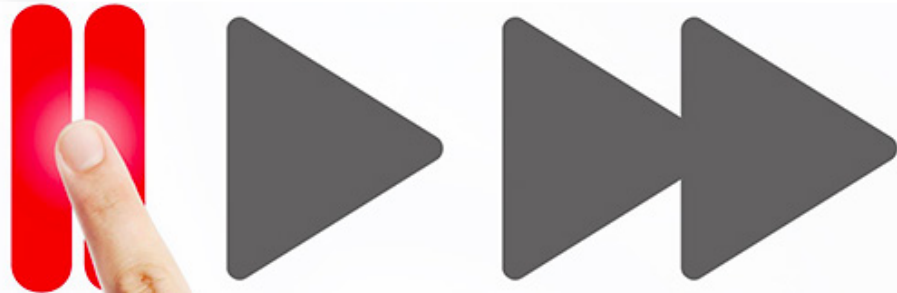




# SPHQ

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ



## PAUSE DES DISCUSSIONS SUR LE TÉLÉTRAVAIL

### Suspension des discussions sur les chartes d'équipe

Le 23 juin dernier, Hydro-Québec a transmis un communiqué Infoexpress à l'attention de tous ses employés annonçant une pause des discussions entourant le déploiement de son programme de télétravail hybride prévu pour l'automne. De ce fait, elle suspend toutes les discussions sur les chartes d'équipe sur le télétravail, lesquelles devaient se dérouler au cours de l'été. Les gestionnaires ont donc été contraints de cesser de rencontrer les employés en vue de l'élaboration de ces chartes d'équipe (voir encadré).

Cette décision de la Direction fait suite au jugement du Tribunal du travail (TAT) rendu la veille sur une demande d'ordonnance de sauvegarde déposée par le SPIHQ. Par cette requête, le SPIHQ s'est plaint qu'*Hydro entrave ses activités en instaurant unilatéralement un programme de télétravail modifiant des conditions*

Une charte d'équipe sur le télétravail permet aux membres [de l'équipe] de définir les modes de fonctionnement liés au télétravail et aux aspects connexes et de s'entendre sur les pratiques suivantes :

Les pratiques relatives à l'aménagement des jours de télétravail et au bureau, selon les besoins et contraintes de l'équipe;

Les outils et pratiques pour communiquer, se réunir et collaborer;

Les pratiques pour gérer les documents numériques;

Les pratiques de « déconnexion »;

Toute autre pratique jugée pertinente pour favoriser l'efficacité, la dynamique d'équipe et l'engagement de chacun et chacune.

Source : Décision du TAT du 22 juin 2021

de travail de salariés qu'il représente et en négociant de telles modifications directement avec ceux-ci. Il demande au Tribunal de rendre une ordonnance de sauvegarde pour faire cesser cette entrave et contrer les préjudices irréparables qu'il affirme subir en conséquence. Cette demande d'ordonnance provisoire repose principalement sur l'article 12 du Code du travail qui interdit à l'employeur de s'ingérer dans les affaires syndicales. Cet article prévoit que l'employeur, ni aucune personne agissant pour lui, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer. Mentionnons que les faits à l'origine de la plainte du SPIHQ ont également donné lieu au dépôt de griefs.

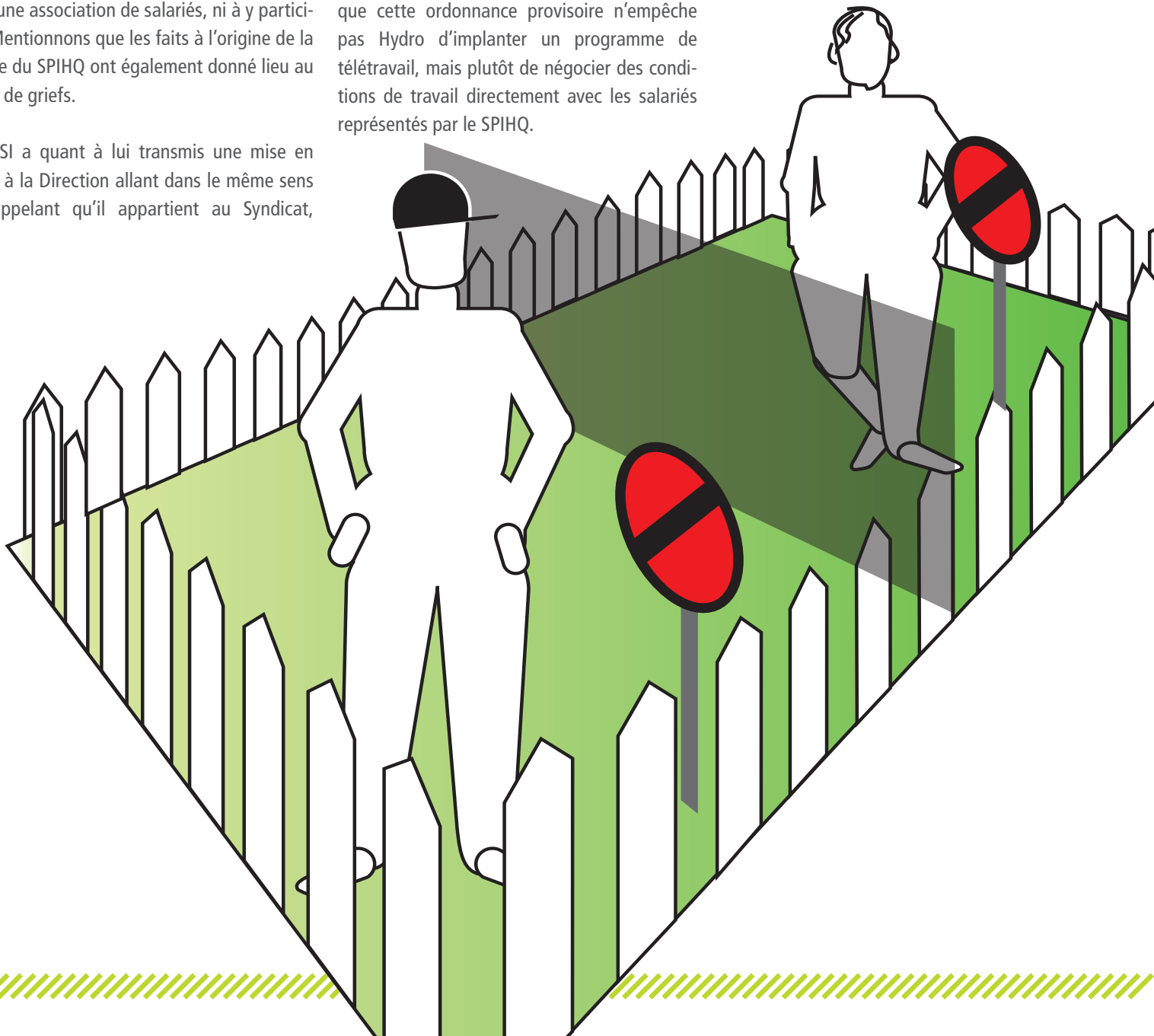
Le SPSI a quant à lui transmis une mise en garde à la Direction allant dans le même sens lui rappelant qu'il appartient au Syndicat,

lequel détient le monopole de représentation des scientifiques, de négocier le télétravail qu'il estime être une condition de travail qui devra éventuellement faire l'objet d'une entente intégrée dans la convention collective.

La juge du TAT qui a entendu la cause a déclaré qu'il y avait apparence de droit qu'*Hydro* *entreprend ou s'apprête à entreprendre certaines négociations concernant des conditions de travail directement avec les salariés représentés par le SPIHQ dans le cadre de la mise en place des chartes d'équipes de télétravail.* Elle ajoute toutefois que cette ordonnance provisoire n'empêche pas *Hydro* d'implanter un programme de télétravail, mais plutôt de négocier des conditions de travail directement avec les salariés représentés par le SPIHQ.

Quant à *Hydro*, elle mentionne dans son communiqué que, d'ici la prochaine audience devant le TAT qui devrait permettre de trancher la question sur le fond de façon définitive, elle entend poursuivre le dialogue avec ses différents partenaires syndicaux. Le SPSI lui a déjà signifié son intérêt à échanger sur le sujet.

JL



# LE FRANÇAIS ET LA SCIENCE

En mai dernier, le ministre Simon Jolin-Barrette procédait au dépôt du projet de loi 96 (PL 96) intitulé **Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français** visant comme son nom l'indique à faire du français la langue officielle de la nation québécoise. À cette fin, la pièce législative prévoit, entre autres, plusieurs modifications à la Charte de la langue française.



Au chapitre de la langue du travail, ce sont les articles 45, 46 et 47 de la Charte de la langue française qui abordent la question de l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français et les obligations de l'employeur. En plus de proposer quelques modifications à ces trois articles, le PL 96 y va de **deux ajouts** substantiels. D'abord s'ajoute après l'article 45 qui a pour objet d'empêcher un employeur de congédier ou de rétrograder un employé sous prétexte qu'il ne parle que le français, **l'article 45.1** qui lui vise à bannir toute discrimination ou harcèlement sur la base qu'un employé ne maîtrise pas ou peu une autre langue que le français ou revendique le droit de s'exprimer en français. De même, l'article 46 qui prévoit que l'employeur ne peut exiger une autre langue que le français, à moins que l'accomplissement des tâches nécessite la connaissance d'une autre langue, sera suivi de **l'article 46.1** stipulant que l'employeur doit toutefois prendre tous les moyens raisonnables pour éviter d'exiger la connaissance d'une autre langue. Si, par exemple, l'employeur veut exiger l'anglais pour un poste donné, il devra d'abord évaluer le besoin réel de l'anglais associé aux tâches à effectuer, s'assurer que le personnel dont il dispose et qui connaît l'anglais est insuffisant pour accomplir ces tâches et qu'il a restreint le plus possible le nombre de postes pour lesquels se rattachent des tâches nécessitant la connaissance de l'anglais (voir l'encadré).

On peut donc constater que le législateur entend avec ce projet de loi réclamer des employeurs québécois de démontrer qu'ils ont fait les efforts nécessaires pour s'assurer que l'exigence de la connaissance d'une autre langue que le français était incontournable pour eux.

## — Extraits du projet de loi 96 —

«45.1 Tout salarié a droit à un milieu de travail qui soit exempt de discrimination ou de harcèlement parce qu'il ne maîtrise pas ou peu une langue autre que la langue officielle, parce qu'il revendique la possibilité de s'exprimer dans la langue officielle ou parce qu'il a exigé le respect d'un droit découlant des dispositions du présent chapitre. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir ce type de conduite et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.»

«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.»

## Mais qu'en est-il du français en recherche ?

Comme le rappelait Rémi Quirion, scientifique en chef du Québec, dans une lettre parue dans le

<sup>(1)</sup> Le Devoir, 5 mai 2021, page Idées, La recherche et la science en français en 2021, Rémi Quirion.

Devoir<sup>(1)</sup>, l'internationalisation de la recherche est une tendance lourde qui favorise l'anglais, première langue de la science, au détriment du français. Or, comme il le mentionnait fort justement : « Rédiger en français pour un chercheur ou une chercheuse dont c'est la langue maternelle, permet souvent d'exprimer plus clairement et avec plus de subtilité chacune de ses idées. » Afin de promouvoir le français, les Fonds de recherche du Québec (FRQ) qu'il dirige ont d'ailleurs récemment lancé le concours Publication en français, où les efforts de publication dans la langue de Molière seront mensuellement reconnus. Il rappelle qu'en plus du Québec, la francophonie compte plus de 300 millions de personnes dans le monde.

Une étude rendue publique le 7 juin dernier par l'ACFAS<sup>(2)</sup> révélait à quel point faire de la recherche en français en contexte minoritaire constitue un vrai parcours de combattant. Bien que ce ne soit pas nécessairement le cas au Québec, l'étude met tout de même en lumière des difficultés communes à tous les chercheurs francophones à travers le Canada. L'une d'elles est la pression exercée sur les chercheurs de publier en anglais, car nul ne peut nier que cela procure une plus grande visibilité et augmente les chances d'être cité par ses pairs. Une autre problématique mise en relief est l'usage de plus en plus fréquent de l'anglais pour les demandes de subventions (voir l'encadré), voire même un taux de succès de ces demandes qui, pour certains domaines, dépasse celui des demandes en français. L'étude se termine sur neuf recommandations dont la principale somme les décideurs et parties prenantes du milieu de la recherche de financer la création d'un service d'aide à la recherche en français au Canada (SARF). Le SARF aurait pour fonctions d'offrir des services essentiels aux chercheurs, de sensibiliser et informer les universités et de valoriser la recherche et la diffusion de savoirs en français. L'ACFAS rappelle en terminant que la mise en place du SARF rejoint les objectifs du projet de loi C-32 visant à moderniser la Loi sur les langues officielles présenté par la ministre Mélanie Joly, le 15 juin dernier, et que les recommandations soumises permettront de contribuer à l'ambition d'atteindre l'égalité des deux langues officielles dans le milieu de la recherche au pays.

Tant le projet de loi 96 que la réforme de la Loi sur les langues officielles du gouvernement canadien poursui-

## Extraits du Rapport sommaire de l'étude Portrait et défis de la recherche en français en contexte minoritaire

« Les revues en anglais constituent la très forte majorité (au-delà de 90% depuis 2005) de l'ensemble des revues créées au pays, ce qui laisse très peu de place à de nouvelles revues bilingues et encore moins en français. En fait, les revues en français ne représentent qu'environ 10% des revues créées depuis les années 1960 au Canada. »

« Nous constatons que seuls de 5% à 10% des demandes de financement auprès des organismes subventionnaires des domaines des sciences de la santé et naturelles – Instituts de recherche en santé du Canada (INRS), Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et Fondation canadienne pour l'innovation – sont rédigées en français. »

vent l'objectif fort louable de renforcer la place du français au Québec et à travers le pays. Cet objectif est néanmoins difficilement conciliable avec l'internationalisation de la recherche. Renverser la tendance du déclin du français, du moins pour certains éléments inhérents au domaine de la recherche scientifique tels que les publications et les demandes de financement, ne se fera pas sans efforts.

**JOHANNE LAPERRIÈRE**  
CONSEILLÈRE SYNDICALE

<sup>(2)</sup> ACFAS, Portrait et défis de la recherche en français en contexte minoritaire au Canada, juin 2021.

## UNE VICTOIRE POUR LE FRANÇAIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Le droit de travailler en français à Montréal vient d'être reconnu par la Cour d'appel fédérale. André Dionne, ce fonctionnaire du Bureau du surintendant des institutions financières qui, bien qu'il aurait eu droit de travailler en français vu le statut bilingue de Montréal, a dû travailler 90% de son temps en anglais devant transiger avec des collègues unilingues anglais basés à Toronto. D'abord débouté en Cour fédérale en 2019, la juge Rivoalen lui a finalement donné raison. Elle a de plus précisé à l'endroit du juge de première instance qui avait laissé sous-entendre que les francophones ont une situation de privilège dans la fonction publique fédérale qu'il s'agit là « de stéréotypes péjoratifs qui remettent en question la valeur des employés francophones au sein de la fonction publique. »

JL

