
- Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires ;
- Nouvelles directives relatives aux corps d'emplois du personnel professionnel.

Les directives émises par le Conseil du trésor sont publiées au *Recueil des politiques de gestion*, disponible sur le site Web des Publications du Québec. L'employeur les met également à la disposition de ses employés, généralement sur l'intranet des ministères et organismes, pour consultation.



### Émilie Beauchesne

Conseillère à la vie syndicale : dossier des femmes, PAE et comité sur la diversité  
[emilie.beauchesne@spgq.qc.ca](mailto:emilie.beauchesne@spgq.qc.ca)

## COMITÉ DES FEMMES : CONTINUITÉ DANS LE CHANGEMENT Entre continuité et innovation

L'année 2020 a été un moment pour se réinventer. Le comité des femmes est resté mobilisé et 2021 en est la suite logique. Le comité répond aux besoins des membres par une offre diversifiée de services : communications mensuelles dans *l'IntersectionnEL-LES*, série de conférences « Regards féministes », conférences dans le cadre du 8 mars, etc. Bien sûr, le comité travaille déjà à l'organisation des États généraux des femmes, prévus à l'automne 2022. Au cours des prochains mois, le Réseau des femmes sera interpellé à ce sujet afin que l'événement réponde aux besoins des personnes participantes. Restez à l'affût! ●





## Conciliation famille-travail-vie personnelle en pandémie

# PENSER COMME UN CHÊNE OU UN ROSEAU

**P**armi les *Fables de La Fontaine*, celle sur le chêne et le roseau semble tout droit sortie de ce long hiver qu'est la pandémie de COVID-19. Le chêne se moquait du roseau, qui, au moindre coup de vent, devait se pencher près de l'eau. Cela fait penser à l'âpre tâche de concilier la famille, le travail et la vie personnelle en ces temps troubles.

Dès le début du confinement, en mars 2020, la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, dont le SPGQ est membre fondateur, a mis en place un questionnaire afin d'étudier l'impact de la pandémie sur la conciliation famille-travail-vie personnelle. Les faits saillants sont criants. Déjà en avril 2020, la question de la détérioration de la santé mentale, plus particulièrement celle des femmes, était très préoccupante. Principale raison : la charge mentale familiale étant sur leurs épaules, en plus du stress du travail et de la pandémie, il y a eu surchauffe.

De plus, dans l'ensemble des mesures mises en place dans cet état d'urgence, les mesures collectives de soutien ont immédiatement pris le bord. Elles comprennent les proches aidants, les centres de la petite enfance (CPE), les services de garde, les écoles ainsi que les services d'aide pour enfants en difficulté ou à besoins particuliers. Bref, tout ce qui constitue le soutien nécessaire à une personne travailleuse pour accomplir ses tâches, tout en sachant que ses proches sont entre de bonnes mains. Pire, les personnes travailleuses se sont retrouvées du jour au lendemain à la maison, leur domicile étant leur nouveau lieu de travail.

Au départ, la question du télétravail était considérée comme une mesure de conciliation famille-travail-vie personnelle. Toutefois, s'il n'y a pas d'outils collectifs (écoles, CPE, etc.), il est illusoire de considérer que le télétravail soutient une meilleure conciliation famille-travail. On est loin de la panacée!

## TROUVER L'ÉQUILIBRE

Au début de la pandémie, plusieurs personnes gestionnaires ont été tentées d'appliquer le même style de gestion que lorsque l'ensemble du personnel était au bureau. Loin des yeux, loin du cœur? Ces gestionnaires ont mis en place des outils de contrôle traditionnels (nombreuses rencontres, appels répétés, courriels) afin de s'assurer du rendement au travail des membres de leur personnel.

Rapidement, ces solutions ont viré au ridicule et sont devenues contre-productives. Les écoles sont fermées? « Mettez les enfants devant la télévision », a répondu une personne en situation d'autorité à une professionnelle incapable de travailler et de



**Isabelle Darisse**

Conseillère à la vie syndicale  
[isabelle.darisse@spgq.qc.ca](mailto:isabelle.darisse@spgq.qc.ca)

s'occuper de ses enfants de moins de 10 ans en même temps. Ces histoires d'horreur du début de la pandémie sont documentées. Le SPGQ les « chérit » pour éviter qu'elles ne se reproduisent.

Petit retour à La Fontaine et à sa fable. Le chêne, majestueux arbre à la canopée magnifique, est convaincu que rien n'est à son épreuve. Il se permet donc de se moquer du roseau. Dès qu'un oiseau se pose ou que le vent souffle sur le roseau, celui-ci se plie très facilement. Au contraire, le chêne, droit et fier, est là sans faiblir, supportant oiseaux et vents. Le chêne est orgueilleux, tandis que le roseau, sage et prudent, fait de son adaptabilité sa force. Or, le vent finit par déraciner le chêne, alors que le roseau se relève sans écueils de ce coup de vent. Dans la situation actuelle, le vent est la pandémie et la meilleure illustration du succès, en matière de conciliation famille-travail-vie personnelle, est le roseau.

## YOGA SOCIAL : SOUPLESSE, CONFIANCE ET DÉCONNEXION

La pandémie a travaillé la **souplesse** de tous. Le premier facteur d'une conciliation famille-travail-vie personnelle réussie est justement la souplesse. Celle du gestionnaire dans les horaires de travail, celle dans l'organisation des tâches, tant à la maison qu'au bureau, et celle quant aux attentes des personnes professionnelles envers elles-mêmes et la performance attendue. Finalement, cette souplesse a permis d'abattre plus de travail qu'anticipé, de survivre à une grande période d'incertitude, de prendre soin des enfants et d'avoir un minimum de vie privée.

La pandémie a également mis à l'épreuve la **confiance**. Du jour au lendemain, l'ensemble du personnel était en télétravail et certaines personnes ont été tentées de retirer *manu militari* cette confiance, car elles n'avaient pas de regard direct sur le travail. Or, tant pour les gestionnaires que les personnes professionnelles, cette confiance est essentielle pour tout concilier. Il est impératif de la nourrir et de la faire grandir. Comment? Par des communications saines et régulières, par une reddition de comptes adéquate, par de la souplesse et par de la transparence sur la situation. Trop de confiance vous mettrait dans l'état du chêne. La souplesse doit donc être au rendez-vous!

Enfin, réalité en France depuis bientôt dix ans, le droit à la **déconnexion** est un facteur de succès dans la conciliation famille-travail-vie personnelle. Combien de fois vous êtes-vous connecté à votre plateforme Teams en vous disant que, si le patron vous voyait connecté aussi tôt ou tard, il sera assuré de votre grand dévouement envers l'organisation et que ce sera valorisé ?

Pourtant, la déconnexion du travail est essentielle pour conserver un équilibre mental, physique et social. Pas évident lorsque votre ordinateur vous suit, que vos courriels sont accessibles et que vous en recevez une tonne ! Et, surtout, quand votre maison est désormais votre espace de travail. Il est donc difficile de faire le vide et d'entrer dans votre bulle « personnelle » à la fin d'une journée de travail.

Reste qu'il est important de vous arrêter, de faire une coupure essentielle afin de mieux stimuler votre concentration, votre créativité, votre efficacité et, surtout, d'être plus performant dans votre prestation de travail. L'objectif ultime : éviter de vous retrouver totalement déraciné, tel le chêne que La Fontaine a imaginé...

Pour aller plus loin dans la réflexion :

- Organisation mondiale du travail, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond* : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf) (en anglais)
- Coalition pour la conciliation famille-travail-études : <https://ccfte.org/resultats-du-questionnaire/>
- INSPQ : [https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2709\\_travail\\_vie\\_personnelle\\_sante\\_mentale.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2709_travail_vie_personnelle_sante_mentale.pdf)
- Observatoire québécois des inégalités, en partenariat avec l'Association pour la santé publique du Québec : [https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYMZxfbWTbVKVvSt3IBECIc/asset/files/Rapport\\_Femmes-et-COVID\\_Impact\\_de\\_la\\_COVID\\_sur\\_la\\_sante\\_et\\_qualite\\_de\\_vie\\_des%20Femmes\\_au\\_Quebec\(1\).pdf](https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYMZxfbWTbVKVvSt3IBECIc/asset/files/Rapport_Femmes-et-COVID_Impact_de_la_COVID_sur_la_sante_et_qualite_de_vie_des%20Femmes_au_Quebec(1).pdf)
- Jean-François Bertholet, *Travailler mieux* : <https://ici.radio-canada.ca/premiere/balados/7901/travailler-mieux> (balado). ●





Inscrivez-vous à  
l'Espace client  
de La Capitale et  
**courez la chance  
de gagner 5 000 \$\***

# Prenez quelques minutes pour vous inscrire à l'**Espace client**!

Vous courez la chance de gagner 5 000 \$, en plus de profiter  
des nombreux avantages de nos services en ligne :

- **Faites vos réclamations en ligne**  
et obtenez un remboursement en 48 h  
ouvrables sur la majorité des soins.
- **Accédez au détail** de vos protections  
et aux montants admissibles à un  
remboursement.
- **Suivez** vos réclamations en ligne.
- **Visualisez et imprimez**  
votre carte de services.
- **Et bien plus!**

Pas de compte Espace client ?

**Inscrivez-vous dès maintenant**  
en visitant [lacapitale.com/espace-client](http://lacapitale.com/espace-client)

**Déjà inscrit à l'Espace client ?**

Vous obtenez automatiquement  
une participation au concours.

**La Capitale**   
Assurance et services financiers



**L'impact de la pandémie sur les femmes migrantes, immigrantes et racisées**

## LUTTER POUR LES DROITS DE TOUTES

**S**i la pandémie a forcé la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF) à revoir ses activités, notamment en reportant le rassemblement, les revendications portées par le mouvement des femmes sont plus que jamais d'actualité.

**Les cinq revendications de la CQMMF sont :**

- la lutte contre la pauvreté;
- la lutte contre la violence faite aux femmes;
- la justice climatique;
- les femmes autochtones;
- les femmes migrantes et immigrantes.

Ces revendications ont en commun la volonté d'en finir avec le patriarcat et le capitalisme, qui sont à l'origine d'inégalités diverses entre les femmes et les hommes. D'autres systèmes s'imbriquent à ces deux systèmes d'oppression et complexifient les réalités vécues par les femmes. Les systèmes doivent donc être déconstruits simultanément.

Une approche féministe intersectionnelle permet au mouvement de ne laisser pour compte aucune femme. D'ici au grand rassemblement le 17 octobre 2021, des actions en lien avec les cinq revendications seront menées partout au Québec.

### UNE PANDÉMIE QUI INTENSIFIE LES INÉGALITÉS

La crise sanitaire est venue exacerber les inégalités et les discriminations que vivent quotidiennement les femmes migrantes, immigrantes et racisées. À l'échelle nationale, les femmes racisées gagnent 59 % du salaire d'un homme blanc, tandis qu'une femme blanche gagne 67 % du salaire d'un homme blanc. Plus encore, chez les femmes immigrantes, 45,6 % sont surqualifiées, selon une analyse réalisée en 2019 par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre.

« Les femmes immigrantes ou racisées sont [...] plus vulnérables aux conséquences sociales et économiques de la pandémie, souligne le Conseil du statut de la femme. Leur accès au marché du travail et leur surreprésentation dans les emplois à risque et faiblement rémunérés soulèvent des enjeux à cet égard. »



**Émilie Beauchesne**

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

[emilie.beauchesne@spgq.qc.ca](mailto:emilie.beauchesne@spgq.qc.ca)

Le quotidien des femmes migrantes, immigrantes et racisées était déjà complexe avant la pandémie. Elles étaient majoritaires dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services, des milieux qui subissent particulièrement les impacts de l'austérité des dernières années. Ces dernières ont laissé comme marque des salaires et conditions de travail inadéquates. Selon Statistique Canada, la proportion de personnes immigrantes parmi le personnel d'aides-infirmiers, d'aides-soignants et de préposés aux bénéficiaires au Québec était de 26 % en 2016, comparativement à 15 % dans l'ensemble des autres professions. Plus de 80 % d'entre elles étaient des femmes.

### DIFFICULTÉ D'INTÉGRATION ET MANQUE DE MESURES INCLUSIVES

Une des raisons identifiées par la CQMMF pour expliquer les inégalités persistantes vécues par les femmes migrantes et immigrantes est leur difficulté d'intégration. Elle constate aussi un manque de mesures inclusives qui tiennent compte de la complexité du parcours d'intégration et qui garantissent un accès aux services et aux droits, indépendamment de leur statut migratoire.

#### Qu'est-ce que la CQMMF ?

La Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF) est un regroupement national féministe qui a pour mission de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, entre les femmes elles-mêmes et entre les peuples. Elle aspire aussi à contribuer à éliminer les causes de la pauvreté et de la violence envers les femmes. La CQMMF vise à maintenir et à développer une solidarité avec les coordinations nationales de la région de l'Amérique et à l'international dans le mouvement de la Marche mondiale des femmes.

## PISTES DE SOLUTION

Afin d'atténuer les inégalités, le gouvernement doit reconnaître et valoriser les expertises des groupes représentant les intérêts des femmes. Ces derniers sont porteurs de solutions.

Finalement, la CQMMF juge essentiel d'aborder l'action gouvernementale au moyen d'une analyse différenciée selon les sexes

et intersectionnelle (ADS+) afin que les femmes migrantes, immigrantes et racisées ne soient plus invisibles dans un angle mort.

Les solutions existent. Les groupes de femmes les portent. Inutile de réinventer la roue : écoutons les femmes! ●



## CONDITION FÉMININE

# LA PANDÉMIE NE VIENDRA PAS À BOUT DE LA SOLIDARITÉ

**E**n 2020, la pandémie de la COVID-19 a occupé tout l'espace – et ce n'est pas fini. Toutefois, il est important de mettre en lumière l'impact de cette crise sanitaire sur les femmes, que ce soit sur le mouvement féministe ou sur les activités de la vie syndicale.

Au SPGQ, le dossier des femmes se joue sur deux fronts : offrir des services et défendre les membres, puis être allié et partie prenante du mouvement. Les deux se nourrissent mutuellement.

### AU-DELÀ DES ARCS-EN-CIEL

La crise sanitaire a révélé à quel point les avancées en matière de droits des femmes sont fragiles et précaires. En effet, la pandémie est venue **exacerber** les discriminations que vivent les femmes, plus fortement les femmes marginalisées et racisées.

Les femmes occupent majoritairement les emplois jugés essentiels (santé, services sociaux, éducation, services). Elles sont donc plus exposées au virus. Paradoxalement, elles ont été plus fortement touchées par des baisses de revenus et le chômage, notamment parce qu'elles sont aussi nombreuses à travailler dans des secteurs touchés par des fermetures, dont la restauration et la culture.

De plus, bon nombre d'entre elles ont dû quitter leur emploi pour répondre aux besoins de leurs proches. D'autres ont vu leurs conditions de travail et de vie se détériorer, car elles ont dû composer difficilement avec la conciliation travail-vie personnelle. L'accessibilité aux services d'aide et d'hébergement a aussi été réduite pour les femmes confinées et vivant de la violence conjugale, alors que les besoins augmentaient.



**Émilie Beauchesne**

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

[emilie.beauchesne@spgq.qc.ca](mailto:emilie.beauchesne@spgq.qc.ca)

### ISOLÉES, MAIS ENSEMBLE

Même isolées, les femmes de tous les milieux ont saisi ce moment pour mettre de l'avant des revendications historiques depuis trop longtemps ignorées par les décideurs afin de contrer les inégalités structurelles et systémiques causées par le patriarcat, le racisme, le capitalisme, etc.

On l'observe notamment à travers la campagne annuelle des **12 jours d'action contre les violences faites aux femmes** ou encore celle du **Collectif 8 mars** et son puissant slogan « Écoutons les femmes ! ». Certes, en 2020, le quotidien des femmes est devenu plus sombre. Or, tout n'est pas négatif. Des mouvements de solidarité se sont créés dans le but de transformer la société.

### PARTENARIATS

Ainsi, au cours de l'année dernière, le SPGQ a maintenu et même créé des partenariats avec différents groupes afin de porter des revendications féministes prioritaires pour le Syndicat. Pour ce faire, il a collaboré avec différentes actrices dans la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment dans le cadre de la rencontre automnale du Réseau des femmes et dans la diffusion des ressources en violence conjugale.

De plus, le SPGQ a travaillé avec la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), la Coalition sur la santé et sécurité au travail ainsi que l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS). Un **manifeste** sur le travail invisible a été rédigé avec cette dernière.

## QUE RÉSERVE 2021 ?

En 2021, les responsables du dossier des femmes au SPGQ continueront d'accroître la mobilisation et le sentiment d'appartenance des femmes envers leur organisation syndicale. En plus des rencontres de comités et de réseaux, les conférences mensuelles **Regards féministes**, inspirées des intérêts des répondantes du Réseau des femmes, ont été organisées. Le Syndicat prépare également ses États généraux des femmes, attendus à l'automne 2022.

## INCLUSION ET DIVERSITÉ

Malgré l'incertitude persistante, le SPGQ maintiendra ses solidarités et souhaite également les élargir afin de répondre à l'une de ses priorités annuelles : l'inclusion et la diversité.

En lien avec ses priorités, et afin de répondre à la résolution du conseil syndical des 23 et 24 janvier 2020, le SPGQ poursuivra son travail afin de favoriser l'intégration des membres des communautés autochtones au sein de l'appareil gouvernemental et de ses propres comités. Cette démarche a déjà été entamée avec une conférence offerte par Femmes autochtones du Québec (FAQ) et l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL). Le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAE) sera également mis à jour.

## DOSSIERS EN COURS

Parmi les dossiers en cours, il y a bien évidemment les négociations. Le SPGQ souhaite conventionner l'obligation explicite pour l'employeur en matière de prévention de violence conjugale au travail ou à proximité et accorder 10 jours de congé payé en cas de violence conjugale. Cette mesure permettrait une meilleure protection des victimes.

Également, avec la réorganisation du travail imposée par la pandémie de COVID-19, la conciliation famille-travail-vie personnelle sera également au cœur des préoccupations de l'organisation. Plus que jamais, le SPGQ souhaite donner de l'oxygène à ses membres.

Finalement, un regard attentif sera porté sur les différents projets de loi pour s'assurer qu'ils ne portent pas préjudice aux femmes et aux membres, comme le SPGQ l'a fait avec le projet de loi n° 59 réformant la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Dans l'intérêt fondamental des membres, ce dossier a été travaillé localement et avec des coalitions.

## UNE NÉCESSITÉ D'AGIR

Bref, la pandémie est loin d'avoir ralenti les responsables du dossier des femmes du SPGQ! Néanmoins, la crise sanitaire a mis en évidence la nécessité d'agir pour une égalité durable. Les femmes veulent des mesures concrètes pour combattre les inégalités dès maintenant. L'année 2021 sera assurément riche en activités, en espoirs et en revendications afin de faire progresser les droits des femmes et la société. ●

**« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »**

**– Simone de Beauvoir**





## PRENDRE SOIN DE SA SANTÉ MENTALE



**Nathalie Côté**

Conseillère à l'information  
[nathalie.cote@spgq.qc.ca](mailto:nathalie.cote@spgq.qc.ca)

La pandémie a engendré son lot de stress pour de nombreux travailleurs. L'adaptation au télétravail, la conciliation travail-famille et l'incertitude financière ont notamment bouleversé plusieurs personnes. De plus, le confinement et le télétravail les ont privées d'un facteur de protection important : les contacts sociaux. Mireille Plante, conférencière chez Pautitiv, en a discuté avec les membres du Réseau des jeunes en décembre.

### SOURCES DE STRESS

Pandémie ou pas, les recherches ont montré qu'il existe quatre grandes sources de stress. Les voici, accompagnées d'exemples :

- **Contrôle faible** : En contexte de pandémie, vous avez moins de contrôle sur votre quotidien, votre routine ;
- **Imprévisibilité** : L'évolution de la pandémie et des consignes sanitaires est difficile à prévoir ;
- **Nouveauté** : Le télétravail à temps plein est une nouveauté ;
- **Ego menacé** : Si vous avez l'habitude d'être performant, votre ego peut se sentir menacé si c'est moins le cas ou si vous recevez un commentaire négatif.

### SIGNES ET SYMPTÔMES À SURVEILLER

« Dans une situation d'urgence, notre corps prend des actions à notre insu pour nous aider à réagir, indique Mme Plante. Par exemple, si vous venez de manger un sandwich, mais que vous

rencontrez un ours, l'énergie destinée à la digestion va être transférée dans vos jambes pour que vous puissiez courir plus vite. C'est ce qui nous permet de survivre. »

À long terme, le stress est toutefois néfaste pour le corps. Voici quelques exemples de signes et de symptômes de stress :

- problèmes de sommeil ;
- maux de tête ;
- anxiété ;
- problèmes de digestion ;
- baisse de libido ;
- problèmes de concentration et de mémoire ;
- douleurs au cou et au dos ;
- fatigue ;
- constipation ou diarrhée.



Lorsque des personnes sont stressées dans un milieu de travail, on peut également voir apparaître différents signes. En voici quelques-uns :

- baisse de productivité;
- climat de travail tendu;
- diminution du sentiment d'appartenance;
- pertes de temps;
- absentéisme;
- départs;
- erreurs d'inattention.

## MIEUX GÉRER SON STRESS

Une façon de mieux gérer son stress est d'avoir des attentes réalistes. « Les personnes professionnelles sont souvent très performantes, note Mme Plante. On veut être un bon parent, se surpasser au bureau, être le super conjoint et recevoir la famille comme si on était un restaurant cinq étoiles. On place la barre haut! Or, ça peut aussi être correct à un niveau un peu inférieur. »

Voici d'autres astuces pour vous aider à gérer votre stress :

- **Bougez :** Trouvez une activité qui vous aide à évacuer le stress. « Ça peut être de monter les escaliers de la maison trois ou quatre fois. Ce n'est pas obligatoire d'être compliqué », note Mme Plante. Attention, l'activité choisie ne doit pas vous générer du stress supplémentaire!
- **Chantez :** « Lorsqu'on chante, on est obligé de prendre une grande respiration, explique Mme Plante. On respire donc de façon démesurée, ce qui fait du bien. Comme il faut se concentrer sur le rythme et les paroles, ça oblige aussi le hamster mental à s'arrêter. »
- **Riez :** « Regarder des vidéos drôles, par exemple, ça fait du bien, souligne Mme Plante. Les préoccupations passent au second plan. »
- **Soyez dans le moment présent :** « Les enfants sont de bons alliés pour rester dans le moment présent parce qu'ils le font naturellement, constate Mme Plante. Faites des activités avec eux. Si vous n'avez pas d'enfants, empruntez-en! »
- **Ayez un agenda fonctionnel :** « Est-ce que le contenu de votre agenda est réaliste ou est-il surchargé? Finissez-vous votre journée avec le sentiment de ne pas en avoir fait assez? questionne Mme Plante. Si c'est le cas, vous créez vous-même votre stress. »

Si le stress mine votre santé mentale au point où vous ressentez de la détresse, demandez de l'aide. Vous pouvez notamment vous tourner vers votre programme d'aide aux employés (PAE) pour obtenir des services. ●

## Télétravail



### LE PERSONNEL MAL ÉQUIPÉ PAR LES EMPLOYEURS

98%

Du personnel professionnel en télétravail utilise du matériel personnel



Du personnel professionnel en télétravail a payé pour l'achat ou l'utilisation de matériel

80%

## MATÉRIEL PERSONNEL UTILISÉ

Internet (96 %)  
Bureau (92 %)  
Chaise ergonomique (70 %)  
Matériel de papeterie (70 %)  
Téléphone (60 %)  
Imprimante (52 %)



13%

Du personnel n'a aucun matériel fourni par l'employeur

Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

SPGQ

Enquête menée du 2 au 16 novembre 2020



## QUE FAIRE LORSQUE VOS COLLÈGUES VOUS MANQUENT ?

La pandémie a propulsé un grand nombre de personnes en télétravail, un mode de travail qui comporte des avantages. D'ailleurs, plusieurs personnes envisagent de poursuivre dans cette voie une fois que la crise sera passée. Néanmoins, certaines personnes peuvent ressentir de la solitude dans cette situation. Voici quelques astuces pour vous aider lorsque vos collègues vous manquent.

### PRIVILÉGIEZ LE TÉLÉPHONE ET LA VIDÉOCONFÉRENCE

Le courriel est un outil fantastique, mais c'est un moyen de communication moins chaleureux que le téléphone et la vidéoconférence. On prend moins spontanément des nouvelles de ses collègues. Le ton et le non verbal sont aussi évacués dans les communications écrites. Passez donc un coup de fil ou organisez une vidéoconférence avec vos collègues!

### OUVREZ VOTRE CAMÉRA

C'est tellement plus agréable de voir des visages en réunion! Laissez votre caméra ouverte et incitez vos collègues à en faire autant. Vous êtes réticent à laisser votre employeur et vos collègues pénétrer virtuellement dans votre intimité lors des vidéoconférences? Évaluez la possibilité d'aménager votre espace de travail pour être dos à un mur. Sinon, plusieurs plateformes de vidéoconférence permettent d'ajouter un arrière-plan qui masque votre décor.

### ORGANISEZ DES ACTIVITÉS SOCIALES VIRTUELLES

Dîners, pauses-café et 5 à 7 en vidéoconférence sont autant d'activités permettant de renouer avec ses collègues tenus à distance par la pandémie. Certains organisent aussi des clubs de lecture et des séances de jeu en ligne. D'autres vont profiter de leur heure de lunch pour aller marcher dehors en jasant avec un collègue au téléphone. Toutes les raisons sont bonnes pour vous amuser. Soyez créatif!

### SOYEZ PRÉSENT SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Les réseaux sociaux ont des défauts, mais, à la base, ils ont été créés pour maintenir le contact entre les individus. Si vous êtes à l'aise, vous pouvez « devenir amis » avec vos collègues pour avoir de leurs nouvelles. Vous pourriez aussi créer un groupe pour échanger entre collègues, si vous préférez.

### PARTICIPEZ À DES ACTIVITÉS VIRTUELLES

Plusieurs activités professionnelles (conférences, formations, réseautage, etc.) se sont déplacées dans l'univers virtuel. Elles peuvent être l'occasion de rencontrer des gens, en plus d'apprendre une foule de choses.

### VOYEZ VOS COLLÈGUES... EN PERSONNE

Les mesures sanitaires varient beaucoup dans le temps et il importe de les respecter pour limiter la propagation du virus. Néanmoins, au cours de la dernière année, il a été possible à plusieurs moments de voir des personnes, par exemple à l'extérieur à deux mètres de distance. Lorsque c'est permis, organisez un pique-nique ou une activité sportive avec vos collègues. Cela fait du bien de voir du monde, même à deux mètres!

### DEMANDEZ DE L'AIDE

Si la solitude mine votre quotidien au point où vous ressentez de la détresse, demandez de l'aide. Vous pouvez notamment vous tourner vers votre programme d'aide aux employés (PAE) pour obtenir des services. ●





## Portrait de membre

# SÉDUIRE DE FUTURS ÉTUDIANTS EN TEMPS DE PANDÉMIE



**Nathalie Côté**

Conseillère à l'information  
[nathalie.cote@spgq.qc.ca](mailto:nathalie.cote@spgq.qc.ca)

**L**es mesures sanitaires et la fermeture des frontières ont porté un dur coup au secteur touristique. Dans ce contexte, convaincre les jeunes de s'inscrire à l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec (ITHQ) représente tout un défi !

Émilie Boisvert-Croteau, chargée de projets à la Direction des communications et du marketing de l'établissement depuis 2017, développe notamment des campagnes de marketing destinées aux jeunes pour soutenir les efforts de recrutement et promouvoir les programmes de l'ITHQ. Toutefois, la pandémie a bouleversé ses façons de faire et celles de son équipe.

«Plusieurs de nos stratégies de communication et marketing habituelles ne tenaient plus la route en temps de pandémie, explique-t-elle. Il a donc fallu réinventer une partie de notre travail pour tourner nos actions encore plus vers le numérique et le virtuel. Puisque notre secteur d'activité a été durement touché, il a fallu redoubler de créativité afin d'élaborer des stratégies et des messages porteurs d'espoir pour les futurs candidats. La formation demeure importante pour préparer la relance économique. Nous aurons besoin de jeunes dynamiques pour réinventer l'industrie.»

Le défi a été d'autant plus grand que la nouvelle maman a effectué son retour de congé de maternité... en télétravail ! «Il a donc fallu que j'adapte mes méthodes de travail pour être le plus efficace possible», souligne-t-elle.

Heureusement, elle a pu compter sur une dizaine d'années d'expérience pour mener à bien sa mission. Détentrice d'un baccalauréat en communication à l'UQAM et d'une maîtrise en communication publique à l'Université Laval, elle a travaillé dans les secteurs environnemental et philanthropique par le passé.

En plus de soutenir le recrutement de l'école, Mme Boisvert-Croteau pilote les stratégies marketing du Bureau des diplômés et de l'hôtel de l'ITHQ, en collaboration avec ses collègues.

«J'espère tous les jours participer à la promotion d'un secteur que j'adore : celui

du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration, explique-t-elle. Dans ma vie personnelle, j'aime toujours découvrir de nouvelles saveurs et destinations. Sur le plan professionnel, je me sens chanceuse de contribuer à la promotion de l'éducation, une valeur très importante pour moi, plus spécifiquement à la formation dans des domaines qui me passionnent grâce à mon travail à l'ITHQ.»

Pour rejoindre les jeunes, elle doit constamment rester au fait des tendances et des applications qui gagnent en popularité. «Il est important de demeurer à l'écoute, de se réinventer, d'être créatif, estime Mme Boisvert-Croteau. C'est ce que j'adore !»

Elle sera certainement bien servie au cours des prochaines années puisque le virage numérique sera de plus en plus prononcé. «Le choix d'une formation est toutefois un cheminement qui demande d'abord et avant tout un accompagnement humain, nuance-t-elle. Il ne faut donc pas écarter cet aspect très important dans le processus de décision d'un candidat. Par exemple, on se rend compte que les activités virtuelles de recrutement semblent moins engageantes. Alors, plusieurs questions se posent. Comment offrir un accompagnement humain malgré la distance ? Comment faire vivre l'expérience de l'ITHQ à un candidat potentiel sans pouvoir lui ser- rer la main ? On n'a pas encore toutes les réponses, mais on y réfléchit quotidiennement.»

Quel conseil donnerait-elle à un jeune qui voudrait effectuer le même travail qu'elle au sein de l'État ? «Je lui recommanderais de suivre une bonne formation et de trouver un secteur d'activité qui rejoint ses valeurs personnelles pour que son travail ait un sens, conseille-t-elle. Et je lui souhaiterais de tomber sur une équipe en or comme la mienne ! Au quotidien, ce sont les collègues qui nous permettent de travailler dans la joie.» ●





## Agronome de l'État

# UNE PROFESSION AU SERVICE DU BIEN PUBLIC

**S**i nous menions une enquête pour savoir ce qu'est un bon médecin, il y a fort à parier que la réponse oscillerait autour de celle ou celui qui limite la prescription de médicament là où l'exercice physique et une saine alimentation peuvent pallier la piètre condition physique d'une patiente ou d'un patient. La recherche de solutions naturelles plutôt que chimiques s'avère également centrale dans l'exercice de la profession d'agronome de l'État au Québec, une fonction hautement médiatisée depuis quelque temps. Portrait d'une profession où l'intérêt du public s'avère central dans son exercice.



**Philippe Desjardins**

Conseiller à l'information  
[philippe.desjardins@spgq.qc.ca](mailto:philippe.desjardins@spgq.qc.ca)

## ÊTRE AGRONOME, C'EST QUOI ?

La profession d'agronome consiste surtout à soutenir et à conseiller les producteurs agricoles dans différents aspects de la gestion d'une entreprise agricole. Les agronomes détiennent généralement une spécialité particulière liée à un aspect de la gestion d'une entreprise agricole, par exemple l'agroenvironnement. Les trois champs agronomiques principaux sont les sols et l'environnement, les productions végétales et les productions animales.

Avec un salaire oscillant entre 47 009 \$ et 88 317 \$, l'agronome au service de l'État québécois contribue au développement de l'agroalimentaire en exerçant un rôle-conseil auprès de la clientèle et des partenaires, notamment sur les plans de l'agroenvironnement, de l'économie des entreprises, du développement régional ou encore de la mise en valeur du territoire et des produits et activités agricoles.

## FORMATION ET OAQ

Pour devenir agronome, il est essentiel de suivre une formation agronomique de quatre ans à l'Université Laval ou de trois ans à l'Université McGill, de même que de réussir l'examen d'admission de l'Ordre des agronomes du Québec (OAQ) pour pouvoir porter le titre d'agronome. L'Ordre est un organisme qui veille au bon travail des agronomes; il protège la profession d'agronome et le public en général.

Précisons que l'agronomie est une profession à exercice exclusif : seuls les membres de l'OAQ peuvent la pratiquer. Dans le but de protéger le public, la *Loi sur les agronomes* et les règlements qui en découlent encadrent la pratique des agronomes.

## ÉVOLUTION DE LA PROFESSION

Au tournant des années 1970, 90 % des agronomes travaillaient pour le ministère québécois ou fédéral de l'Agriculture et 10 %

travaillaient dans le secteur privé. Désormais, c'est l'inverse. Si le Québec compte environ 3300 agronomes, seule une poignée travaille au service de l'État québécois. En 2020, les quelque 215 agronomes du secteur public (soit moins de 7 % de tous les agronomes de la province), représentés par le SPGQ, étaient principalement au service du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), du ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MELCC), de la Commission de protection du territoire agricole (CPTAQ) et de la Financière agricole du Québec (FADQ).

Il y a quelques années, les agronomes du MAPAQ intervenaient davantage en première ligne sur les fermes pour y prodiguer entre autres des conseils en fertilisation et en alimentation des cheptels. Désormais, les agronomes de ce ministère ont plutôt pour vocation d'accroître le transfert de nouvelles connaissances, de pratiques et de technologies au sein des entreprises agroalimentaires. D'acteurs de terrain, ils sont progressivement devenus des traits d'union importants entre la recherche scientifique et la pratique agricole.

Comme ses consœurs et confrères travaillant pour l'État québécois, l'agronome n'échappe pas aux tâches administratives liées à de très nombreux programmes de subvention mis sur pied par le MAPAQ. L'examen de la conformité des demandes de subvention s'ajoute donc à ses tâches liées au transfert technologique, à la vulgarisation de masse et à la pratique sur le terrain.

## UNE PROFESSION AU SERVICE DU BIEN PUBLIC

L'agriculture constitue un bien public au même titre que l'eau. L'agronome au service de l'État se place donc au service du bien public. À ce titre, il jouit d'une belle latitude pour vulgariser et proposer des méthodes alternatives contre les ennemis des cultures (mauvaises herbes, champignons ou insectes).

En travaillant pour le MAPAQ, il peut aussi offrir des conférences et des conseils ou rendre disponibles des études sur la santé des sols. Au cœur de la pratique de l'agronome, le maître mot est d'être responsable de ses recommandations, et non responsable de l'application de ses recommandations. Bref, l'agronome accompagne, conseille et suggère, mais n'a pas le pouvoir de contraindre un producteur qui choisit de ne pas appliquer ses recommandations.

## RECONNAISSANCE ET PROTECTION

La mise en valeur du rôle et de l'expertise, sans oublier la protection des agronomes, fait parfois défaut dans l'administration québécoise. C'est d'ailleurs pourquoi le SPGQ a déploré, en décembre 2020, le remboursement par la FADQ d'épandage de pesticides, alors que différents experts et expertes de l'État déconseillent cette pratique en raison de risques pour la contamination des récoltes.

Le SPGQ a aussi été très actif pour défendre M. Louis Robert, agronome au bureau de Saint-Hyacinthe du MAPAQ, congédié après 32 ans de service, car il avait dénoncé à l'interne ce qu'il considérait comme de l'ingérence des puissantes compagnies du secteur privé dans la recherche publique sur l'utilisation des pesticides. Selon le SPGQ, M. Robert avait agi comme lanceur d'alerte en portant à la connaissance du public des informations importantes pour la santé et la sécurité alimentaires des Québécoises et Québécois.

Dans une pétition, le SPGQ sommait le ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, M. André Lamontagne, de réintégrer immédiatement M. Robert dans ses fonctions, de lui offrir des excuses publiques, de compenser toute

perte encourue par M. Robert en raison de son congédiement le 24 janvier dernier et de s'assurer de respecter l'esprit de la *Loi concernant la protection des lanceurs d'alerte* au MAPAQ.

## AVENIR DE LA PROFESSION

Aucune profession n'est à l'abri des écueils. Les agronomes de l'État n'y échappent pas, car ils doivent parfois marcher sur un fil d'équilibriste, où les aspects commerciaux et les pressions politiques se frottent à l'intérêt du public. Toutefois, l'intérêt grandissant de la population pour une agriculture plus près des gens pourrait marquer un tournant.

Aussi, l'inquiétude croissante des Québécoises et Québécois envers les pesticides et les organismes génétiquement modifiés pourrait donner lieu à une mobilisation de masse, analogue à celle liée à l'environnement et aux changements climatiques, et susceptible d'accentuer la pression sur les politiciens et les lobbies. Voilà sûrement un souhait qui ne déplairait pas aux agronomes.

Puisque l'agriculture évolue à vitesse grand V, les agronomes de l'État seront vraisemblablement influencés par les nouveaux enjeux de ce secteur d'activité, dont celui des changements climatiques. Si l'agriculture tend à devenir plus vulnérable aux nouvelles conditions du climat, l'agronome de l'État devra forcément ajuster ses conseils et sa pratique.

Dans le contexte pandémique actuel, la sécurité alimentaire tend aussi à devenir un enjeu incontournable, qui exigera l'implication de toutes les parties prenantes de la chaîne alimentaire. Parions que les agronomes de l'État seront appelés à y jouer un rôle croissant. ●



**Nathalie Côté**Conseillère à l'information  
[nathalie.cote@spgq.qc.ca](mailto:nathalie.cote@spgq.qc.ca)

# POURQUOI DEVENIR DÉLÉGUÉ ?

Le SPGQ compte plus de 600 délégués. La rédaction a demandé à quelques-uns d'entre eux ce qui les intéressait et les motivait dans ce rôle.

**Milène Essertaize**  
Déléguée au Musée de la civilisation

Lorsque je me suis impliquée dans le Syndicat, j'ai d'abord été motivée par la soif de justice. J'avais ce désir d'aider mes collègues qui vivaient des iniquités liées à l'application de la convention collective, de prendre le temps de

les accompagner et de les représenter auprès de l'employeur. Selon moi, on arrive à diminuer ces injustices en développant de bonnes relations avec l'employeur et en lui faisant prendre conscience de son rôle ; malgré les choix difficiles auxquels il fait face, il lui est possible d'être responsable et soucieux de son équipe.

**Isabelle Beaudoin**  
Déléguée à l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux

Le rôle de déléguée m'a permis de bien connaître notre convention collective. Les membres posent toutes sortes de questions. Certaines sont plus générales, mais d'autres sont très

spécifiques. Ces questions m'ont amenée à connaître certaines dispositions qui s'appliquent plus rarement. J'apprécie également le travail d'équipe. Outre les réponses plus individuelles que j'offre à certains membres, il va de soi que certaines tâches se font à plusieurs. Nous travaillons entre délégués, mais également avec notre représentant(e) au SPGQ, avec les membres et même avec l'employeur. Une dernière motivation est évidemment la représentation des membres. Tant dans le contexte quotidien du travail que dans un contexte de négociation, on se doit de trouver les solutions les plus optimales pour l'ensemble des membres

**Gervais Hudon**  
Délégué de Loto-Québec

À l'époque, les négociations n'avançaient pas à mon goût. Il y avait un poste de délégué à pourvoir, alors je me suis lancé. J'ai rapidement compris que ce serait une expérience enrichissante. Le rôle peut sembler intimidant, mais nous ne sommes jamais laissés à nous-mêmes.

Les délégués plus expérimentés ainsi que les conseillers et les spécialistes du droit du travail au SPGQ sont facilement accessibles et offrent une assistance incroyable. La plupart d'entre nous connaissent peu le droit du travail, au départ. Les formations du SPGQ éclaircissent rapidement tout ceci. Cet apprentissage du droit du travail nous sert aussi dans notre vie personnelle. Toutefois, le plus enrichissant, dans le rôle de délégué, restera toujours le sentiment d'aider.

**Georges Gereige**  
Délégué du Fonds de service de police

Quelques semaines après mon entrée dans la fonction publique, j'ai été élu à un poste de délégué substitut. Puisque j'étais occasionnel, des proches ont craint que mon engagement retarde l'obtention de ma permanence.

J'ai posé la question à mon gestionnaire et il m'a répondu que l'employeur avait besoin d'interlocuteurs. J'ai alors commencé à savourer mon engagement syndical. Cela me donnait la possibilité de m'exprimer quant à nos conditions de travail. Après quelques formations, j'ai aussi compris que mon rôle comme délégué n'est pas limité à m'exprimer. Il est aussi d'aider, de soutenir et d'appuyer les membres, en plus de défendre leurs intérêts et de représenter mes collègues auprès de l'employeur. Arriver à une entente ou régler un problème avec l'employeur dans l'intérêt de mes collègues est très gratifiant.



**Josiane Lagacé**  
Déléguée de Revenu  
Québec

Pour moi, être déléguée signifie que je suis impliquée dans une cause importante, soit la reconnaissance du personnel professionnel de l'État à sa juste valeur. J'aime être informée de ce qui se passe et me sentir utile en informant mes collègues et en les soutenant lorsqu'ils en ont besoin. J'apprécie de faire partie de cette communauté de personnes dévouées et motivées qui sont riches d'expériences diverses. Être déléguée me permet de vivre des expériences enrichissantes qui m'amènent à me développer en tant que professionnelle.



**Jean-Marie Richard**  
Délégué à l'École nationale  
de police du Québec

J'entame ma dixième année à titre de délégué de mon unité. Je suis entré dans ce rôle avec la richesse de mon expérience en milieu associatif. Depuis, j'y côtoie des délégués tout aussi riches de leur propre expertise.

Avec du recul, je peux constater les résultats et j'ai la certitude que nous avons amélioré les choses, tant par le soutien direct aux membres que par l'ensemble de nos interactions avec l'employeur. Je garde la trace de ces moments de grâce où cette certitude habite la délégation et inscrit le sens de notre engagement.





## Conventions collectives

# COMPENSATION POUR DES SOMMES VERSÉES EN TROP

La principale mission d'un syndicat consiste notamment à négocier des conventions collectives. À cet égard, les conseillers en relations du travail et négociation ainsi que les officiers syndicaux s'assurent du respect des droits des employés prévus dans les conventions collectives et les lois d'ordre public. Dans les cas où l'employeur contrevient aux droits des employés professionnels, le recours aux tribunaux compétents est requis et utilisé par votre syndicat.



**Rémi Boulay**

Conseiller en relations du travail et négociation, ARQ  
[remi.boulay@spgq.qc.ca](mailto:remi.boulay@spgq.qc.ca)

## ERREUR SUR LE VERSEMENT DES PAIES OU DE PRESTATIONS

Plusieurs manquements des employeurs quant aux limites qu'imposent les conventions collectives et les lois d'ordre public en matière de compensations ont été observés. En effet, des erreurs commises par les employeurs sur le versement des paies ou de prestations d'assurance traitement sont fréquentes. Ces derniers n'hésitent pas à utiliser la compensation unilatérale afin de récupérer les sommes considérées comme versées en trop aux employés. Ils récupèrent ainsi ces sommes sans consulter les employés concernés ni obtenir leur autorisation.

Les conventions collectives incluent généralement des dispositions permettant à l'employeur la récupération des sommes versées en trop, par exemple l'article 7-2.10 de la *Convention collective des professionnelles et professionnels de la fonction publique et de la Convention collective des professionnelles et professionnels de Revenu Québec*. Dans ce cas, la présentation d'un grief patronal n'est pas exigée. Si certaines conditions sont respectées, l'employeur est en droit d'exercer la compensation unilatérale, tout en respectant les modalités de récupération prévues à la convention collective.

## TROIS CONDITIONS POUR PERMETTRE LA COMPENSATION

L'article 1673 du *Code civil du Québec* prévoit trois conditions afin que la compensation soit permise : la dette doit être « liquide, exigible et certaine » :

1. Le critère de la liquidité implique que le montant de la dette soit déterminé avec précision ou qu'il puisse facilement l'être. Or, une créance incertaine et litigieuse ne peut être considérée comme liquide ;

2. Afin qu'elle soit exigible, la dette devra notamment être réclamée à l'intérieur des délais prévus par la loi, de manière à ne pas dépasser le délai de prescription extinctive ;
3. La dette sera certaine si elle n'est pas contestée. Lorsqu'elle est contestée par grief, l'employeur ne pourra prétendre qu'elle est certaine puisqu'elle est litigieuse, à moins que cette contestation soit ridicule, frivole ou dilatoire.

## DÉLAI POUR RÉCUPÉRER UNE SOMME

Le *Code du travail* prévoit et impose un délai à l'employeur qui désire récupérer une somme versée en trop à un salarié. Il doit réclamer son dû à l'intérieur des six mois suivant le versement du montant considéré versé en trop.

L'article 71 du *Code du travail* stipule que :

« Les droits et recours qui naissent d'une convention collective ou d'une sentence qui en tient lieu se prescrivent par six mois à compter du jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription. »

Par conséquent, dès que l'employeur constate qu'une somme a été versée par erreur à un employé, ou qu'il aurait normalement dû le constater, le délai de prescription débute. Six mois suivant ce moment, la dette s'éteint et elle n'est plus exigible.

Trop souvent, l'employeur omet de respecter cette obligation. Le SPGQ a été dans l'obligation de contester à quelques reprises la compensation exercée par l'employeur devant le tribunal d'arbitrage.

## CAS D'UNE EMPLOYÉE SE PRÉVALANT DE L'ARTT

Pour un de ces cas, l'employée travaillait chez l'employeur depuis plusieurs années et bénéficiait d'un régime d'aménagement de réduction du temps de travail (ARTT), de sorte qu'elle disposait d'un lundi de congé sur deux. Elle demandait un congé sans traitement de six mois, ce qui lui a été accordé.

Au retour de ce congé, en mars 2016, elle croyait toujours bénéficier de l'ARTT, bien que, le jour du départ de congé sans traitement, la gestionnaire l'avait avisée qu'au retour, elle devrait renouveler sa demande afin de bénéficier à nouveau de l'horaire réduit. Bref, l'employée ne travaillait que 63 heures toutes les deux semaines et recevait un traitement sur la base d'un temps complet, soit 70 heures. Précisons qu'il n'y avait aucun appariement entre le système de paie et le système de gestion du temps travaillé.

En janvier 2017, le système de paie a été modifié, de sorte qu'il y a eu appariement entre les deux systèmes. À la mi-janvier, l'employée ne pouvait plus comptabiliser son lundi de congé. Elle a donc communiqué avec un représentant du service de paie à ce sujet. À la fin de janvier 2017, ce représentant a informé l'employée que des sommes lui avaient été versées en trop, et ce, depuis son retour au travail en mars 2016. Le 27 février 2017, l'employée a été informée du montant dû et du fait qu'il y aurait compensation.

Suivant les conseils de son représentant syndical, l'employée a présenté un grief à l'employeur et n'a pas reconnu devoir la somme qu'on lui réclamait. Malgré le grief, l'employeur a exercé la compensation jusqu'en février 2018, soit jusqu'à la récupération complète de la somme due.

## LA CAUSE D'ACTION DOIT SITUER LE POINT DE DÉPART DE LA PRESCRIPTION

La bonne foi de l'employée ayant pu être démontrée, les conclusions de l'arbitre furent celles-ci :

« La cause de l'action se situe au moment où l'Employeur payait en trop la Plaignante. Ainsi, à chaque paie où il y avait des sommes versées en trop, il existait une cause d'action. Cette cause d'action doit situer le point de départ de la prescription ;

L'Employeur peut-il prétendre que la prescription ne pouvait débuter avant que l'Employeur ne soit conscient qu'il existait un trop payé ? En somme, que la prescription ne peut débuter avant le "premier moment où la victime avait la possibilité d'agir" (art. 2904 C.c.Q.) ? Le

Tribunal ne le croit pas. En effet, l'obligation de payer la rémunération incombe à l'Employeur (art. 2087 C.c.Q. et 7- 2.01 c.c.) et, par voie de conséquence, il est de la responsabilité de ce dernier de calculer correctement les sommes qui sont dues à la Plaignante. Rappelons que la bonne foi de la Plaignante ne peut être mise en cause, elle n'a jamais agi de façon déraisonnable ou pour tromper son employeur. Normalement, il aurait dû être facile pour l'Employeur de déceler l'erreur. Ainsi, il est pour le moins curieux qu'il n'y avait aucune corrélation ni aucun échange d'information entre les feuilles de temps signées par la Plaignante et approuvées par son supérieur et le système informatique qui confectionnait la paie. L'Employeur a approuvé les feuilles de temps, mais n'a pas payé la rémunération qui en découlait. Pareille erreur n'aurait pas dû survenir ou à tout le moins, elle aurait dû être facilement décelable par l'Employeur. Cette erreur s'est perpétuée jusqu'à ce que l'Employeur rende compatible le système de feuille de temps et le système de paie. Pareil délai ne peut être imputable à la Plaignante. En somme, l'erreur de l'Employeur ne peut constituer une impossibilité d'agir au sens de l'article 2904 C.c.Q. ;

[...] Par ailleurs, soulignons que le début du processus de récupération a pour effet d'interrompre la prescription<sup>1</sup>. »

## AGIR DE BONNE FOI, SANS CHERCHER À TROMPER L'EMPLOYEUR

Bref, retenons que le délai de prescription extinctive débute au moment où l'employeur constate ou aurait dû constater l'erreur. Dans le cas cité en exemple, le début de la prescription débutait à chaque paie où il y avait une somme versée en trop. L'employeur a interrompu la prescription dès qu'il a entrepris une action pour récupérer les sommes versées par erreur. L'employée devait toutefois agir de bonne foi et ne pas chercher à tromper l'employeur. Nous devons retenir également qu'une acceptation explicite ou même implicite de la dette par l'employée la privait d'invoquer la prescription.

Il est très important de joindre votre syndicat si vous doutez de la pertinence de la réclamation de l'employeur et d'être extrêmement vigilant puisque ce dernier cherche régulièrement à récupérer les sommes versées par erreur, qu'elles soient prescrites ou pas. Il est nécessaire d'indiquer aux représentants de l'employeur que vous ne reconnaissez pas la dette qu'il vous réclame.

Dans tous les cas, il est sage de communiquer avec les représentants de votre syndicat avant ceux de l'employeur. ●

1. SPGQ c. Agence du revenu du Québec, arbitre Jean-Yves Brière, 2020-06-26.



# Concentrez-vous sur l'essentiel. On s'occupe du reste.

## De l'assurance personnalisée pour vous.



**Membres du SPGQ**, La Personnelle vous accompagne en tout temps avec un service personnalisé, des tarifs exclusifs pour votre assurance auto, habitation ou entreprise, et plus encore.



Parmi les leaders  
en **expérience  
client**<sup>1</sup>



Des agentes et agents en  
assurance de dommages  
qui **simplifient**  
l'assurance pour vous



Des Services en ligne  
pour **gérer votre  
police** partout  
et en tout temps

**Demandez une soumission et  
découvrez un assureur attentionné.**

**[lapersonnelle.com/spgq](http://lapersonnelle.com/spgq)  
1 888 476-8737**

Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

**SPGQ**



**laPersonnelle**

Assureur de groupe auto, habitation  
et entreprise

**Tarifs de groupe. Service unique.**

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer.

1. Étude comparative sur les assureurs auto/habitation en Ontario et au Québec - 2019 (par SOM) - Classement basé sur les principales marques d'assurance de dommages.



## COVID-19

# CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LE RESPECT DES MESURES SANITAIRES AU TRAVAIL

Le 13 mars 2020, le Québec a déclaré, pour la première fois de son histoire, l'état d'urgence sanitaire. La *Loi sur la santé publique*<sup>1</sup> (LSP), en vertu de laquelle l'état d'urgence sanitaire a été déclaré, permet au gouvernement de prendre diverses mesures afin de freiner la propagation du virus. Depuis, l'état d'urgence sanitaire a été prolongé à de nombreuses reprises et les mesures imposées par les différents décrets ont varié. Chose certaine, elles ont chamboulé la vie des Québécoises et Québécois, mais également les milieux de travail.

Bien que le personnel professionnel soit majoritairement en télétravail depuis le début de la pandémie, d'autres doivent toujours se rendre sur leur lieu de travail. Que l'on soit en accord ou non avec les mesures sanitaires, une transgression de celles-ci peut entraîner des conséquences considérables, autant pour la personne salariée que pour l'employeur.

## MESURES SANITAIRES

Les mesures sanitaires recommandées dans les milieux de travail évoluent en fonction de la progression des connaissances sur le virus et de sa propagation.

L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) mettent régulièrement à jour les outils concernant les mesures de contrôle de la COVID-19. Les mesures proposées doivent être adaptées à la réalité des différents secteurs afin que les activités puissent se poursuivre de la manière la plus sécuritaire possible.

Dans son *Guide de normes sanitaires en milieu de travail*<sup>2</sup>, la CNESST indique qu'« en période de crise, il est important qu'ensemble, travailleuses, travailleurs et employeurs et autres acteurs du milieu collaborent afin d'avoir des milieux de travail

sains et sécuritaires pour tous! Le dialogue et la coopération sont essentiels pour y arriver<sup>3</sup>. »

## DROITS ET OBLIGATIONS

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>4</sup> (LSST), l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et pour assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'ensemble des personnes salariées<sup>5</sup>. Afin de remplir ses obligations, en contexte de pandémie de COVID-19, l'employeur doit respecter les recommandations des autorités gouvernementales. Il doit d'abord informer adéquatement les personnes salariées des directives et des mesures sanitaires à respecter. Les principales à mettre en place sont :

- l'exclusion des personnes symptomatiques;
- l'adaptation du milieu de travail afin de favoriser le maintien de la distance physique;
- le télétravail (recommandé dans la mesure du possible);
- le respect de l'hygiène des mains et de l'étiquette respiratoire;
- le port d'équipement de protection individuel, le cas échéant;
- la désinfection des outils, des équipements et du matériel fréquemment utilisés.



**Geneviève Pepin-Bergeron**

Conseillère aux relations du travail et négociation, unités parapubliques  
[genevieve.pepin-bergeron@spgq.qc.ca](mailto:genevieve.pepin-bergeron@spgq.qc.ca)



**Jennifer Nadeau**

Avocate  
[jennifer.nadeau@spgq.qc.ca](mailto:jennifer.nadeau@spgq.qc.ca)

1. RLRQ, chap. S-2.2 (ci-après « LSP »).

2. CNESST, *Guide des normes sanitaires en milieu de travail – COVID-19*, Québec, gouvernement du Québec, 2021. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/guide-normes-sanitaires-en-milieu-travail-covid-19>

3. *Ibid.*, p. 1.

4. RLRQ, chap. S-2.1 (ci-après « LSST »).

5. LSST, art. 51.

Bien que les personnes salariées aient également des obligations en matière de santé et sécurité au travail, celles-ci sont moins contraignantes que celles de l'employeur. Cependant, les personnes salariées doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique ainsi que celles de leurs collègues<sup>6</sup>.

À cet égard, les personnes salariées doivent prendre connaissance des directives et mesures sanitaires imposées par l'employeur et de celles recommandées par les autorités compétentes. Elles doivent surtout les respecter rigoureusement, au même titre que toutes les directives établies par l'employeur, afin de minimiser les risques de propagation du virus. La personne salariée peut également déposer une plainte à la CNESST si elle constate que l'employeur omet ou néglige de faire respecter les mesures sanitaires recommandées.

De plus, une personne salariée pourrait refuser de travailler si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de son travail l'expose à un danger ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un danger<sup>7</sup>. Toutefois, si le milieu de travail n'est pas propice à la contamination et que l'employeur respecte les mesures sanitaires recommandées, la simple crainte de contamination semble insuffisante pour exercer un droit de refus. Dans un tel cas, l'absence au travail de la personne salariée pourrait être considérée par l'employeur comme étant injustifiée.

Enfin, la personne salariée s'expose à des sanctions si elle se présente sur les lieux de travail avec des symptômes associés à la COVID-19 ou ne respecte pas les mesures sanitaires. Même chose pour les employeurs qui négligent d'appliquer les mesures sanitaires recommandées.

## SANCTIONS

Si un employeur contrevient aux différents décrets ou néglige de prendre les moyens nécessaires pour faire respecter les mesures sanitaires, il s'expose à des poursuites pénales et à des conséquences administratives. Quant à une personne salariée, elle s'expose, en plus de poursuites pénales, à des mesures disciplinaires. Celles-ci pourraient aller jusqu'au congédiement. Les responsabilités civile et criminelle, pouvant potentiellement être engagées en certaines circonstances, ne seront pas abordées dans ce texte.

### Les sanctions prévues à la LSST

Dans le contexte de la COVID-19, la CNESST collabore avec la Santé publique afin de soutenir les employeurs dans la mise en œuvre des mesures sanitaires.

Les inspecteurs de la CNESST jouent un rôle de premier plan puisqu'ils interviennent dans les milieux de travail à la suite d'une plainte, de l'exercice d'un droit de refus d'exécuter un travail<sup>8</sup> ou lors d'accident du travail grave. En lien avec la COVID-19, les inspecteurs de la CNESST sont intervenus 17 908 fois entre le 13 mars 2020 et le 4 février 2021, et ce, notamment à la suite de 4 876 plaintes et de 40 droits de refus exercés conformément à la LSST.

Lors d'une intervention, l'inspecteur vérifie que l'employeur a mis en place les mesures nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité des personnes salariées, et peut exiger des correctifs, le cas échéant<sup>9</sup>. S'il juge qu'il y a un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des travailleurs, il pourrait même ordonner la fermeture du milieu de travail jusqu'à ce que l'employeur apporte les correctifs requis<sup>10</sup>.

Par ailleurs, la LSST prévoit que quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur commet une infraction et est passible d'une amende. Pour un employeur, les amendes varient entre 15 000 \$ et 60 000 \$ lors d'une première infraction. Du côté de la personne salariée, les amendes varient entre 1 500 \$ et 3 000 \$ lors d'une première infraction. Ces montants sont doublés en cas de récidive<sup>11</sup>.

Enfin, la responsabilité de l'employeur sera d'abord engagée, à moins qu'il démontre que l'infraction en question a été commise à son insu, sans son consentement et malgré les dispositions qu'il a prises pour la prévenir<sup>12</sup>.

### Les sanctions prévues à la LSP

La LSP prévoit également des amendes en cas de non-respect des consignes sanitaires, et ce, que ce soit par une personne physique ou morale. Ainsi, le refus d'obéir à un ordre émis par les autorités de santé publique constitue une infraction passible d'une amende allant de 1 000 \$ à 6 000 \$<sup>13</sup>. De même, le fait d'amener une autre personne à ne pas respecter les mesures édictées constitue aussi une infraction passible d'une amende<sup>14</sup>.

6. LSST, art. 49.

7. LSST, art. 12.

8. LSST, art. 12.

9. LSST, art. 182.

10. LSST, art. 186. Voir également CNESST, *Questions et réponses – COVID-19*, Québec, gouvernement du Québec, 2021. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/coronavirus-covid-19/questions-reponses-covid-19>

11. LSST, art. 237.

12. LSST, art. 239.

13. LSP, art. 139.

14. LSP, art. 140.

Depuis le début de la pandémie, les policiers doivent également faire respecter les mesures sanitaires. Ils ont d'ailleurs remis de nombreux constats d'infraction<sup>15</sup>, notamment en lien avec le nombre trop élevé de clients dans des établissements, l'absence d'un registre de clients, le refus de porter le masque ou le non-respect de la distanciation physique<sup>16</sup>. D'autres constats d'infraction ont été remis à des établissements n'ayant pas suspendu leurs activités, contrairement à un ordre à cet effet, ou encore pour non-respect de l'interdiction de rassemblements<sup>17</sup> intérieurs ou extérieurs.

## LES MESURES DISCIPLINAIRES

Si l'employeur constate qu'une personne salariée ne respecte pas les mesures sanitaires, il pourrait lui imposer une mesure disciplinaire, et ce, dans le respect de la convention collective et du principe de la gradation des sanctions. En effet, à moins d'être en présence d'une faute grave, l'employeur ne peut contrevenir au principe de la gradation des sanctions<sup>18</sup>.

Une récente décision arbitrale a montré que de fausses déclarations concernant une procédure mise en place pour freiner la propagation du virus ont entraîné le congédiement d'une employée<sup>19</sup>. Dans cette affaire, lors de la prise de température corporelle quotidienne, l'employeur lui a demandé pendant cinq jours consécutifs si elle ou quelqu'un avec qui elle habite présentait des symptômes. Elle a répondu « non », alors qu'elle savait que son mari présentait des symptômes et était en attente du résultat d'un test de la COVID-19. L'employeur a procédé au congédiement de l'employée puisqu'il jugeait que la non-divulgaration de ces informations avait mis en danger la santé de ses collègues et aurait pu avoir des conséquences graves.

Cette décision est un cas particulier dans la mesure où l'arbitre a rejeté le grief contestant le congédiement, principalement sur la base du fait que l'employée avait témoigné qu'elle ne souhaitait pas retourner chez l'employeur. L'arbitre a tout de même pris le soin de soulever l'incertitude liée au début de la pandémie.

Ensuite, suivant une décision arbitrale ontarienne<sup>20</sup>, le non-respect des règles émises par les autorités gouvernementales pourrait constituer une faute grave permettant à un employeur de congédier une personne salariée.

Dans cette affaire, l'employée s'était présentée sur les lieux de travail alors qu'elle était en attente du résultat de son test de

dépistage de la COVID-19, et ce, malgré les directives claires de l'employeur à l'effet contraire. L'employée a par la suite avisé son employeur qu'elle avait reçu un résultat positif au test. L'employeur a découvert que l'employée avait fait une fausse déclaration et a procédé à son congédiement.

L'arbitre a conclu que l'employeur était justifié de congédier l'employée. D'abord, l'employeur a démontré qu'il avait pris les moyens nécessaires pour informer adéquatement les employés des directives de la Santé publique et que l'employée en question les connaissait bien. Dans ce contexte, l'arbitre a considéré que l'employée avait commis une faute grave, en raison notamment du fait que sa conduite était une violation flagrante des directives de l'employeur et de la Santé publique; et qu'elle avait mis ses collègues et d'autres personnes à risque de contracter la maladie et, ultimement, en danger de mort. Enfin, elle ne s'était pas non plus inquiétée des conséquences possibles de ses agissements et elle n'avait exprimé aucun remords.

Il sera intéressant de voir l'évolution de la jurisprudence à ce sujet au cours des prochains mois.

Pour terminer, il est important de retenir qu'à titre d'employeur et de personne salariée, le respect des règles sanitaires doit être pris au sérieux puisque leur non-respect peut entraîner de graves conséquences, tant sur la santé des collègues que celle de la population en général, mais également des conséquences administratives et pécuniaires importantes. ●

*NDLR : Cette chronique ne reflète que l'opinion de leurs auteures et ne constitue pas un avis juridique.*



15. Justice Québec, *Constats d'infraction ou amendes - COVID-19 - R-91812*, Québec, gouvernement du Québec, 2020. [https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user\\_upload/contenu/documents/Fr\\_francais\\_/centredoc/rapports/ministere/acces\\_information/decisions-documents/2020/dai\\_no\\_91812.pdf](https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr_francais_/centredoc/rapports/ministere/acces_information/decisions-documents/2020/dai_no_91812.pdf)

16. Stéphane Bordeleau, *Opération OSCAR : la police a visité plus de 2200 bars et restaurants au Québec*, Radio-Canada, 21 septembre 2020. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1735372/operation-oscar-constats-infraction-debits-alcool>

17. Justice Québec, *Constats d'infraction - COVID-19 - R-90320*, Québec, gouvernement du Québec, 2020. [https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user\\_upload/contenu/documents/Fr\\_francais\\_/centredoc/rapports/ministere/acces\\_information/decisions-documents/2020/dai\\_no\\_90320.pdf](https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr_francais_/centredoc/rapports/ministere/acces_information/decisions-documents/2020/dai_no_90320.pdf)

18. BCF, « L'arbitrage des griefs », dans *Collection de droit 2020-2021*, École du Barreau du Québec, vol. 9, *Droit du travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2020, p. 288-289.

19. *Teamsters Québec, local 1999 c. Exceldor Coopérative, usine de Saint-Bruno-de-Montarville (Guerda Eximat)*, 2020 QCTA 632.

20. *Garda Security Screening Inc. c. IAM District 140 Shoker Grievance*, 2020 OLAA 162.



## Pratiques antisyndicales

# LORSQUE L'EMPLOYEUR NE SE MÊLE PAS DE SES OIGNONS

Les pratiques antisyndicales ne sont pas nouvelles. Au siècle dernier, le manufacturier d'allumettes E. B. Eddy a négocié le renvoi de la contremaîtresse Donaldda Charron, première femme présidente d'un syndicat au Canada. Au début des années 2000, la fermeture du magasin Walmart de Jonquière était motivée par l'antisindicalisme notoire de la multinationale. Récemment, la direction de la Banque Laurentienne a offert 1,8 M\$ pour convaincre les deux principaux dirigeants syndicaux de quitter l'entreprise, de régler des griefs et de s'assurer que le syndicat ne s'oppose pas à une quatrième démarche de désyndicalisation. Appelée à réagir par *La Presse*, la Banque Laurentienne a osé affirmer que « ces négociations, qui se déroulent sans préjudice et entre les avocats de l'employeur et du syndicat, constituent une pratique standard ».

On pourrait croire que les pratiques antisyndicales sont l'apanage du secteur privé, mais les professionnelles et professionnels représentés par le SPGQ ne sont pas à l'abri de tels agissements. Même si les pratiques du gouvernement du Québec et des employeurs des unités d'accréditation parapubliques ne font pas les manchettes, elles sont tout aussi préoccupantes.

## VIGIE CONSTANTE DES TENTATIVES DE DÉSYNDICALISATION

Il est reconnu par la jurisprudence que l'exclusion d'un salarié de l'unité d'accréditation est une exception. Pourtant, le SPGQ doit exercer une vigie hebdomadaire des manœuvres visant à retirer certains postes de ses unités d'accréditation sans motif valable, voire pour des raisons frivoles.

Dans la pratique, le SPGQ constate que les professionnelles et professionnels ne s'opposent généralement pas à leur exclusion de l'unité d'accréditation, estimant économiser le montant des cotisations syndicales. Malheureusement, personne n'est à l'abri. Il suffit parfois d'un changement relationnel avec un supérieur, d'une période d'invalidité ou de tout autre imprévu pour regretter de ne plus bénéficier d'un accompagnement syndical. Souvent, les membres représentés par le Syndicat ne pensaient pas devoir faire appel au SPGQ durant leur carrière.



**Guillaume Bouvrette**

Troisième vice-président  
[guillaume.bouvrette@spgq.qc.ca](mailto:guillaume.bouvrette@spgq.qc.ca)



**Anouk Frenette-Tremblay**

Conseillère aux relations  
du travail et à la négociation  
[anouk.frenette-tremblay@spgq.qc.ca](mailto:anouk.frenette-tremblay@spgq.qc.ca)

## LE REFUS D'ACCOMPAGNEMENT OU L'ABSENCE D'OFFRE

Une des situations vécues couramment par les membres est de se voir refuser l'accompagnement d'un officier syndical lors d'une rencontre avec leur employeur. Les conventions collectives prévoient des situations précises lors desquelles les employés peuvent être accompagnés. Or, il arrive fréquemment que l'employeur le refuse!

Sans conclure d'emblée à la mauvaise foi, l'employeur omet parfois d'aviser une personne employée qu'elle peut être accompagnée d'un représentant syndical de son choix lors d'une rencontre de nature disciplinaire.

Au-delà des motifs spécifiquement prévus aux conventions collectives, l'employeur aurait avantage à mieux informer les employés de leurs droits et à se montrer ouvert à la présence d'un accompagnateur lors de toute rencontre délicate. Le rôle du délégué est de rassurer l'employé, de prendre des notes, de poser des questions d'éclaircissement, de s'assurer du respect de ses droits et de contribuer au bon déroulement de la rencontre.

À l'évidence, une personne occasionnelle dont le contrat n'est pas renouvelé ou une personne employée qui fait l'objet d'une mauvaise évaluation du rendement ne devrait pas être seule avec la personne gestionnaire.

## LE CHOIX DE L'INTERLOCUTEUR SYNDICAL

Avec consternation, le SPGQ fait régulièrement face à des tentatives d'ingérence de l'employeur dans les activités syndicales. Fréquemment, celui-ci souhaite **désigner** lui-même son interlocuteur syndical.

À titre d'exemple, la direction des ressources humaines d'un organisme gouvernemental employant plus de 4 000 personnes, dérangée par l'enquête syndicale qui se déroulait sur le terrain, a récemment exigé du SPGQ qu'il change le conseiller en relations du travail attribué à certains griefs. L'organisme est allé jusqu'à demander à faire affaire directement avec le gestionnaire, comme si le Syndicat lui était subordonné!

Dans une agence, on a fait des pressions sur les membres du comité de sous-traitance pour que l'information qu'ils reçoivent dans le cadre de leur mandat ne soit pas partagée avec le SPGQ, sous prétexte de préserver la confidentialité de l'information. Pourtant, le partage de ces données est prévu dans une clause négociée de la convention collective. Les représentants de la partie syndicale siégeant aux comités paritaires représentent les intérêts des membres, et non les leurs.

Il a aussi été porté à la connaissance du SPGQ que l'employeur a exclu, tenté d'exclure ou désigné une personne conseillère syndicale devant participer aux **réunions d'un comité de relations professionnelles**. Il a démontré ainsi une volonté tout à fait illégale d'imposer sa propre vision des relations du travail.

La nomenclature des relations industrielles foisonne de termes pour désigner les syndicats dominés ou détournés par le patronat. Clairement, l'employeur doit respecter ses vis-à-vis syndicaux et travailler en réel partenariat. Toute ingérence dans les activités syndicales est inacceptable et tous doivent travailler à la faire cesser.

## LE COURRIEL FOURNI PAR L'EMPLOYEUR

Comme vous le savez peut-être, une réflexion persiste quant à la limitation actuelle de l'utilisation du courriel appartenant à l'employeur. En 2021, s'agit-il d'une pratique interdite ou d'une entrave à l'activité syndicale de la part de l'employeur?

**À la suite de** sa dernière ronde de négociations, l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ) a permis d'établir que l'interdiction faite par l'employeur d'utiliser la signature courriel pour véhiculer un message de nature syndicale, rédigé en termes corrects, constituait de l'ingérence au sens de l'article 12 du *Code du travail*.

Cela dit, dans les milieux où l'employeur fait du zèle, le SPGQ continue de recommander aux délégués syndicaux de communiquer avec leurs membres par le biais de leur courriel personnel, dans la mesure du possible.

## VOS RECOURS

Vous croyez être victime de pratiques antisyndicales? Communiquez avec le SPGQ pour l'informer de la situation. Des recours légaux existent, bien que le Syndicat favorise toujours, dans un premier temps, une intervention ciblée visant à permettre à l'employeur de corriger le tir.

Un syndicat ou les salariés peuvent exercer un recours fondé, notamment sur l'article 12 du *Code du travail*, pour se plaindre de manœuvres antisyndicales de la part de l'employeur.

L'article 12 du *Code du travail* prévoit ceci :

« Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer. »

Les pratiques antisyndicales dénoncées ici vous apparaissent peut-être subtiles, mais elles entravent constamment le travail des personnes déléguées et conseillères. En prendre conscience et dénoncer les pratiques antisyndicales sont des premiers pas vers une plus grande collaboration patronale-syndicale et vers un respect des rôles de chacun. ●







**Marc Dean**

Conseiller à la recherche  
et à la vigie

[marc.dean@spgq.qc.ca](mailto:marc.dean@spgq.qc.ca)

## Projet de loi n° 78

# LE COLLECTIF ÉCHEC AUX PARADIS FISCAUX ENTREVOIT QUELQUES ÉCUEILS

**D**ans une optique de lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent, l'évasion fiscale et l'évitement fiscal, le gouvernement du Québec a déposé, le 8 décembre 2020, le projet de loi n° 78 (PL78) visant principalement à améliorer la transparence des entreprises<sup>1</sup>.

Avec le PL78, le gouvernement souhaite entre autres doter le Québec d'un registre des bénéficiaires ultimes (RBU). Rappelons que, dès 2017, la Commission des finances publiques recommandait, dans un rapport sur la lutte contre les paradis fiscaux, que le gouvernement du Québec se dote de son propre RBU. Le budget de 2019 annonçait la tenue de consultations publiques relatives aux orientations et modalités d'un futur RBU québécois.

## LUTTER CONTRE LA CRIMINALITÉ CORPORATIVE

Le PL78 vient modifier la *Loi sur la publicité légale des entreprises* (LPLE), laquelle encadre le Registre des entreprises du Québec (REQ), pour que ce dernier dispose de nouveaux objectifs de lutte contre la criminalité corporative et qu'il rende publiques les informations permettant d'identifier les bénéficiaires ultimes des entreprises assujetties.

La notion de « bénéficiaire ultime » fait essentiellement référence aux personnes physiques qui possèdent un contrôle effectif ou exercent un tel contrôle sur une personne morale ou une entité juridique donnée et pour le compte desquelles une opération est effectuée. Cette notion permet donc de viser les situations où la propriété ou le contrôle sont détenus par le biais d'une chaîne de détention ou par toute autre forme de contrôle autre que directe, y compris par l'entremise d'un prête-nom ou d'une fiducie<sup>2</sup>.

Ainsi, le nom de la personne physique qui détient ultimement une participation significative devra être divulgué au REQ. Dans le cas où la propriété ou le contrôle est détenu ultimement par une fiducie, les noms du fiduciaire, du constituant et des bénéficiaires de la fiducie devront également être divulgués.

## AMÉLIORER LA FIABILITÉ DES INFORMATIONS DU REQ

En outre, le PL78 prévoit que le REQ doit prendre les moyens raisonnables pour améliorer la fiabilité des informations contenues. Il oblige les assujettis à déclarer certaines informations relatives aux personnes physiques qui sont leurs bénéficiaires ultimes, dont leur nom, domicile et date de naissance. À cet égard, il établit les conditions selon lesquelles une personne physique est considérée comme un bénéficiaire ultime et permet au gouvernement d'en déterminer d'autres par règlement.

Avec les années, la question de la propriété effective des entreprises est devenue un enjeu majeur pour toute personne (journaliste, chercheur, militant, citoyen) ou État s'intéressant à la lutte aux paradis, à l'évasion et à l'évitement fiscaux.

Le collectif Échec aux paradis fiscaux<sup>3</sup>, dont le SPGQ est membre, salue le fait que le RBU proposé par le PL78 soit intégré au REQ. Ainsi, ce dernier assujettira les entreprises privées fermées et les fiducies, révélera le pourcentage de contrôle des bénéficiaires ultimes et sera d'accès public et gratuit.

## ACCROÎTRE LA CONFIANCE DU PUBLIC ENVERS SES AUTORITÉS FISCALES

Au sujet du caractère public du RBU, le Collectif est d'avis que non seulement les autorités fiscales, corporatives et policières auront accès à ces informations, mais le public aussi, ce qui amènerait les entreprises à adopter une éthique stricte des affaires. Autrement dit, le caractère public du RBU permettrait d'accroître considérablement la confiance du public envers ses autorités fiscales, confiance essentielle au bon fonctionnement de l'impôt.

1. Projet de loi n° 78, Loi visant principalement à améliorer la transparence des entreprises. <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-78-42-1.html>

2. Practical Law Canada Corporate & Securities, *Bénéficiaires ultimes en vertu de la Loi sur les sociétés par actions*, 2020. [https://ca.practicallaw.thomsonreuters.com/w-0248254?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://ca.practicallaw.thomsonreuters.com/w-0248254?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)

3. Collectif Échec aux paradis fiscaux, *Commentaires du collectif Échec aux paradis fiscaux sur le projet de loi n° 78 : mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail*, février 2021. <http://www.echecparadisfiscaux.ca/wp-content/uploads/2021/02/Commentaire-sur-le-projet-de-loi-78.pdf>

Le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme, l'évasion fiscale et l'évitement fiscal profitent de l'opacité de montages corporatifs pour cacher ceux et celles qui profitent d'activités commerciales criminelles ou moralement discutables. Cependant, des éléments du PL78 nuisent à la pleine réalisation de ses objectifs, notamment le traitement des informations transmises et le seuil d'assujettissement des bénéficiaires ultimes.

À cet égard, le Collectif craint que les dispositions du PL78 ne puissent pas assurer une vérification complète des informations transmises. Pour y remédier, il faudrait doter le REQ d'un système de vérification systématique des données transmises, augmenter les pénalités en cas de non-conformité avec la loi et demander plus d'informations pour mieux identifier les bénéficiaires ultimes.

### VÉRIFIER LES INFORMATIONS TRANSMISES

Le Collectif estime nécessaire d'établir un contrôle rigoureux de la validité des informations transmises en exigeant une preuve d'identité et une preuve de résidence. Il juge aussi pertinent d'instaurer un numéro d'identification unique servant à indexer les personnes physiques identifiées afin que l'adresse professionnelle ne devienne pas l'occasion pour une personne de créer un subterfuge. Enfin, dans le cas d'une personne physique résidant à l'étranger, le Collectif croit important de divulguer le pays de résidence dans les informations publiques du REQ.

### APPLIQUER DES SANCTIONS DISSUASIVES

Les sanctions à tous manquements au registre devraient être dissuasives. De plus, il s'avérerait important de publiciser les informations recensées par le REQ. Certains pays ont mis en place des peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois

ans. Ces dernières font intégralement partie du caractère dissuasif des peines liées au non-respect des règlements liés au RBU. Le Collectif espère que les sanctions actuellement prévues par la LPLE, ainsi que leur application, seront revues dans l'optique de les harmoniser avec les nouvelles finalités du REQ bonifié en RBU.

### ABAISSER LE SEUIL D'ASSUJETTISSEMENT DES BÉNÉFICIAIRES ULTIMES AUX RÈGLES BONIFIÉES DU REQ

Le PL78 fixe à 25 % le degré de propriété effective qu'un bénéficiaire ultime doit atteindre pour être assujéti aux règles bonifiées du REQ, ce qui est trop élevé. Le seuil d'assujettissement des bénéficiaires ultimes devrait être abaissé à 10 %, selon le Collectif.

Un seuil aussi élevé que 25 % risque de ne pas atteindre les objectifs politiques à l'origine même des modifications proposées pour faire du REQ un RBU, soit d'augmenter significativement la transparence corporative pour le public. Il est possible pour des individus de manipuler les informations relatives à la propriété effective afin d'apparaître en deçà du seuil légal d'assujettissement. Un seuil de 10 % permettrait donc d'obtenir des informations beaucoup plus complètes et représentatives, tout en compliquant considérablement la tâche des individus qui tenteraient de contourner le régime proposé par le PL78.

Pour résumer, le Collectif considère que la vérification des informations, les sanctions en cas de manquement, la publicisation des informations et le seuil d'assujettissement à 10 % contribueraient ensemble, et non isolément, à garantir le succès des objectifs escomptés par la réforme du REQ. ●



## Bienvenue !

## Au revoir !

## Nominations

### Jean Plamondon

conseiller aux relations du travail  
et à la négociation

### Stéphanie Zeitouni

conseillère en relations du travail  
et à la négociation

### Christian Paradis

conseiller à la vie et l'organisation  
syndicales et action/mobilisation

### Martin Alarie

conseiller aux relations professionnelles  
et à l'organisation du travail

### Martine Allard

conseillère à la classification,  
à l'équité et à la relativité salariales

### Marc Philibert

conseiller aux avantages sociaux  
et à la retraite

### Luc Desjardins

conseiller aux relations du travail  
et à la négociation

### Isabelle Darisse

conseillère à la vie syndicale

Recevez toute l'information concernant votre syndicat.

ABONNEZ-VOUS AU  
**FLASH INFO**

Pour vous inscrire, allez au [spgq.qc.ca](http://spgq.qc.ca) et cliquez sur le lien :



S'ABONNER AUX  
PUBLICATIONS

 **YouTube** /user/spgqinformation



/company/spgq



/lespgq



/spgq

Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

**SPGQ**

# À L'AGENDA SYNDICAL

## CONSEILS SYNDICAUX

- 29 avril 2021
- 11 et 12 juin 2021

## ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 11 et 12 juin 2021

## CONFÉRENCES

- La représentation des femmes marginalisées en arts visuels  
21 avril 2021
- Connaître et combattre la grossophobie  
11 mai 2021
- Le travail invisible, ça compte  
2 juin 2021

## FORMATIONS

- Forum d'échange et d'information sur la sous-traitance  
22 avril 2021
- Santé et sécurité au travail (délégation)  
28 avril 2021
- Civilité au travail  
5 mai 2021
- Rédaction des griefs  
27 mai 2021
- Nouveaux membres CMRP-CMOT, partie 1  
9 juin 2021
- Nouveaux membres CMRP-CMOT, partie 2  
10 juin 2021



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**