



L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

TRAVAILLER EN *français*

Le 1er août dernier, la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles et ministre responsable de la Charte de la langue française, Mme Diane De Courcy, annonçait l'entrée en vigueur de nouvelles règles et procédures d'immigration. Ces modifications réglementaires feront en sorte que les candidats provenant de l'étranger devront dorénavant démontrer une meilleure connaissance du français qu'auparavant.

À ce propos, la ministre précisait : « Nous ne nous privons pas de l'apport de personnes talentueuses dont le Québec a besoin, mais nous nous assurerons que les candidats sélectionnés ont le niveau de maîtrise du français nécessaire pour mettre pleinement à profit leurs compétences professionnelles et garantir leur participation à la vie active. »

Pour ce faire, les candidats étrangers sélectionnés pourront, avant de quitter leur pays, accroître leur connaissance du français en s'inscrivant, notamment, à des cours de français mis en ligne par le Ministère de l'Immigration. Ces cours incluront l'apprentissage des codes culturels, de l'histoire et des valeurs communes de la société québécoise, peut-on lire, dans le communiqué de presse émis par le gouvernement.

Que dit la Charte de la langue française?

Le chapitre VI de la Charte de la langue française (loi 101) portant sur la langue du travail est réputé faire partie de toute convention collective. De plus, une stipulation de la convention collective contraire à cette loi est nulle. La loi interdit aux employeurs québécois d'exiger

la connaissance d'une langue autre que le français comme condition de sélection ou de recrutement du personnel, à moins que la nature du travail ne nécessite une telle connaissance.

Recours possibles

Un travailleur peut se prévaloir du recours prévu à l'article 45 de la Charte de la langue française s'il subit une sanction au motif qu'il ne parle que le français, ou possède une connaissance insuffisante d'une langue donnée autre que le français. Tout comme il peut porter plainte suite à des représailles pour avoir exigé le respect d'un droit découlant des dispositions sur la langue de travail contenues à la Charte.

L'employé régi par une convention collective et qui se croit victime d'une violation peut soumettre un grief à la procédure d'arbitrage. En vertu de l'article 46 de la Charte, il incombera alors à l'employeur de démontrer à l'arbitre que l'accomplissement de la tâche nécessite une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français.

La personne qui se croit lésée peut également demander, par écrit, à l'Office québécois de la langue française de soumettre le litige qui l'oppose à son employeur au processus de médiation. Dans cette éventualité, les parties seront tenues de participer à toute réunion à laquelle le médiateur les convoquera. Le demandeur pourra, s'il le souhaite, être représenté par son syndicat.

Une certaine jurisprudence atteste que la preuve de

l'existence de la « nécessité » d'une langue autre que le français exige de l'employeur qu'il démontre qu'il ne peut user d'autres moyens raisonnables qui permettent de satisfaire aux objectifs poursuivis par la Charte que celui d'exiger du candidat à un emploi une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français. À titre illustratif, supposons le cas où une activité accessoire à l'essentiel d'une tâche, et qui n'est accomplie qu'occasionnellement, requiert une connaissance ou un niveau de connaissance spécifique de la langue anglaise. Dans de telles circonstances, un employeur se trouverait à contourner les objectifs de la Charte s'il estimait qu'il est justifié d'imposer l'exigence de la langue anglaise pour l'accès à l'emploi en cause, et ce, parce que l'accomplissement de la tâche nécessite, dans l'exercice de cette activité parcelaire, une telle connaissance de la langue anglaise.

En conclusion, avant d'exiger la maîtrise d'une langue autre que le français, l'employeur doit s'assurer que la nature du travail à accomplir nécessite une telle exigence et qu'il n'existe pas d'autres façons d'y parvenir.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

« De tous les immigrants admis au Québec entre 2001 et 2010, 57,3 % (252 815) ont déclaré connaître le français à leur arrivée. Ce pourcentage s'élève à 62,8 % (154 252) pour les immigrants admis entre 2007 et 2011. Toutefois, plus de 91 000 immigrants (37,2 %) admis au cours de ces cinq années ne connaissaient pas le français à leur arrivée. »

SOURCE : Avis du Conseil supérieur de la langue française Redynamiser la politique linguistique du Québec, mars 2013

EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU SPSP

ARTICLE 6 – OBLIGATIONS DES PARTIES

6.05 Il est interdit à la Direction de congédier, de licencier ou de muter un employé pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que le français.

6.06 Il est interdit à la Direction d'exiger pour l'accès à un poste la connaissance d'une langue autre que le français, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue. Il incombe à la Direction de prouver à l'employé concerné, au Syndicat ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige le cas échéant.

EXTRAIT DE LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE

CHAPITRE II LES DROITS LINGUISTIQUES FONDAMENTAUX

4. Les travailleurs ont le droit d'exercer leurs activités en français.

« (...) le législateur, en adoptant la charte de la langue française, savait certainement qu'au Québec, les titulaires de nombreux postes, tant dans l'entreprise privée que dans les secteurs public et parapublic, peuvent, à l'occasion, être appelés dans et à l'occasion de l'exécution de leurs fonctions, à communiquer dans la langue anglaise. Est-ce à dire que la connaissance de cette langue soit alors nécessaire à tous les titulaires pour accomplir leurs tâches? Il est évident que le législateur n'a pas voulu un tel résultat. »

SOURCE : Décision rendue par l'arbitre Jean-Roch Boivin dans l'affaire Syndicat des employés de l'Université de Montréal, S.C.F.P. local 1244 c. Université de Montréal, AZ-87142025, p.9

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

Comité de rédaction
Georges Gaba, chercheur
Johanne Laperrière,
conseillère syndicale

Design graphique
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 SPSP et ses officiers.



Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec 2013



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

PROJET DE LOI C-377 : RETOUR À LA CASE DÉPART?

D É P A R T

Le Sénat à majorité conservatrice a servi une rare rebuffade au gouvernement Harper, pouvait-on lire dans les journaux de la fin du mois de juin dernier. En effet, une majorité de sénateurs, des libéraux et une quinzaine de conservateurs, se sont unis pour rejeter le projet de loi privé C-377 tel que présenté par le député Russ Hiebert et adopté par la Chambre des communes en décembre 2012. Rappelons que ce projet de loi cherche à forcer les syndicats à dévoiler toute transaction de plus de 5000 \$ et à rendre ces informations accessibles sur le site internet de l'Agence du Revenu du Canada, ce qui soulève, notamment, de graves problèmes de confidentialité. (voir L'Irequis de décembre 2012).

Les sénateurs majoritaires se sont plutôt entendus pour l'amender et le retourner à la Chambre des communes afin qu'il soit étudié davantage lors de la reprise des travaux à l'automne. Les changements proposés visent à élever le seuil de divulgation des dépenses de 5000 à 150000 \$, celui des salaires de 100000 à près de 450000 \$, et ils exempteraient les sections locales et les syndicats de moins de 50000 membres de l'application de la loi.

Contrariés par ce revers, des membres du personnel du bureau du premier ministre et de celui du député Hiebert auraient laissé entendre aux journalistes que le projet de loi C-377 pourrait même être renvoyé à la Chambre haute dans sa forme initiale. On comprend aujourd'hui comment le gouvernement de Stephen Harper pouvait avancer une telle hypothèse. En fait, en annonçant, le 19 août dernier, son intention de proroger la session parlementaire jusqu'en octobre, il s'assurait de la même façon que les projets de loi d'initiative parlementaire soient rétablis au dernier stade de l'étude à la Chambre des communes, ce qui veut dire que le projet de loi C-377 perdra ainsi tous les amendements adoptés au Sénat lorsque l'étude des projets de loi reprendra cet automne.

J.L.

PRIVILÉGIER LA NÉGOCIATION

Voici les principales propositions exposées dans ce mémoire :

1. La cause fondamentale de l'actuelle difficile situation financière des régimes de retraite à prestations déterminées est essentiellement de nature structurelle. Il faut revoir le cadre de provisionnement et y incorporer des mesures de meilleure gestion des risques;
2. La notion de pérennité organisationnelle est fondamentale au provisionnement. Pour les secteurs municipal et universitaire, le provisionnement devrait être effectué selon une méthode de provisionnement en continuité et les déficits amortis sur quinze années. Pour le secteur privé, le provisionnement devrait être effectué selon une méthode de solvabilité dynamique projetée et les déficits amortis sur dix années;
3. Le provisionnement du coût du service

Pour consulter le mémoire du SCFP : <http://scfp.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=20040>
J.L.

Le 14 août dernier, le SCFP présentait à la Commission des finances publiques un mémoire en réponse au rapport D'Amours portant sur la pérennité du système de retraite.

- courant devrait être axé sur le concept développé à la table de concertation du MAMROT, soit un provisionnement avec fonds de stabilisation et d'indexation (approche PFSI);
4. Les mesures de meilleure gestion des risques devraient être accessibles et transparentes de façon à être bien comprises et bien reçues par les participants;
 5. Seules des situations exceptionnelles pourraient conduire à une réduction des droits acquis des participants actifs. Ceux des retraités demeureraient intouchables, sauf peut-être la formule d'indexation des rentes qui pourrait être revue après acception par les participants retraités;
 6. L'administration des régimes de retraite devrait revenir à un comité paritaire où chacune des parties négociantes serait mieux reconnue sur le plan de sa représentativité;
 7. Le calcul de la valeur de la prestation de cessation de participation devrait être revu selon une nouvelle méthodologie également applicable lors de la terminaison d'un régime;
 8. Les modifications qui seraient apportées à la Loi RCR ne devraient pas se substituer aux parties négociantes, mais plutôt fournir

aux régimes de retraite à prestations déterminées un encadrement plus souple où les parties négociantes sauraient mettre en jeu de nouvelles cartes permettant d'assurer la viabilité et la pérennité de ces régimes;

9. La législation devrait prévoir, à la demande de l'une ou l'autre des parties négociantes, un recours spécial à un comité de conciliation afin de favoriser la conclusion d'une entente.

Pleinement conscient de la crise qui secoue les régimes de retraite, le SCFP propose une approche négociée et équilibrée pour assurer la pérennité des régimes.

Bien que divergeant sur certains points de ce mémoire, le SPSI privilégie lui aussi la voie de la négociation entre toutes les parties pour le maintien d'un régime de retraite viable.

La Commission des finances publiques sur l'avenir des régimes de retraite doit rendre son rapport au Gouvernement le 17 septembre prochain. C'est à suivre...

COMMISSION SUR L'AVENIR ÉNERGÉTIQUE DU QUÉBEC



L'ex-vice-président Recherche et planification stratégique à Hydro-Québec, M. Roger Lanoue, et M. Normand Mousseau, physicien, vont, à titre de coprésidents de la commission itinérante sur l'avenir énergétique du Québec, parcourir la province, dès cet automne, afin de mener l'exercice de consultation pour lequel ils ont été mandatés par Mme Martine Ouellet, ministre responsable des Ressources naturelles. Sur la base des commentaires recueillis, le gouvernement devrait être en mesure de déposer, en 2014, une toute nouvelle politique énergétique pour le Québec.

Pour plus de plus amples informations : <http://consultationenergie.gouv.qc.ca/>

J.L.

Cette démarche de consultation publique sur les enjeux énergétiques du Québec se déroulera du 4 septembre au 9 octobre 2013. Au cours de cette période, plus de 30 séances publiques se tiendront dans 15 régions administratives. Les personnes qui souhaitent prendre part à la réflexion pourront le faire en déposant un mémoire, qui pourra faire l'objet d'une présentation, en publiant des commentaires en ligne, ou tout simplement en assistant à l'une des séances publiques figurant au calendrier de la commission.