

L'IREQ

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de L'IREQ

Le 31 janvier marquait le début d'une négociation anticipée entre Hydro-Québec et tous ses syndicats, à l'exception du SPIHQ, négociation s'ouvrant par le dépôt des demandes syndicales reliées aux salaires, primes, indemnités, ainsi qu'au régime d'intéressement et au régime de retraite pour les cinq prochaines années. Le 11 février, des discussions étaient amorcées au niveau local entre les représentants du SPSI et leurs interlocuteurs patronaux portant sur d'autres aspects des conditions de travail propres aux scientifiques. **Nous avons jugé pertinent de souligner, à ce propos, certains éléments provenant de décisions rendues par la Commission des relations de travail (CRT)' au cours des cinq dernières années en regard de l'article 53 du Code du travail.**



L'article 53 du Code du travail dicte le comportement que doivent adopter les parties à la table de négociation. Celles-ci doivent négocier de bonne foi et sans délai injustifié. Si l'une des parties n'agit pas avec diligence et bonne foi, son vis-à-vis peut déposer une plainte à la CRT. La Commission pourra alors, en vertu des articles 114, 118 et 119 du Code qui lui confèrent le pouvoir d'intervenir, ordonner à la partie qui a enfreint son obligation à s'y conformer. La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt Royal Oak Mines Inc. c. Canada, s'est prononcée sur le concept de négociation de bonne foi en ces termes : « *Dans le contexte du devoir de négocier de bonne foi, chaque partie doit s'engager à chercher honnêtement à trouver un compromis. Les deux parties doivent se présenter à la table des négociations avec de bonnes intentions.* »

Entre autres exemples de contraventions à l'article 53,

mentionnons deux jugements rendus par la Commission des relations de travail où celle-ci en est venue à la conclusion que le refus de l'employeur de signer la convention collective convenue avec le syndicat, empêchant ainsi son existence juridique, équivalait à négocier de mauvaise foi, dans la mesure où il n'existait aucune circonstance exceptionnelle, hors de son contrôle, susceptible de justifier une remise en question de son engagement. Dans deux autres décisions, la CRT a assimilé à un manquement à son obligation de négocier de bonne foi le fait qu'un syndicat (ou un employeur dans le second cas) ait posé comme exigence à la reprise des pourparlers le retrait du porte-parole patronal (ou syndical) lors des séances en face à face. De la même façon, la Commission décidait que le fait pour un employeur de poser comme condition *sine qua non* à la poursuite des négociations *diligence et bonne foi ... >>*

>> *diligence et bonne foi...*

le retrait de l'une des revendications syndicales constituait un geste de mauvaise foi en ce qu'il démontrait que l'employeur refusait de dialoguer, attitude qui se concilie mal avec le concept de négociation. Les ultimatums, menaces ou refus répétés de discuter de certains points dénotent de la mauvaise foi puisqu'ils constituent l'antithèse même du dialogue.

Dans une autre affaire, la Commission a jugé que le retrait d'offres déjà consenties par l'employeur ne représentait pas un manquement à son obligation de négocier de bonne foi dans la mesure où aucune entente n'était intervenue. De même, elle décidait dans une autre sentence que le refus d'entreprendre des négociations en vue du renouvellement d'une convention collective ne constituait pas de la mauvaise foi, compte tenu de la

probabilité d'un changement d'employeur à très brève échéance et de l'incertitude qui planait quant à la survie de l'accréditation syndicale. Elle statuait également, dans un autre jugement, qu'il est raisonnable pour un employeur d'exiger du syndicat, comme condition au règlement de la convention collective, qu'il retire un certain nombre de griefs.

La Commission a de plus précisé dans une de ses décisions que la diligence va au-delà d'une simple comparaison à une séance de négociation ou de conciliation. Elle implique de considérer l'ensemble d'une situation, de mesurer l'impact de ses décisions et de le faire avec un empressement mesuré et prudent. La Commission a réaffirmé, dans une autre affaire, que l'obligation de négocier de bonne foi n'équivalait pas à une obligation



ÉNERGIE / ENERGY
GENEVIÈVE BOUCHARD

8 % de l'énergie que consomme une ampoule standard sert à émettre de la lumière, alors que 92 % de l'énergie consommée ne produit que de la chaleur. Autrement dit, 92 % de l'énergie de l'ampoule est perdue, gaspillée. Pendant que notre énergie fuit de partout, 2 milliards d'humains n'ont pas l'électricité. Ça vous allume une lumière ça ?

Le saviez-vous?

Depuis que le Code du travail le permet, on voit de plus en plus de conventions collectives dont la durée excède trois ans. Les conventions dont l'échéance est fixée **entre trois et cinq ans** sont qualifiées de conventions de « longue durée ». **Plus de cinq ans**, on parle alors de « très longue durée ». Le **record québécois**, à ce jour, a été établi en 1998 alors que La Garderie Allo Mon Ami et le syndicat L'Union des amis (CSQ) signaient une convention dont le terme est fixé à 2018, soit une durée de 20 ans. Quant au **record canadien**, il est de 25 ans. Il a été atteint en 2005 chez Cancrew, entreprise qui exploite des plateformes de forage dans l'Atlantique, dont celle d'Hibernia. J.L.

Tenue électrisante!

En avril, dit l'adage, ne te découvre pas d'un fil, mais c'est plutôt vêtue d'une robe couverte de fils électriques que déambulait la mannequin portant la création de la designer Geneviève Bouchard lors du défilé Mode Réc'up présenté à la Biosphère, les 3 et 4 décembre derniers par *Vous êtes ici*¹. Cet événement fut suivi d'une exposition au Musée de l'environnement réunissant les 22 tenues imaginées et conçues à partir de produits de grande consommation et de matières récupérées aussi insolites que variés par les designers participants à ce défilé auquel j'ai eu la chance d'être invitée. Les vignettes accompagnant ces tenues empreintes d'originalité, dénonçaient le gaspillage de nos ressources et les conséquences de notre mode de vie et de nos habitudes de consommation sur notre environnement. J.L.

¹ <http://www.vousetesici.ca>

de s'entendre ou à une obligation de résultat, bien que des efforts raisonnables en vue de conclure une entente devaient être faits.

Ce survol de la jurisprudence donne un aperçu de ce qui peut être considéré comme de la négociation de mauvaise foi. Il importe toutefois de garder à l'esprit que chaque situation en est une en l'espèce et que, conséquemment, elle doit être examinée au mérite. Selon le contexte, l'issue des affaires vues précédemment pourrait s'avérer différente.

JOHANNE LAPERRIÈRE
Conseillère syndicale

¹ <http://www.crt.gouv.qc.ca>

Diligence raisonnable: Empressement mesuré et prudent que l'on adopte à l'occasion de la poursuite de négociations avec une autre partie en vue d'éviter des délais voulus et non nécessaires. L'article 53 du Code du travail (Québec) stipule que « les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi ». Le Code canadien du travail édicte de son côté que les parties doivent « faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective ».

Bonne foi: Intention sincère d'en arriver à une entente dans la négociation d'une convention collective. Cette intention peut se manifester dans l'attitude des parties et dans la nature de leurs demandes et de leurs offres.

SOURCE Dictionnaire des relations de travail, Gérard Dion, 2^e édition, Les Presses de l'Université Laval, 1986.

Modifications et précisions sur le stage de perfectionnement

Tout chercheur comptant au moins dix années de service actif à l'Institut de recherche peut, s'il le désire, faire une demande de stage de perfectionnement dans un milieu universitaire, un centre de recherche reconnu ou une industrie de pointe, pour y poursuivre des études ou des travaux, y agir comme chercheur invité, ou acquérir une expérience pratique en rapport avec ses fonctions.

C'est à l'article 27 Section F de la convention collective que sont définis les paramètres régissant le stage de perfectionnement. Récemment, cet article a subi quelques modifications. En effet, suite à deux demandes de chercheurs soumises à la Direction et pour lesquelles le délai de six mois avant le début du stage ou la rémunération à 90% constituaient un frein à la réalisation du stage, les parties ont convenu, par lettre d'entente, d'apporter des changements à la convention collective. D'abord, au paragraphe 27.20, le stage d'une durée maximale de 12 mois peut maintenant être fractionné en quelques périodes et est rémunéré non plus à 90% mais à 100%. Puis, au paragraphe 27.22 C), malgré le délai de 6 mois pour soumettre sa demande, la Direction pourra dorénavant accepter une proposition soumise dans un délai moindre.

De plus, étant donné le refus de la Direction d'accorder un stage à un des demandeurs et le justifiant par le fait que sa demande ne cadrait pas avec les objectifs et critères établis pour les stages, le Syndicat a jugé approprié de requérir quelques précisions concernant les objectifs et critères de l'employeur. La Direction nous informait que pour être acceptée une proposition de stage de perfectionnement doit rencontrer trois critères et ce, de façon satisfaisante.

Le premier critère a trait à la **cohérence de la demande avec les orientations retenues** pour le développement des expertises et domaines de recherche à l'Institut. En ce sens, le sujet du stage doit répondre aux enjeux technologiques selon les axes d'innovation énoncés par les plates-formes technologiques et stratégique.

Deuxièmement, la demande doit **exposer les avantages du stage pour l'employé**. Ainsi, le stage doit permettre à ce dernier d'atteindre un niveau d'avancement des connaissances scientifiques et techniques plus rapide que dans le contexte normal de l'Institut et favoriser, par l'augmentation de ses compétences, une meilleure prise en charge de projets, programmes ou activités de R&D dans un domaine prioritaire.

Et, finalement, la demande doit **comporter également des avantages pour l'Institut**. Favoriser le développement ou la revitalisation d'un domaine, positionner l'Institut en terme de collaboration, de représentation, de promotion, de commercialisation, de transfert technologique ou de partenariat, et améliorer son offre technologique sont autant de façons de répondre à ce dernier critère.

Pour toute autre question relative au stage de perfectionnement, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

JOHANNE LAPERRIÈRE
Conseillère syndicale

On a tendance à croire que les découvertes des grands chercheurs tels Newton, Darwin ou Curie sont dues à leur intelligence exceptionnelle. Or l'intelligence n'explique pas tout.

À propos
de la
création

Sans une motivation extraordinaire, précise Rolland Viau, auteur de l'ouvrage *La motivation dans la création scientifique*¹, ils n'auraient pas créé les grandes oeuvres scientifiques qu'on leur reconnaît.

Mais comment expliquer cette motivation hors du commun qui anime les grands chercheurs dans leur démarche de recherche? Voilà la question à laquelle il tente de répondre en proposant un modèle où motivations intrinsèques et contextuelles interagissent.

Selon ce modèle, les sources de motivation des scientifiques sur lesquelles s'appuie l'activité créatrice sont:

- le besoin du scientifique de comprendre le monde dans lequel il vit
- son besoin de s'accomplir, de se réaliser
- la perception qu'il a de la valeur de la science pour comprendre le monde
- sa capacité d'organiser plusieurs objectifs qui souvent finissent par converger

« La principale caractéristique d'une personne créative et innovante est sa capacité de modifier son mode de pensée en fonction du contexte dans lequel elle évolue » pouvait-on lire également dans un article paru dans le numéro de novembre-décembre de la revue *Effectif*². On y présente quatre rôles empruntés par un individu au cours du processus de création soit :

- **l'explorateur** qui recherche l'information dans des endroits différents et inhabituels
- **l'artiste** qui utilise son intuition et son énergie pour réorganiser cette information
- **le juge** qui évalue les mérites d'une idée et les risques associés à son implantation
- **le guerrier** qui trouve des moyens et argumente pour que son idée se réalise

J.L.

¹ *La motivation dans la création scientifique*, Presses de l'Université du Québec, 2007, 180 pages.

² *La créativité: levier de l'innovation au quotidien*, Nathalie Miller, Daniel Lacombe et Danielle Ah-Yu, *Effectif*, Novembre/Décembre 2007, Vol.10 No 5, p. 47-48.

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
<http://www.spsi.qc.ca>

COMITÉ DE RÉDACTION
Johanne Laperrrière,
conseillère syndicale
Georges Gaba, chercheur

DESIGN GRAPHIQUE
Guylaine Hardy Design

Les articles publiés dans *L'Irequois* 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 2008

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

