

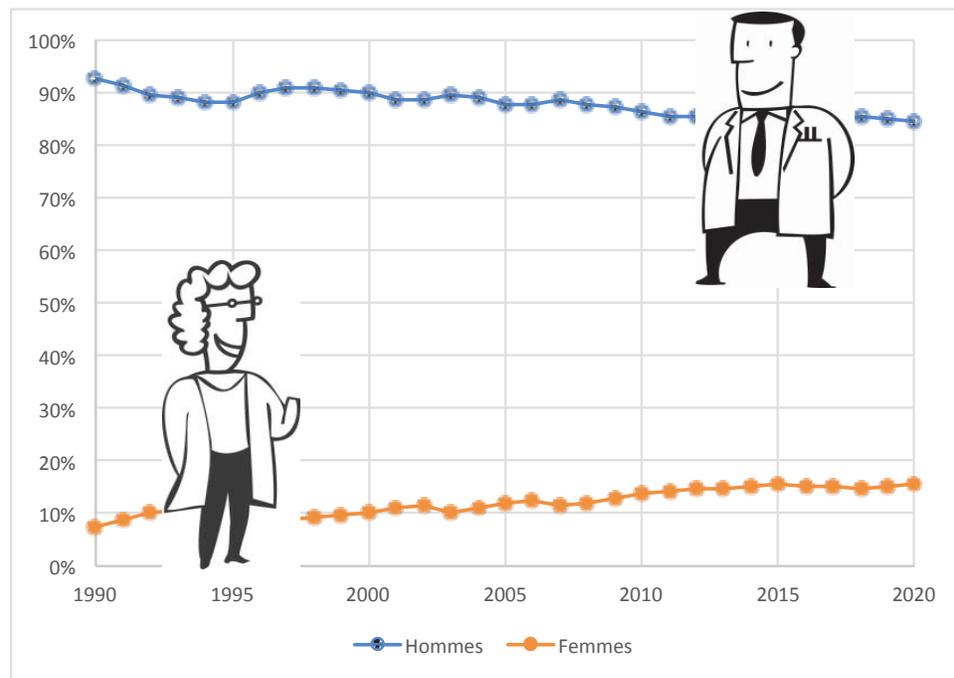
L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

POURQUOI LES FEMMES SONT-ELLES SI PEU NOMBREUSES À L'INSTITUT DE RECHERCHE ?

En juillet 2020, Sophie Brochu rencontrait chacun des syndicats d'Hydro-Québec afin de discuter des enjeux propres à chaque organisation. Vers la fin de la visioconférence entre elle et le Bureau du SPSI, la PDG m'a demandé quelle était la proportion de femmes scientifiques à l'Institut de recherche. La réponse était simple puisque ce pourcentage n'a guère évolué dans le temps oscillant toujours entre 10 et 15% de femmes (voir le graphique). Sa question suivante fut pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes selon vous? La réponse était cette fois moins simple. La seule qui me vint à l'esprit à ce moment-là fut que les femmes semblent moins attirées par les domaines dans lesquels oeuvrent l'Institut de recherche et privilégient plutôt des domaines comme la biologie et l'environnement.

Le 11 février dernier, à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science, l'UNESCO publiait à l'avance un chapitre de son Rapport sur la science dont la diffusion est prévue en avril prochain⁽¹⁾. Les chiffres



issus de ce chapitre portant sur le genre dans le domaine scientifique sont assez éloquentes. Les données de l'UNESCO démontrent que les femmes ne représentent que 28% des diplômés en ingénierie, 40% des diplômés en informatique et 22% des professionnels de l'intelligence artificielle. La proportion de femmes parmi les diplômés en ingénierie est même inférieure

à la moyenne mondiale dans plusieurs pays de l'OCDE. C'est notamment le cas du Canada avec un taux de 19,7% de femmes en ingénierie. Au-delà des chiffres, la question de Sophie Brochu demeure entière, pourquoi les femmes sont-elles sous-représentées dans ces domaines?

L'Association pour l'enseignement

de la science et de la technologie au Québec (AESTQ) s'est également posé la question⁽²⁾. Encore une fois, les données parlent d'elles-mêmes. Au niveau collégial 55% des étudiants inscrits au programme en science de la nature sont des femmes, mais cette proportion chute à 24% pour les inscriptions dans les programmes universitaires en physique, à 41% en mathématiques, et à 19% en informatique. Comment arriver à renverser la courbe? Des éléments de réponse pourront être fournis aux enseignants par l'AESTQ le 15 mars prochain, puisqu'ils aborderont *les 10 stratégies*

pédagogiques simples pour un avenir égalitaire. Ces stratégies développées par Parité sciences permettent de faire réaliser aux femmes qui démontrent un certain intérêt et des aptitudes pour ces domaines qu'elles y ont leur place.

Si les sciences de la santé n'ont pas de mal à attirer les femmes, on ne peut en dire autant des domaines des sciences pures et du génie. Quant aux causes, elles sont assurément multiples. Bien que des efforts soient consentis depuis plusieurs années pour attirer les femmes dans ces disciplines, les améliorations restent toutefois lentes. La courbe de la représentation des

femmes à l'Institut de recherche est à l'avenant. C'est pourquoi répondre à la question de Sophie Brochu demeure difficile.

**JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE**

⁽¹⁾ <https://fr.unesco.org/news/carriere-femmes-sciences-se-heurte-toujours-aux-prejuges-genre-lunesco>

⁽²⁾ <https://www.aestq.org/parite-sciences-agir-ensemble-pour-un-avenir-egalitaire>

Intelligence artificielle: Où sont les femmes?

Le **Cœur des sciences de l'UQAM** organise une **causerie virtuelle le 10 mars** sur la sous-représentation des femmes en intelligence artificielle, secteur où moins d'une personne sur six est une femme. On y abordera les causes pouvant expliquer cette sous-représentation et son impact.

Pour y assister

<https://coeurdessciences.uqam.ca/component/eventlist/details/947-ou-sont-les-femmes.html>



À l'agenda: Assemblée générale annuelle du SPSI en mode virtuel.

Date: Mercredi, 14 avril 2021
Heure: 17 h 00

À surveiller :
Un avis de convocation vous parviendra sous peu avec tous les détails pour y participer.

TÉLÉTRAVAIL ET CONVENTION COLLECTIVE

Il n'existe actuellement aucun cadre législatif propre au télétravail, donc celui-ci se trouve à être couvert par les lois actuelles applicables et la convention collective en vigueur. En l'absence d'un cadre juridique spécifique, des zones d'ombre et des incertitudes sur le plan légal peuvent subsister quant aux modalités d'application du télétravail.

Des modifications législatives pourraient apporter des précisions, mais le ministre du Travail, M. Jean Boulet, n'a pas saisi l'occasion en présentant sa réforme des lois du travail, notamment son très contesté projet de loi 59 visant les lois sur la santé et sécurité du travail, qui ne propose aucune disposition sur le télétravail. L'évolution de la jurisprudence nous apportera certainement des éclaircissements sur des modalités d'application du télétravail aux cours des prochaines années.

Le télétravail en temps de pandémie est au cœur d'un désaccord opposant la Ville de Québec au Syndicat des fonctionnaires municipaux. Ce litige a conduit l'organisation syndicale à déposer un grief et à recourir à une demande d'ordonnance de sauvegarde, laquelle a été tranchée par l'arbitre Jean-

François Laforge en octobre dernier ⁽¹⁾. D'abord, il est important de mentionner qu'une ordonnance de sauvegarde ne permet pas de décider du mérite d'un grief sur le fond. L'ordonnance provisoire est une mesure exceptionnelle. L'objectif visé par une telle demande d'ordonnance est la réduction des dommages qui pourraient être subis en cours d'instance, et ce, même dans le cas d'un jugement favorable au syndicat sur le fond. Pour émettre une ordonnance de sauvegarde, un arbitre doit fonder sa décision sur trois critères élaborés par la jurisprudence. Ces trois critères sont : l'apparence de droit, le préjudice irréparable et la balance des inconvénients.

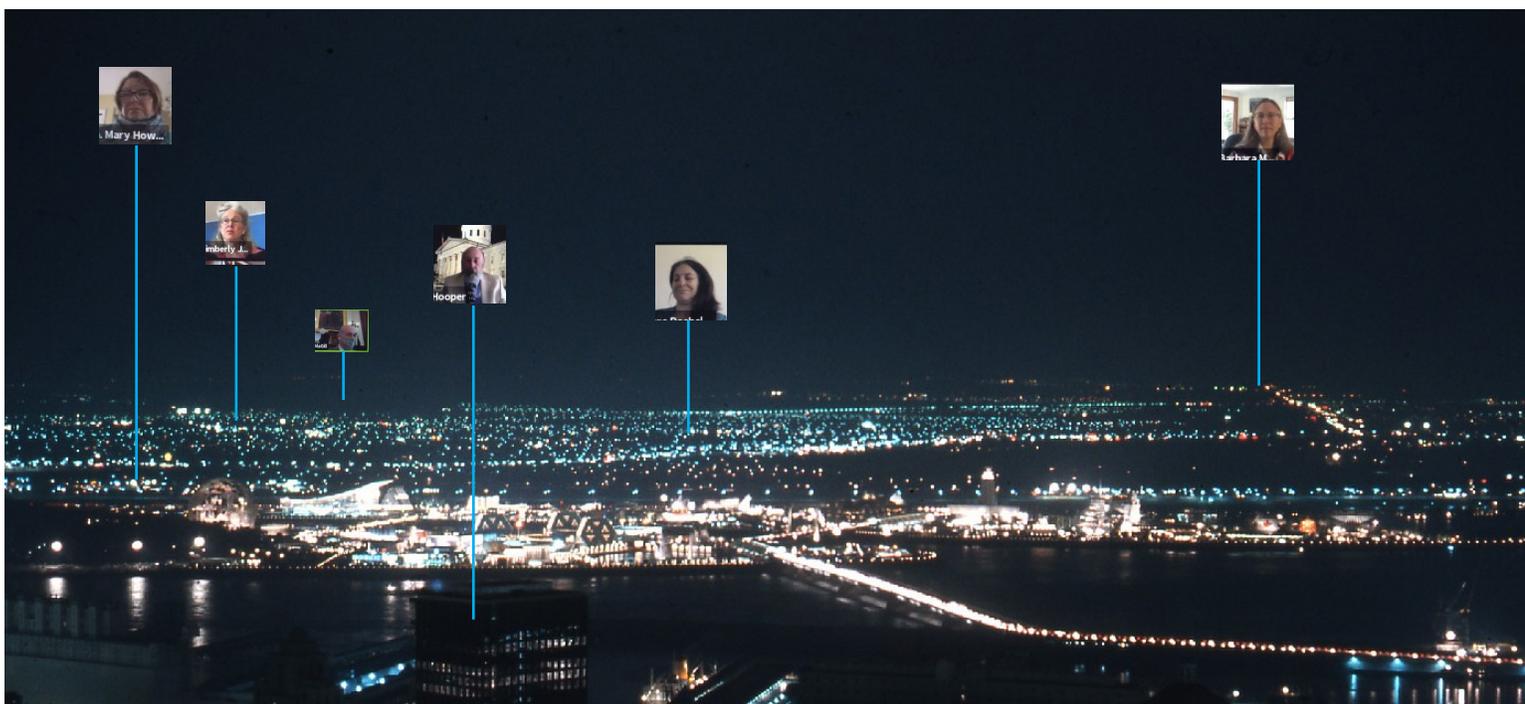
L'INTERPRÉTATION SYNDICALE

Dans cette affaire, deux clauses de la convention collective sont citées : la première stipule que les parties ont pour objectif commun et prioritaire

le service aux citoyens de la Ville de Québec et la seconde, qu'elles s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des employés. De son côté, le Syndicat prétend que l'employeur n'a pas fait les efforts raisonnables pour s'assurer que toute personne capable d'être en télétravail le soit. Il réclame donc pour certaines personnes, appelées à fournir leur prestation de travail en présentiel alors qu'elles pourraient le faire à distance, le droit au télétravail. Sa requête est motivée par le décret gouvernemental du 25 juin 2020 alors en vigueur et qui mentionne "que lorsqu'une prestation de travail peut être rendue à distance, le télétravail à partir d'une résidence principale ou de ce qui en tient lieu soit privilégié". Il précise qu'en temps de pandémie, obliger un salarié à entrer au travail et l'exposer ainsi inutilement n'est pas anodin malgré toutes les mesures de sécurité pouvant être prises par l'employeur.

LE POINT DE VUE DE L'EMPLOYEUR

La Ville argue quant à elle que le syndicat veut la forcer à retourner à la maison des employés qui sont requis pour le travail sans même savoir les tâches visées, la faisabilité et le contexte opérationnel. L'employeur ajoute que le décret dit que le télétravail "soit privilégié" ce qui ne signifie pas un droit au télétravail et que ce décret ne vient pas amoindrir son droit de gérance. Il fait également valoir que toutes les mesures sanitaires nécessaires ont été mises en place et que, conséquemment, le risque de contamination reste théorique. Il précise que si celui-ci était véritable, les salariés pourraient s'adresser à la CNESST en y soumettant un droit de refus.



LE JUGEMENT DE L'ARBITRE

Dans son jugement, l'arbitre mentionne: "les décrets ne viennent pas modifier les conventions collectives existantes ni limiter le droit de gérance. Sinon, au contraire, les décrets auraient été plus spécifiques et directifs en précisant les limites imposées au droit de gérance ou les balises de son exercice". L'arbitre convient qu'en temps de pandémie le

télétravail doit être privilégié, mais ajoute que privilégier "laisse alors à l'employeur une latitude qui entre en conflit avec le caractère expéditif d'une requête pour ordonnance de sauvegarde". Il est d'avis que de faire droit à la requête d'ordonnance équivaudrait à statuer sur le fond du grief et priverait l'employeur de son droit d'offrir une preuve des motifs ou des contraintes qui justifient qu'il exige de certains fonctionnaires municipaux de travailler en présentiel. C'est

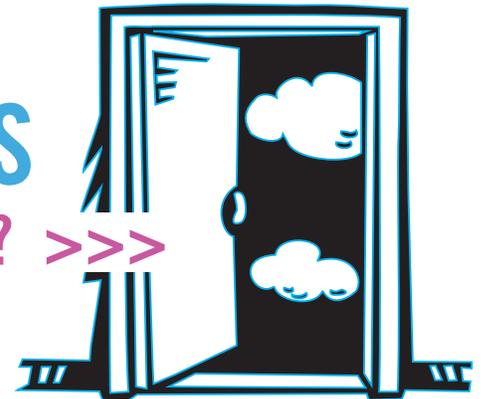
pourquoi il rejette la demande d'ordonnance de sauvegarde et convoque plutôt les parties à une audition pour débattre du fond du grief.

JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE

⁽¹⁾ Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec et la Ville de Québec, 2020 QCTA 587

CHERCHEURS DANS LES LABORATOIRES

PERMIS OU PAS? >>>



Des chercheurs nous ont signalé que certains de leurs confrères technologues voyaient d'un mauvais œil qu'ils effectuent des manipulations dans les laboratoires. Nous avons donc dû solliciter, en décembre dernier, l'aide du directeur principal, M. Jean Matte, afin qu'il réitère aux gestionnaires des différentes unités de l'Institut de recherche les principes énoncés, en 2018, par les Ressources humaines lors d'une présentation portant sur l'article 7.02 de la convention collective des technologues. Que dit au juste l'article 7.02 de la convention collective des technologues ?

Article 7.02

[...]Les personnes exclues de l'unité de négociation ne remplissent pas normalement les emplois régis par la présente convention collective à l'exception des ingénieurs.

(notre soulignement)

À première vue, on pourrait penser que comme les chercheurs appartiennent à une autre unité syndicale et sont donc des personnes exclues de l'unité de négociation des technologues, et ne peuvent, de ce fait, effectuer des tâches normalement réalisées par ces derniers dans les laboratoires. Or, l'article réfère plutôt aux emplois couverts et non aux tâches. Le terme utilisé revêt son importance. La disposition de la convention collective des technologues vise donc la protection de leurs emplois et non des tâches de ces emplois. Les technologues occupent des emplois qui comprennent généralement un ensemble de tâches. Ils exécutent couram-

ment et substantiellement les tâches qui se rattachent à ces emplois. Toutefois, un chercheur peut effectuer, de façon régulière et habituelle, une ou quelques tâches qui seraient normalement effectuées par un technicien dans le cadre de son travail sans que cela ne contrevienne à l'article 7.02 de la convention collective des technologues.

En conclusion, l'article 7.02 prohibe l'exécution régulière et habituelle de l'emploi de technologue par une personne exclue de l'unité d'accréditation, mais permet à un chercheur d'effectuer, de façon régulière, une ou quelques tâches, telles que des manipulations, dans les laboratoires. Toutefois, bien que les chercheurs puissent pratiquer ces manipulations, il est primordial que celles-ci soient faites en tout temps dans le respect des normes de santé et sécurité du travail établies.

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

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



Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec 2021

Rédaction

Johanne Laperrière, conseillère syndicale

Graphisme

Guylaine Hardy Design

Pour un plus grand rayonnement
La version intégrale de ce bulletin,
en format « pdf », se retrouve
sur le site Web du SPST



sous la rubrique
« Journal l'Irequis »