



L'IREQUOIS

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ

Une opinion parue dans Le Devoir du 23 juillet dernier signée par Yves Gingras, professeur à l'Université du Québec à Montréal, et Mahdi Khelifaoui, professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières, nous explique comment, selon eux, la transformation de la « main-d'œuvre » en « talent » est un glissement lexical qui n'a rien d'anodin ⁽¹⁾.

Ce changement sémantique n'a d'ailleurs pas échappé à Hydro-Québec. Un coup d'œil sur son organigramme permet de constater qu'une vice-présidence porte le nom de *Talents et développement organisationnel* et que des unités de ce groupe associées à la dotation se nomment *Acquisition de talents* et *Attraction de talents*. Une des cinq priorités de ce groupe est d'ailleurs de « dynamiser les bassins de talents en anticipation aux besoins stratégiques afin de renforcer la capacité organisationnelle d'Hydro-Québec. » Sans oublier les rencontres gestionnaire/employé qualifiées de l'expression *Lumière sur notre talent*.

Nous offrant une réflexion intéressante sur l'adoption de cette terminologie par les universités et les entreprises, nous reproduisons ici l'opinion de ces deux auteurs.

Quand les « talents » remplacent les travailleurs

Le glissement lexical n'a rien d'anodin : les responsabilités se déplacent des organisations vers les personnes.

On observe depuis quelques années une tendance chez plusieurs dirigeants d'établissements d'enseignement supérieur, mais aussi d'entreprises, à répéter qu'il faut désormais miser sur « le talent ». Présenté comme une nouveauté conceptuelle appelée à révolutionner notre contrôle sur l'économie et la société, ce terme est même récem-

ment devenu, sous la plume des recteurs de l'Université Laval et de l'Université de Montréal, un véritable « projet de société pour le Québec », accompagné de leur proposition de créer un organisme portant le nom de Mission talents Québec. Le gouvernement du Canada finance lui-même depuis six ans le Volet des talents mondiaux, destiné à aider les entreprises à « être concurrentiel[le]s à l'échelle mondiale ».

Le terme peu élégant de « talent » (employé au singulier) a été popularisé il y a près de 30 ans par la firme de consultants McKinsey à la suite de la publication du rapport *The War for Talent*. Celui-ci



repose sur l'idée que les organisations se livrent une compétition mondiale pour attirer et retenir les individus jugés les plus performants. Peu à peu, cette rhétorique a quitté les services de ressources humaines pour gagner les gouvernements, les universités et les organismes de développement économique.

Qui oserait se déclarer contre «le talent» ?

Le talent demeure pourtant une notion jamais clairement définie. À l'image d'autres grands mots, comme « excellence » ou « leadership », il est suffisamment vague pour permettre à chacun d'y projeter ce qu'il souhaite et assez flatteur pour susciter l'adhésion, car qui oserait se déclarer contre « le talent » ? Surtout, ce terme remplace les personnes dans toute leur complexité par une notion qui ne se réfère implicitement qu'à leur valeur économique d'actif à gérer dans la logique néolibérale du « capital humain ». Le « talent » englobe en effet indistinctement étudiants, chercheurs, travailleurs, immigrants, entrepreneurs, artistes et, probablement, toute personne jugée utile à la croissance économique.

Le glissement lexical de la « main-d'œuvre » au « talent » n'a rien d'anodin. Avec le remplacement progressif des travailleurs qualifiés par les « talents », les difficultés de recrutement, les transformations technologiques et économiques ne sont plus pensées comme des enjeux collectifs d'organisation du travail, de conditions d'emploi ou d'investissements dans les entreprises, mais comme un problème individuel d'insuffisance ou d'adaptation des personnes elles-mêmes, ramenées à un simple « capital humain ». Les responsabilités se déplacent alors subtilement des organisations vers les personnes, qui sont désormais invitées à rendre continuellement employable leur propre « talent ».

On nous explique aussi que les politiques d'emploi répondraient aux besoins immédiats, tandis que le développement des « talents » préparerait l'avenir, tout en reconnaissant — paradoxalement — que les compétences dont nous aurons besoin dans cinq ou dix ans ne sont pas encore connues. C'est précisément pourquoi la mission des établisse-

ments d'enseignement n'est pas de former à court terme ou pour des besoins qu'il serait illusoire de prévoir dans le détail, mais de développer des connaissances fondamentales suffisamment solides pour faire face à un avenir par définition incertain.

Des problèmes cycliques

Quant au fait que la formation des « talents » serait, selon ses promoteurs, un « projet de société » pour le Québec, gardons un certain sens des proportions : une stratégie d'adéquation entre la formation et les besoins des employeurs, même parée du mot « talent », demeure une politique de main-d'œuvre. Les problèmes de « pénurie » et d'adaptation ne datent ni de l'intelligence artificielle ni de la transition écologique. Ils sont cycliques, traversent l'histoire industrielle du Québec moderne et donnent lieu, depuis des décennies, à des politiques publiques, à des tables de concertation et à des organismes spécialisés précisément chargés de prédire l'évolution des besoins en compétences.

On peut finalement s'étonner de voir le « talent » être présenté comme la ressource stratégique propre à une prétendue « économie du savoir », en opposition avec les économies fondées sur les ressources naturelles, comme si ces dernières avaient été dépourvues de compétences ou d'innovation. Au Québec, l'industrie forestière, les mines, l'hydroélectricité ou l'aluminium mobilisent depuis leur naissance des savoirs techniques, scientifiques et organisationnels complexes. Opposer une ancienne économie des ressources à une nouvelle économie du talent ou du savoir relève donc davantage du slogan que d'une description sérieuse de l'économie québécoise.

Le Québec a évidemment besoin — comme toujours ! — de personnes qualifiées et cultivées, mais surtout dotées d'un esprit critique suffisamment développé pour prendre leurs distances face aux grands discours à la mode qui, de manière récurrente, lancent des « projets de société » sans tenir compte des expériences passées et des institutions existantes.

⁽¹⁾ Le Devoir, Idées, 23 juillet 2026, Yves Gingras et Mahdi Khelifaoui

Divuligation de la preuve avant l'audition d'un grief

Le 28 octobre 2025, était sanctionnée la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, mieux connue comme étant le projet de loi 101. Cette loi a introduit de nouvelles dispositions au Code du travail québécois. Une des intentions du législateur était notamment d'établir des règles relatives à la communication de la preuve avant l'audition d'un grief.

Ces nouvelles obligations législatives figurent à l'article 100.3.1 du Code et sont libellées comme suit :

100.3.1. La partie qui entend produire une pièce ou un autre élément de preuve à l'audition doit en communiquer une copie aux autres parties et à l'arbitre, dans les délais convenus lors de la conférence préparatoire ou au moins 30 jours avant le début de l'audition, à moins qu'il n'y ait urgence ou qu'il n'en soit décidé autrement pour assurer la bonne administration de la justice.

Elle doit, de la même manière, communiquer la liste des témoins qu'elle entend convoquer et la liste de ceux dont elle entend présenter le témoignage par déclaration, à moins que des motifs valables ne justifient de taire leur identité.

Elle doit également déposer auprès de l'arbitre la preuve de sa communication aux autres parties.

Fait intéressant, une décision interlocutoire récente vient de statuer sur la portée de l'exception qu'avait soulevée l'employeur pour tenter de se soustraire à l'exigence de produire les éléments de sa preuve avant l'audition du grief, exception liée, selon sa prétention, à la bonne administration de la justice ⁽¹⁾. L'arbitre y rappelle que la divulgation de la preuve constitue désormais la règle et rejette les arguments de l'employeur.



Elle conclue en ces termes :

« la bonne administration de la justice privilégie la communication préalable des échanges (...) puisqu'elle permettra une audience plus efficace, favorisera une appréciation plus juste de la preuve et réduira les risques de délais et d'interruptions inutiles par une prise de connaissance des communications. »

Toutefois, comme il s'agit d'une première décision sur ce nouvel article du Code, il faudra attendre les prochaines sentences arbitrales avant d'en dégager un courant jurisprudentiel.

**JOHANNE LAPERRIÈRE
CONSEILLÈRE SYNDICALE**

⁽¹⁾Syndicat des professeures et professeurs du Cégep Marie-Victorin (SPPCMV) Collège d'enseignement général et professionnel Marie-Victorin, Isabelle Leblanc, 22 juin 2026.

Contestation de la loi 4

Neuf organisations syndicales ont déposé une plainte au Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT) en juillet dernier.

Elles demandent de déclarer que la loi 4 - mieux connue comme le projet de loi 3 - *Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance, et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail* et sanctionnée le 2 avril 2026, viole la *Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* de l'OIT ratifiée par le Canada. Cette convention garantit notamment l'autonomie des syndicats, lesquels peuvent établir leurs règles, élire leurs représentants et organiser leurs activités sans ingérence des autorités publiques (voir l'encadré).

Les organisations plaignantes rappellent qu'elles n'ont rien contre la transparence, mais déplorent l'ingérence du gouvernement dans les affaires syndicales avec **l'instauration de cotisations facultatives pour leurs activités politiques et judiciaires**. Elles souhaitent ainsi que le gouvernement abroge cette loi qui porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment en limitant leur rôle social et en alourdissant leur gestion interne.

Rappelons que cette plainte s'ajoute à des contestations déposées par la CSQ et la CSN devant la Cour supérieure du Québec et visant à faire déclarer inconstitutionnelles, invalides et inopérantes des dispositions de la loi 4.

JL



La liberté syndicale et la négociation collective font partie des principes fondateurs de l'OIT (Organisation internationale du Travail). Le Canada a ratifié la convention no.87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical en 1972 et la convention no.98 sur le droit d'organisation et de négociation collective en 2017.

Un nouveau membre au sein du Bureau

Conformément à l'article 712.2 des statuts du SPSP, le Bureau a proposé, le 25 juin dernier, la nomination d' **Oscar Arroyo Fernandez** pour combler le poste de 1er vice-président laissé vacant à la suite du départ de Sylvain Riendeau. Oscar a accepté de relever le défi.

Bienvenue à notre nouveau VP.

