



Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ



*L'amitié, la nature, le temps partagé :  
nos meilleurs souhaits  
pour ce temps des fêtes*

## CHERCHEUR ÉMÉRITE ET ENGAGÉ SYNDICALEMENT



Tout au long de sa carrière de scientifique à l'IREQ, Michel fut un fervent défenseur de la recherche à Hydro-Québec et au Québec, tant dans ses rencontres à l'interne, que dans ses interventions avec les instances politiques. Il a su mener de front une carrière de scientifique reconnu avec distinction dans le domaine de la caractérisation des matériaux tout en composant avec ses fonctions syndicales.

Il a été présent pour tous les dossiers et négociations du SPSI des 30 dernières années. Michel a été au cœur des moments les plus difficiles du SPSI comme dans ses grandes avancées. Il a mis à contribution sa créativité pour imaginer, par exemple, des solutions afin d'atténuer l'impact sur les scientifiques des coupures de masse salariale de 6% imposées en 1996, pour aménager des banques de temps qui permettent une

meilleure conciliation travail-vie personnelle, une nouvelle mécanique pour la reclassification, des règles qui assurent une permanentisation plus rapide des temporaires, la conclusion d'ententes gagnantes sur les filiales, etc.

Pour le SPSI, Michel est un guide fidèle, intègre, qui a su maintenir le cap tout en sachant faire des compromis justes et équitables pour toutes les parties. Ses innombrables interventions auprès de la direction et des membres de la communauté scientifique de l'IREQ ont permis d'éviter que des conflits s'enveniment et de résoudre des dossiers humanitaires dans le respect de tous.

Michel, la communauté scientifique de l'IREQ est reconnaissante de ton dévouement sans bornes. Tous tes collègues du SPSI des trois dernières décennies se souviendront de toi comme d'un camarade sur lequel on peut toujours compter. Et l'équipe actuelle tient à ce que tu saches à quel point, nous avons apprécié ton leadership, ton énergie et ton appui constant.

**L'ÉQUIPE DU SPSI**

*Un grand merci et  
bonne continuation !*

# LA GRÈVE EST-ELLE ENCORE POSSIBLE EN TÉLÉTRAVAIL

**Le 9 novembre dernier fût un grand jour pour les travailleurs syndiqués œuvrant dans les entreprises de juridiction fédérale, puisque le ministre du Travail canadien, Seamus O'Regan, déposait enfin un projet de loi anti-briseurs de grève (C-58).**

**QU'EN EST-IL DE CE PROJET DE LOI?** Les organismes syndicaux réclamaient depuis plusieurs années l'introduction de dispositions interdisant le recours aux briseurs de grève lors d'une grève ou d'un lock-out dans le Code du travail canadien, ce à quoi s'oppose toujours le patronat. Au Québec, le Code du travail comporte de telles dispositions depuis 46 ans, c'est tout dire du retard pris par les différents gouvernements fédéraux qui se sont succédés (voir l'encadré). La nouvelle pièce législative interdit également l'embauche de personnel de remplacement en télétravail, ce qui a été salué par les syndicats,

car cet ajout reflète la réalité du monde du travail d'aujourd'hui. Sur ce sujet primordial du monde du travail, le fédéral cette fois prend le pas sur le Québec. Les organisations syndicales prônent d'ailleurs pour que la législation québécoise soit rapidement modifiée afin d'inclure le télétravail. Cette modification est d'autant plus cruciale vu la décision rendue ce printemps par la Cour supérieure, décision qui a d'ailleurs fait l'objet d'une demande pour permission d'en appeler par le syndicat Unifor.

**RAPPELONS LES FAITS.** Cette décision de la Cour supérieure fait suite à une contestation d'un jugement du Tribunal du travail (TAT) de novembre 2021 <sup>(1)</sup>. Le juge Morand du TAT avait alors eu à se pencher sur la possibilité pour l'usine de Joliette du Groupe CRH Canada de contourner la loi québécoise en ayant recours au service d'une salariée, une analyste aux opérations non-syndiquée, en télétravail durant le lock-out, ce qui était contesté par le syndicat Unifor, et ce, en vertu de l'article 109.1 g) du Code du travail (voir l'encadré). Quant à l'employeur, il arguait que bien que cette travailleuse effectue les fonctions de salariés couverts par l'unité d'accréditation, elle les exerce à l'extérieur de l'établissement. Tout en tenant compte de la jurisprudence, le juge administratif est d'avis que le monde du travail a été complètement bouleversé par la pandémie et que le recours massif au télétravail s'est depuis répandu. Dans son jugement, il explique : « *C'est la nature même du télétravail et son déploiement à très grande échelle dans le monde du travail qui forcent à reconnaître que la notion d'« établissement » peut s'entendre non seulement du lieu strictement physique où les salariés fournissent leur prestation de travail, mais aussi des lieux où cet « établissement » se déploie même virtuellement et d'où les salariés exécutent leur travail, et ce, au-delà des « frontières traditionnelles » de l'« établissement.* » Ce qu'il décrira comme l'« *établissement déployé* ». Il conclut que la façon de faire de l'employeur d'utiliser les services d'une salariée non-syndiquée travaillant à distance pour effectuer des tâches de salariés en lock-out est manifestement contraire à l'intention du législateur, et rejette donc la prétention patronale et donne raison au syndicat.

**Le 29 juillet 1977, le ministre du Travail québécois, Pierre-Marc Johnson, dépose un projet de loi proposant de modifier le Code du travail pour y en introduire des dispositions anti-briseurs de grève.**



EXTRAIT DU CODE DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS

**109.1 Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur :**

(...)

**g) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.**

(Nos soulignés)



**L'EMPLOYEUR A DÉCIDÉ** de contester ce jugement au moyen d'un pourvoi en contrôle judiciaire en Cour supérieure. Le 21 avril 2023, la Cour supérieure renverse la décision du TAT<sup>(2)</sup>. Le juge Cullen est d'avis que l'établissement dans lequel l'employeur ne peut utiliser ses salariés non-syndiqués correspond au lieu précis « où il peut théoriquement verrouiller les portes » et « où les salariés de l'unité de négociation en grève exercent habituellement leurs fonctions » et ne saurait aller jusqu'à englober la résidence d'une salariée. En d'autres mots, il est en désaccord avec la notion d'« établissement déployé » introduite par le juge Morand du TAT. Le syndicat Unifor décide donc de déposer une demande pour permission d'en appeler à la Cour d'appel qui a accepté d'examiner la question de l'application des dispositions anti-briseurs de grève en contexte de télétravail.

**Comme on l'a vu précédemment, le fond du litige porte essentiellement sur la définition de ce qu'est l'établissement.**



**DANS CE CONTEXTE** de profonde mutation du monde du travail, le gouvernement du Québec ne doit pas perdre de vue les objectifs poursuivis par le législateur lors de l'introduction des dispositions anti-briseurs de grève, soit des rapports collectifs du travail cohérents et respectueux de la liberté d'association et qui permettent de maintenir la paix industrielle.

**JOHANNE LAPERRIÈRE  
CONSEILLÈRE SYNDICALE**

On verra si la Cour d'appel interprétera de façon plus large et libérale la notion d'établissement en l'adaptant au contexte actuel du télétravail.

**MALGRÉ L'ÉVENTUEL DÉBAT** qui aura lieu à la Cour d'appel, les organisations syndicales poursuivent leurs pressions auprès du gouvernement du Québec afin de faire modifier le Code du travail pour faire évoluer la notion d'établissement en prenant compte de cette nouvelle réalité du travail à distance.

**D'autant plus que Jean Boulet, ministre du Travail, semble d'accord, puisqu'il a mentionné lorsque la décision du TAT est tombée, que « l'élargissement de la notion d'établissement » du juge Morand était « cohérent » avec la « position » de son ministère.**

Modifier le Code en ce sens ne devrait donc pas poser problème, mais cela permettrait de clarifier les choses et d'éviter aux syndicats d'avoir recours aux tribunaux pour obtenir justice.

**Selon Unifor, la durée moyenne d'un conflit de travail lorsqu'un employeur fait appel à des briseurs de grève est de 265 jours contre 42 jours lorsqu'il n'y a pas recours.**

Source : La Presse, Affaires, 9 novembre 2023, Le ministre O'Regan dépose son projet de loi anti-briseurs de grève, Mylène Crête.

(1) Unifor, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc., 2021 QCTAT 5639

(2) Groupe CRH Canada inc. c. Tribunal du travail, 2023 QCCS 1259

# Le mémoire du SPSI maintenant en ligne

## Une recommandation du SPSI

La consultation en ligne lancée par le gouvernement du Québec sur l'encadrement et le développement des énergies propres a pris fin en septembre dernier et les 120 mémoires déposés ont été rendus publics en novembre, dont celui du SPSI où sont présentées ses huit recommandations. Parmi celles-ci, une augmentation du budget de R et D à hauteur de 2% des revenus d'Hydro-Québec et la création d'un comité consultatif externe et indépendant visant à s'assurer que notre société d'État soutienne la R et D à l'IREQ. Nous vous invitons à en prendre connaissance sur la plateforme de Consultation Québec :

<https://consultation.quebec.ca/processes/energies-propres>

## Une recommandation de la FTQ

Lors de cette consultation, la FTQ a également déposé un mémoire dans lequel figure, entre autres, cette recommandation : « (...) la FTQ ne peut accepter que la voix de milliers de travailleurs et de travailleuses dans le secteur énergétique ne soit pas entendue. C'est pourquoi elle demande que le mouvement syndical soit un partenaire incontournable dans le dossier énergétique et soit associé étroitement aux diverses consultations gouvernementales à venir. La FTQ exige que l'expertise des travailleurs et des travailleuses du secteur énergétique soit reconnue et que ces derniers soient considérés comme étant des intervenants incontournables. La FTQ préconise également que la société

civile soit adéquatement entendue dans toutes les consultations sur l'énergie. Il est inconcevable que les actionnaires d'une société d'État ne soient pas entendus lors de grands changements. L'énergie est largement un bien commun, pour l'ensemble de la population du Québec. » On ne peut bien évidemment que souscrire à cette recommandation.

Comme cette consultation gouvernementale a été initiée en vue du dépôt d'un projet de loi visant entre autres à moderniser le cadre légal et réglementaire du secteur de l'énergie, la Loi sur Hydro-Québec et la Loi sur la Régie de l'énergie, il nous apparaît impératif de permettre aux organismes syndicaux représentant les travailleurs du secteur énergétique d'être entendus au cours du processus menant à son éventuelle adoption, si tel est leur souhait. Un récent article du Journal de Montréal <sup>(1)</sup> nous apprenait, cependant, que le dépôt du projet de loi a été reporté en février 2024, plutôt que cet automne comme prévu initialement, ce qui repousse d'autant son examen par les parlementaires.

JL

(1) Journal de Montréal, 17 novembre 2023, Hydro à court d'électricité deux ans plus tôt que prévu: Fitzgibbon veut bâtir plus vite des barrages et des éoliennes, Francis Halin

