



L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

les stagiaires postdoctoraux

Le SPSI fait sa part

quelques faits sur les stagiaires postdoctoraux :

6000 stagiaires postdoctoraux au Canada dont

2200 au Québec.

Ils ont en moyenne **34 ans**.

69 % sont mariés ou en union de fait.

35 % ont des enfants à charge.

79 % gagnent moins de 45 000\$ par année.

Sources: Association canadienne des stagiaires postdoctoraux et Fédération étudiante universitaire du Québec

Dans un article paru dans La Presse en novembre dernier ⁽¹⁾, les stagiaires postdoctoraux se plaignaient du fait que le flou entourant leur statut les prive d'échelles salariales, de régimes de retraite, d'assurance-emploi et, dans certains cas, de congé parental, une insécurité difficile à supporter et qui les incitent souvent à reporter les projets d'achat d'une maison ou de fonder une famille. Ils déplorent également le peu de débouchés dans le privé et la fonction publique.

À l'automne dernier, des négociations entre le Syndicat et la Direction ont mené à la conclusion de deux ententes. Une première porte sur les modalités d'assignation à Technologies Esstalion. La seconde, traite, principalement, des post-doctorants. Celle-ci permet en effet à la Direction d'embaucher jusqu'à 15 post-doctorants, lesquels seront membres à part entière du SPSI et bénéficieront ce faisant des mêmes conditions de travail applicables aux chercheurs temporaires de l'Institut de recherche. La Direction pourra embaucher ces chercheurs, dont le doctorat a été obtenu il y a moins

de 5 ans au moment de l'embauche, sans affichage et ce, pour une durée maximale d'un an à titre de chercheur post-doctorant. Ces chercheurs post-doctorants ne seront pas comptabilisés dans la limite de 18% de temporaires. Après un an, si la Direction veut tout de même conserver à l'emploi un de ces chercheurs, celui-ci sera alors comptabilisé dans la limite de 18%.

Avec cette entente, il ne devrait plus y avoir de chercheurs post-doctorants à statut flou (en provenance d'universités) sur les sites de l'Institut à partir de janvier 2016.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

⁽¹⁾ La Presse, 5 novembre 2014, Les stagiaires postdoctoraux se mobilisent, Marie Lambert-Chan.

LA COUR SUPRÊME

TRANCHE



LE DROIT DE GRÈVE EST PROTÉGÉ PAR LA CHARTE CANADIENNE.

Dans un jugement majeur rendu le 30 janvier dernier, à cinq juges contre deux, le plus haut tribunal du pays vient rétablir le rapport de force entre les employés du secteur public et leur employeur en déclarant inconstitutionnelle la *Public Service Essential Services Act (PSESA)*, loi adoptée en 2008 par le gouvernement de la Saskatchewan⁽¹⁾. La PSESA est le premier régime législatif de la Saskatchewan à limiter l'exercice du droit de grève des salariés du secteur public qui assurent des services essentiels. Elle interdit unilatéralement aux salariés désignés qui assurent ces services essentiels de prendre part à une grève. De plus, elle ne comporte aucun mécanisme pour dénouer l'impasse des négociations collectives.

Contestée par la *Saskatchewan Federation of Labour* et d'autres organisations syndicales devant la Cour supérieure, le gouvernement provincial soutenait que sa loi visait à protéger la population en cas de grève en maintenant au travail notamment des ambulanciers, des éboueurs et autres employés municipaux. Or, le juge de première instance conclut que le droit de grève est une liberté fondamentale protégée par l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et que l'interdiction de la grève par la PSESA entrave substantiellement l'exercice des droits que garantit cet alinéa 2d) aux salariés du secteur public en cause. Conséquemment, il déclare la PSESA invalide. Sa décision sera infirmée par la Cour d'appel, pour finalement être tranchée en janvier dernier par la plus haute instance.

La Cour suprême écrit dans son jugement, sous la plume de la juge Abella, que « *la question en litige est celle de savoir si l'interdiction faite aux salariés désignés de prendre part à une grève aux fins de la négociation de leurs conditions de travail entrave substantiellement leur droit à un processus véritable de négociation collective et, de ce fait, porte atteinte aux droits que leur garantit l'al. 2d) de la Charte.* »

La Cour rappelle d'abord que l'histoire, la jurisprudence et les obligations internationales du Canada (voir l'encadré) confirment l'importance du droit de grève comme partie intégrante du processus de négociation collective. Elle cite également Otto Kahn Freund et Bob Hepple qui ont écrit: « *[TRADUCTION] Le pouvoir des travailleurs de cesser le travail équivaut à celui de la direction de cesser la production, de la réorienter, de la déplacer. Le régime juridique qui supprime la liberté de grève met les salariés à la merci de l'employeur. Là réside tout simplement l'essentiel. (Laws Against Strikes (1972), p. 8.)* »

La grève peut faire pression sur les deux parties au conflit pour qu'elles négocient de bonne foi. Elle permet toutefois aux salariés de négocier davantage sur un pied d'égalité avec l'employeur les salaires, conditions de travail et règles qui régiront leur vie professionnelle. Lorsque le législateur limite le droit de grève d'une manière qui entrave substantiellement le processus de négociation collective, il doit donc le remplacer par l'un ou l'autre des mécanismes véritables de règlement des différends couramment employés en relations de travail.

Que disent les instruments internationaux signés par le Canada?

1972: le Canada ratifie la Convention (no 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Bien que cette convention ne renvoie pas expressément au droit de grève, les organismes de contrôle d'application de l'OIT, dont le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, reconnaissent que le droit de grève est indissociable du droit de regroupement en syndicat que protège la convention no 87.

1976: le Canada adhère au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, lequel dispose que « les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer [...] d) Le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays ».

1990: le Canada signe la Charte de l'Organisation des États américains, dont le paragraphe c) de l'article 45 se lit comme suit:
Les employeurs et les travailleurs, ruraux ou urbains, ont le droit de s'associer librement pour la défense et

la promotion de leurs intérêts, notamment le droit de négociation collective et le droit de grève, l'attribution de la personnalité juridique à ces associations et la protection de leur liberté et de leur indépendance, conformément à la législation pertinente.

1994: le droit de grève fait partie des onze principes relatifs au travail que les parties signataires de l'ALÉNA (Canada, États-Unis et Mexique) ont convenu de promouvoir dans l'Accord parallèle sur le travail (ANACT).

Le pouvoir unilatéral de l'employeur public de décider des services essentiels qui seront assurés durant un arrêt de travail et de déterminer la manière dont ils le seront, combiné à l'inexistence d'un processus de règlement des différends impartial et efficace qui permette de contester les désignations de l'employeur public, justifient pour la Cour suprême la conclusion du juge de première instance selon laquelle la PSESA porte atteinte plus qu'il n'est nécessaire aux droits garantis par l'alinéa 2d) de la Charte. Parce qu'elle supprime le droit de grève d'un certain nombre de salariés sans le remplacer par un mécanisme qui permette de dénouer l'impasse à laquelle peuvent se heurter les négociations collectives, la loi saskatchewanaise en cause est donc jugée inconstitutionnelle. Conséquemment, la Cour donne un an au gouvernement pour apporter des modifications à sa loi.

Cette décision de la Cour suprême aura-t-elle un impact pour le Québec? Le gouvernement québécois a, lui aussi, adopté des dispositions législatives dans le Code du travail visant à déterminer le nombre de salariés à maintenir en temps de grève dans les secteurs public et

parapublic (art.111.10 et ss.). De plus, il a déjà usé de mesures législatives pour forcer le retour au travail des employés du secteur public. Avec les négociations qui s'amorcent, il sera intéressant de voir si ce jugement aura également des effets sur les services essentiels à maintenir en vertu de la loi québécoise.

**JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE**

⁽¹⁾ Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan - 2015 CSC 4 - 2015-01-30

Qu'est-ce qu'un service essentiel?

Le Code du travail québécois ne définit pas ce qu'est un service essentiel.

Dans les services publics, la portée de cette notion est guidée par des critères de santé ou de sécurité de la population.

Les décisions du Comité de la liberté syndicale

du Bureau international du travail (B.I.T.) ont toujours défini un service essentiel comme un service « dont l'interruption pourrait mettre en péril la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans une partie ou dans la totalité de la population. » (*La liberté syndicale: Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T.*)

LA POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE 2016-2025 DU GOUVERNEMENT QUÉBÉCOIS

Premier de trois rendez-vous

1

Le 13 février dernier, avait lieu la première journée d'échanges d'une série de trois en vue de l'élaboration de la *Politique énergétique 2016-2025* du Gouvernement québécois. Ce premier débat rassemblait un panel de huit experts en matière d'efficacité et d'innovation énergétiques dans une salle des HEC de Montréal. Au cours de cette journée, les panelistes ont pu présenter leur vision de l'innovation et de l'efficacité énergétique et formuler des recommandations pour répondre aux principaux enjeux en ces domaines.

Pour visionner le débat : <http://webcasts.pqm.net/client/mrn/event/1346/fr/>

2

Le 2e rendez-vous sera le 30 mars à Shawinigan* et portera sur les énergies renouvelables.

Déroulement :

8 h à 12 h – Table d'experts sur les sources de chaleur et les bioénergies (incluant le solaire et la géothermie)

13 h 15 à 17 h – Table d'experts sur l'électricité renouvelable et réseau (incluant l'énergie éolienne)

18 h à 21 h – Consultation publique

*Centre des arts de Shawinigan – Salle Philippe-Filion, 2100, boulevard des Hêtres, Shawinigan

Pour s'y inscrire : <https://mern.gouv.qc.ca/energie/politique/politique-inscription.asp>

3

Le 3e rendez-vous pour une nouvelle politique énergétique du gouvernement québécois portera sur les hydrocarbures. Détails à venir.

NOTEZ
À VOTRE
AGENDA!!

AGGA

L'assemblée générale annuelle du SPSI se tiendra :

Où : Centre multifonctionnel de Boucherville

Quand : Mercredi, le 15 avril 2015

Heure : 17h00

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

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

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 2015



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.