



Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

Scientifique cherche Cadre supérieur...

... pour reconnaissance et plus, si affinités...

J'ai rarement eu autant l'impression de m'être trompé de salle

(ou de lien Teams) que lors de nos dernières rencontres virtuelles avec les dirigeants de notre Groupe Stratégies et développement, et j'ai l'impression que c'est l'Institut de recherche au complet qui se demande ce qu'il fait dans ce groupe. Malgré le fait que nous constituions environ le quart des effectifs sous sa responsabilité, l'enthousiasme sincère et communicatif de notre VPE ne semble pas se manifester beaucoup envers la recherche et l'innovation. Même les faits saillants qui nous concernaient ont souligné des contributions périphériques, comme par exemple, l'initiative Free Electrons. À ceux qui tentaient de l'amener à se prononcer sur la place qu'occupe la recherche et l'innovation dans ses stratégies, notre VPE a répondu par un slogan que l'innovation, c'est l'affaire de tous.

Évidemment, mais pas n'importe quand et n'importe comment

Personnellement, je n'ai pas le goût de voir l'employé qui répare le transformateur derrière chez moi faire preuve d'innovation. Je préfère qu'il s'en tienne à des méthodes reconnues. Bien sûr, on voudra qu'il embrasse l'innovation et même propose des changements dans ses façons de faire pour améliorer son travail. Si, en plus, son initiative requiert de faire naître de nouvelles solutions technologiques, les

scientifiques n'en seront que plus heureux d'y contribuer.

Je comprends que l'innovation ne se limite pas à l'innovation technologique, et présente des défis humains en dehors des défis techniques, mais cette réponse, calquée sur celle du PDG, que l'innovation est l'affaire de tous a le défaut de passer sous silence le long et difficile travail de R&D qui doit généralement se dérouler entre l'idée exprimée par un employé, innovant certes, et son implantation à l'ensemble d'une entreprise. Implantation qui, en passant, ne se réduit pas à une simple opération de relations publiques ou de gestion du changement.

Il s'en est trouvé plusieurs pour saluer les annonces d'Hydro-Québec selon lesquelles l'entreprise reprendrait son rôle de bâtisseur, se lançant cette fois-ci dans de grands projets éoliens. Pourtant, lorsqu'on regarde un peu l'organigramme de la nouvelle direction principale Éolien, on constate qu'il y a là beaucoup



Likes



203



de gestionnaires et de consultants externes mais bien peu de personnel technique. À une question posée lors d'une réunion de notre vice-présidence à savoir si on comptait mettre à profit l'immense expertise d'entrepreneur que possède Hydro-Québec, on nous a répondu que ce n'était pas ce qui était prévu. Réponse corroborée par la suite par le PDG. Hydro-Québec fera-t-il appel à son Institut de recherche pour combler les besoins en R&D amenés par l'introduction de nouvelles énergies ? Rien n'est moins sûr.

À ma connaissance, depuis que je travaille à Hydro-Québec, c'est la première fois que la haute direction relevant directement du PDG ne comporte aucun ingénieur. On y compte beaucoup de comptables, de financiers, d'avocats. Est-ce la raison pour laquelle on semble considérer la recherche, le développement et même l'expertise et

l'ingénierie comme de simples dépenses, externalisables au besoin, plutôt qu'un actif dans lequel on investit et qui fait partie de la nature profonde de ce qu'est et devrait être Hydro-Québec ?

Notre VPE applaudit le fait qu'Hydro-Québec, par sa position à mi-chemin entre le gouvernement et l'industrie, se trouve en situation idéale pour être un leader de la transition énergétique. Tout à fait d'accord, mais la question est plutôt : Que veut-on devenir à partir de cette position ? Un acteur dans l'exploitation et l'évolution future des filières énergétiques, ou un holding financier de l'énergie ?

ALAIN CROTEAU
TRÉSORIER SP5

EXIGENCE LINGUISTIQUE AUTRE QUE LE FRANÇAIS :

계몽적인 결정

(une décision éclairante)

La Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français, - aussi connue comme le projet de loi 96 -, qui a été adoptée le 1er juin 2022, a entraîné plusieurs modifications à la Charte de la langue française (CLF). Depuis, les protections relatives à la langue du travail visent la presque totalité des employeurs du Québec. De plus, l'article 46 de la CLF a fait l'objet d'un ajout important soit l'obligation désormais pour les employeurs de prendre tous les moyens raisonnables avant d'exiger la connaissance d'une autre langue que le français pour occuper un emploi dans leur entreprise (voir l'encadré en page suivante).

Une décision récente du Tribunal administratif du travail (TAT) illustre bien cette obligation qui incombe à l'employeur (1).

Voici les faits :

Le plaignant prend connaissance d'une offre d'emploi publiée par la société en commandite Ultium Cam. Cette entreprise qui est le résultat du regroupement de deux compagnies, GM et Proscopro, se spécialise dans la production de matériaux actifs de cathode pour les batteries destinées à des véhicules électriques. L'offre d'emploi spécifie que le poste temporaire disponible est dans le département de l'approvisionnement et de la logistique et requiert la connaissance des langues anglaise et coréenne comme condition d'embauche. Elle est publiée par le biais d'une annonce parue uniquement en coréen dans un journal électronique destiné à la communauté coréenne. Le plaignant soumet sa candidature pour le poste en faisant parvenir son curriculum vitae rédigé en français. Comme le représentant de l'employeur requiert une version anglaise de son CV, le plaignant lui en remet une. Lors de l'entrevue qui s'ensuit, le plaignant s'adresse au représentant de l'employeur en français au début, mais doit par la suite s'exprimer en anglais et en coréen à la demande du représentant de l'employeur. Ce dernier

justifie sa demande d'obtenir la version anglaise du CV du plaignant et de tenir l'entrevue dans une autre langue que le français par le fait qu'il ne comprend pas le français. N'ayant pas obtenu le poste, le plaignant dépose alors une plainte à l'encontre d'une pratique interdite en vertu de la CLF devant le TAT.

Pour bénéficier de la présomption prévue

à la CLF, le plaignant doit démontrer qu'il a posé sa candidature à la suite d'une offre d'emploi. Que cet emploi requiert de connaître d'autres langues que le français. Et qu'il a déposé sa plainte dans le délai prescrit de 45 jours. Dans le cas présent, les conditions de la présomption de pratique interdite sont satisfaites ce qui a pour effet de renverser le fardeau de la preuve vers l'employeur. Ce dernier doit donc prouver que l'exigence linguistique de maîtriser les langues anglaise et coréenne associée à l'offre d'emploi était nécessaire et qu'il a pris, au préalable, tous les moyens raisonnables pour éviter de l'imposer. Pour ce faire, il doit, tel que l'établit l'article 46.1 de la CLF, avoir

évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir, s'être assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches et avoir restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle.

Le représentant de l'employeur explique **qu'au moment de l'offre d'emploi** l'entreprise compte entre cinq et sept salariés. Tous les salariés travaillant dans le département de l'approvisionnement et de la logistique sont des expatriés sud-coréens qui ne comprennent pas le français. Le candidat recherché pour le poste à combler devra détenir de l'expérience dans la gestion de contrats au Québec en matière de construction, d'achat d'équipements et de logistique, ce qui implique des négociations avec des entreprises notamment basées en Corée,

en Allemagne et en Italie. Il est aussi prévu dans la description du poste que la personne devra créer et gérer un groupe d'approvisionnement.

La juge est d'avis que « (...), la défenderesse ne prouve pas qu'elle s'est assurée avant l'affichage du poste que la connaissance des langues anglaise et coréenne déjà exigée des autres membres du personnel était insuffisante. De plus, elle n'a pas démontré qu'elle a restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance de l'une ou l'autre de ces langues. »

Le représentant de l'employeur avance que le refus d'embaucher le plaignant est plutôt motivé par le fait qu'il n'a pas les compétences requises pour ce poste et non pas par une connaissance insuffisante d'une autre langue que le français. Toutefois la juge ne retient pas cet argument, car il aurait pour effet d'ajouter une exception à celles déjà prévues à l'article 46 de la CLF comme moyen de défense pour s'exonérer de l'application de la présomption. C'est pourquoi elle accueille la plainte.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

(1) Byung Chan Kim c. Ultium Cam, 2024 QCTAT 3295

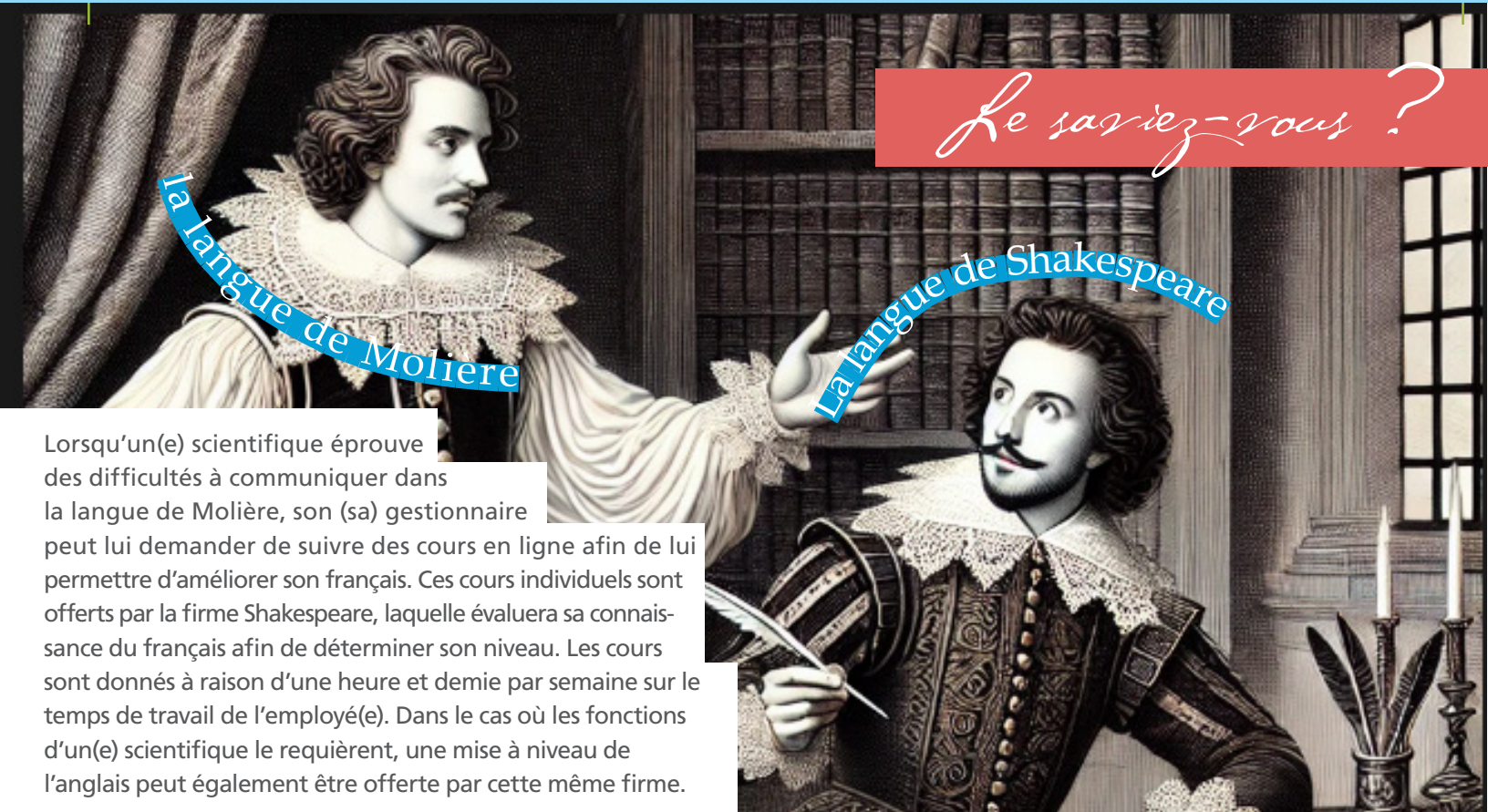
Extrait de la Charte de la langue française

46. Il est interdit à un employeur d'exiger d'une personne, pour qu'elle puisse rester en poste ou y accéder, notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance; même alors, il doit, au préalable, avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'imposer une telle exigence.

46.1. Un employeur est réputé ne pas avoir pris tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle dès lors que, avant d'exiger cette connaissance ou ce niveau de connaissance, l'une des conditions suivantes n'est pas remplie :

- 1° il avait évalué les besoins linguistiques réels associés aux tâches à accomplir;
- 2° il s'était assuré que les connaissances linguistiques déjà exigées des autres membres du personnel étaient insuffisantes pour l'accomplissement de ces tâches;
- 3° il avait restreint le plus possible le nombre de postes auxquels se rattachent des tâches dont l'accomplissement nécessite la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que la langue officielle.

Sans restreindre la portée de ce qui précède, le premier alinéa ne doit pas être interprété de façon à imposer à un employeur une réorganisation déraisonnable de son entreprise.



Le saviez-vous ?

La langue de Molière

La langue de Shakespeare

Lorsqu'un(e) scientifique éprouve des difficultés à communiquer dans la langue de Molière, son (sa) gestionnaire peut lui demander de suivre des cours en ligne afin de lui permettre d'améliorer son français. Ces cours individuels sont offerts par la firme Shakespeare, laquelle évaluera sa connaissance du français afin de déterminer son niveau. Les cours sont donnés à raison d'une heure et demie par semaine sur le temps de travail de l'employé(e). Dans le cas où les fonctions d'un(e) scientifique le requièrent, une mise à niveau de l'anglais peut également être offerte par cette même firme.

LE PROJET DE LOI 68, ÇA CHANGE QUOI POUR L'ASSUREUR?

La Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins (PL68), sanctionnée en octobre 2024, prévoit qu'à compter du 9 avril 2025, un assureur, tel que Beneva, ne pourra pas exiger un certificat médical, de même que des traitements médicaux à des fréquences prédéterminées autres que celles jugées appropriées par votre médecin traitant, pour obtenir le versement de prestations d'invalidité. De plus, l'assureur ne pourra pas exiger des services médicaux dans le but de rembourser le coût des services d'un intervenant du domaine de la santé ou des services sociaux (ex. physiothérapeute, psychologue, etc.) ou d'une aide technique (ex. canne, prothèse, etc.).

JL

Étude détaillée du projet de loi 69 en cours

Les travaux de la Commission de l'agriculture, des pêcheries, de l'énergie et des ressources naturelles chargée de procéder à l'étude détaillée du projet de loi 69, *Loi assurant la gouvernance responsable des ressources énergétiques et modifiant diverses dispositions législatives* ont débuté le 11 février dernier.

Pour suivre l'évolution des travaux de la Commission :
<https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/capern/mandats/Mandat-52095/index.html>

JL

ALGIA

On vous attend en grand nombre lors de notre prochaine assemblée générale annuelle qui aura lieu le mercredi, 9 avril, à compter de 17h00, au Centre multifonctionnel Francine-Gadbois à Boucherville.

C'est un rendez-vous !

Message aux représentants d'unité

Assurez-vous que les scientifiques embauchés depuis la dernière assemblée générale annuelle ont bien rempli leur formulaire d'adhésion au SPSI disponible dans l'*Espace membres* de notre site Web et payé leur droit d'entrée de 2\$ afin qu'ils puissent recevoir les communications du SPSI et avoir droit de vote lors de l'assemblée générale annuelle du 9 avril prochain.

JL

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI, 210, boul. Montarville, bureau 2008, Boucherville, (Qc) J4B 6T3
téléphone : (450) 449-9630
télécopieur : (450) 449-9631
courriel : secretariat@spsi.qc.ca
www.spsi.qc.ca

Rédaction
Johanne Laperrière,
conseillère syndicale

Collaboration spéciale :
Alain Croteau, trésorier SPSI

Graphisme
Guylaine Hardy Design



Les articles publiés dans L'Irequis reflètent les opinions de leurs auteurs et ne sauraient engager la responsabilité ou lier d'aucune façon le SPSI et ses officiers.

Dépôt légal



Bibliothèque nationale
du Québec 2025



Pour un plus grand rayonnement
La version intégrale de ce bulletin, en format « pdf », se retrouve sur le site Web du SPSI sous la rubrique « Journal l'Irequis » figurant en marge.