



COMMUNIQUÉ AUX MEMBRES
COMMUNIQUÉ AUX MEMBRES
COMMUNIQUÉ AUX MEMBRES

Nos gestionnaires à l'IREQ sont-ils les seuls à "avoir le pas" ?

BOUCHERVILLE, le 7 avril 2004 - Vous avez reçu un autre bulletin d'information, émis par la Direction, relatif aux négociations entourant le renouvellement de notre convention collective. Comme à l'habitude, on y invite le SPSI - comme s'il s'agissait d'une entité "mythique" - à reprendre les discussions pour le renouvellement de la convention collective comme si "l'entité" ne voulait pas dialoguer avec la Direction. Eh bien, le SPSI, c'est d'abord et avant tout la voix des 250 membres qu'il représente. Mais c'est surtout la voix des 250 chercheurs et ingénieurs de l'IREQ et du LTE qui disent "non" aux propositions ridicules soumises par la Direction. Voilà qui ne devrait pas être trop difficile à comprendre, même pour la Direction actuelle, n'est-ce pas ?

De plus, cette "fixation" de la Direction de l'IREQ à vouloir nous enlever la permanence et à vouloir sabrer dans nos conditions d'emploi est d'autant plus surprenante qu'Hydro-Québec n'a demandé aucune de ces concessions aux autres syndicats. À croire que l'augmentation de rentabilité d'Hydro-Québec ne dépend que de nos concessions.. Mais c'est surtout anachronique dans la mesure où la ministre Monique Jérôme-Forget n'entend même pas toucher à la sécurité d'emploi des employés de l'État lors des discussions entourant la réingénierie au sein de la fonction publique, comme en témoigne sa déclaration du 31 mars au journal La Presse:

« Il n'est pas question de toucher à la sécurité d'emploi », a toutefois réitéré la ministre.

Alors, svp messieurs de la Direction, rajustez donc vos violons et lorsque vous serez vraiment sérieux, on se reparlera. Seriez-vous vraiment les seuls, à Hydro-Québec et dans toute la fonction publique, à avoir raison, bref à "avoir le pas" ?

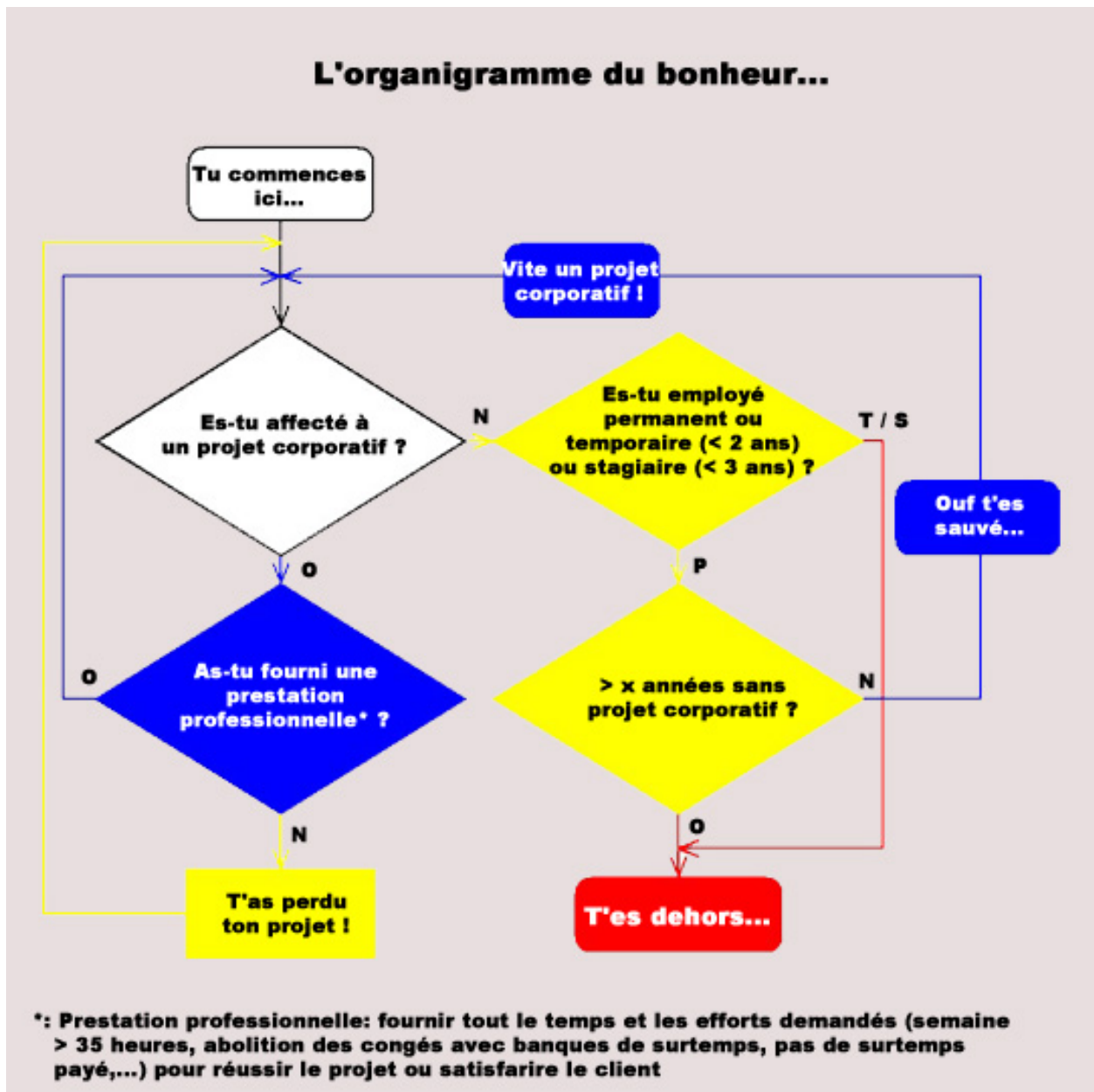
Voici les autres éléments qui seront traités dans cette communication:

- L'organigramme du bonheur...
- A propos de l'obligation de négocier de bonne foi...
- Le SPSI en commission parlementaire
- Êtes-vous un employé "rationalisé" ou "en transition" ?

- Votre patron vous demande de passer au centre de santé à cause de vos absences trop fréquentes ? Attention !!!
- Pour encore mieux informer notre partenaire Siemens...

L'organigramme du bonheur...

Afin de bien synthétiser les dernières propositions de la Direction quant aux "ajustements proposés" à nos clauses normatives, plusieurs ont estimé qu'une représentation du nouveau cheminement de carrière, présenté sous forme d'organigramme, serait bien à propos... Nous l'avons nommé "l'organigramme du bonheur" et le voici.



C'est réjouissant comme perspective de carrière à l'IREQ n'est-ce-pas !

A propos de l'obligation de négociier de bonne foi...

Dans son communiqué du 2 avril, la Direction nous rappelle le Code du travail et le fait que « *Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et de bonne foi.* » Évidemment, nous sommes très bien informés du Code du travail et des dispositions qui y sont contenues mais nulle part n'est-il mentionné que l'on doive accepter ce qui nous est proposé, surtout quand cela ne tient pas debout !

Mais vraiment, la Direction prétend nous donner des leçons sur des négociations qui doivent se dérouler avec diligence et de bonne foi. Remettons les pendules à l'heure, si vous le voulez bien:

- rencontre du 26 février 2003: après un échange exploratoire, la Direction s'engage à nous contacter dans les 7 jours pour une nouvelle rencontre... aucune nouvelle de la Direction avant le 6 juin !
- rencontre du 6 juin 2003: la Direction n'a pas de mandat "monétaire" à nous proposer et des éléments "normatifs" rattachés à ses préoccupations seront précisés plus tard...
- rencontre du 10 octobre 2003: la Direction n'a toujours pas de mandat "monétaire" et les éléments "normatifs" seront précisés plus tard...
- rencontre du 5 novembre 2003: rencontre annulée par la Direction !
- rencontre du 12 décembre 2003: la Direction refuse d'accepter notre proposition pour un règlement des paramètres "monétaires" puisqu'elle n'a toujours pas de mandat "monétaire" à nous proposer et que la nouvelle Division va préciser ses nouveaux besoins "normatifs" à la mi-janvier 2004...
- rencontre du 9 février 2004: la Direction a un mandat "verbal", d'une durée limitée, sur le "monétaire" et nous présente des "objectifs à atteindre"...
- rencontre du 5 mars 2004: la Direction a peut-être un mandat "salarial" à la condition que nous acceptions les changements "normatifs" qui nous sont proposés...

Eh bien, sachez que nous, on était prêt à négocier de bonne foi dès février 2003 et que vous avez retardé toute discussion tout au long de l'année 2003, en nous privant d'un règlement avant la fin de l'année. Vous n'étiez pas prêts selon ce que vous nous disiez...

Alors, messieurs de la Direction, on y va quand devant le commissaire du travail ?

Le SPSI en commission parlementaire

Suite à la présentation du plan stratégique d'Hydro-Québec, en commission parlementaire, en janvier 2004, plusieurs groupes spécialisés dans les dossiers de l'énergie, dont le SPSI, avaient

demandé à la Commission d'ouvrir les débats et d'inviter d'autres intervenants à participer à l'examen du plan stratégique d'Hydro-Québec. Cette requête avait été prise en délibéré par la commission et il semble que la controverse entourant le dossier du Suroît ainsi que le faible niveau des réservoirs d'Hydro-Québec aient convaincu la commission d'ouvrir le débat à une participation externe plus élargie.

C'est ainsi que la Commission nous informait avoir donné suite à notre demande d'intervention et le SPSI est donc invité à présenter son mémoire lors de la séance du 19 mai prochain. Vous serez tenus informés du contenu du mémoire et de la présentation devant les autorités de la commission.

Êtes-vous un employé "rationalisé" ou "en transition" ?

Récemment, plusieurs membres nous ont communiqué leur consternation et leur désarroi à l'effet que, dans deux unités administratives de l'IREQ, des chercheurs ou des ingénieurs sans affectation spécifique à un projet de R&D étaient inscrits sous la dénomination "rationalisation" ou "en transition". Qui plus est, les noms des personnes visées étaient clairement associés à l'une ou l'autre de ces catégories. Nous avons été saisis du problème et suivons d'un œil attentif les mesures qui seront mises en place par la Direction pour corriger cet état de fait, le cas échéant.

A ce jour, des correctifs ont été apportés dans l'unité qui utilise le vocable "rationalisation"; cependant, dans le cas de l'autre unité administrative, des personnes sont encore identifiées comme étant des ressources "en transition". A notre avis, une telle situation ne respecte pas les politiques sur le harcèlement en milieu de travail ou encore les dispositions de la loi sur la protection des renseignements personnels. A moins que la situation en soit corrigée dans les prochains jours, nous porterons le dossier auprès des autorités compétentes afin de régler une situation qui témoigne d'un manque de respect évident envers les gens visés.

Votre patron vous demande de passer au centre de santé à cause de vos absences trop fréquentes ? Attention !!!

Décidément, la Direction ne trouve rien de mieux à faire que de compiler les statistiques sur les absences pour raisons médicales...à la demande du nouveau patron de la Division lequel semble se soucier d'avantage de l'absentéisme de son personnel que d'augmenter les sources de revenus de l'IREQ et du LTE. Dans la foulée de cette "nouvelle initiative" confiée à nos gestionnaires, des membres du SPSI qui auraient connu un taux d'absentéisme jugé "irrégulier" par leurs gestionnaires ont été "invités" à une rencontre avec les responsables du centre de santé de l'IREQ. Ces personnes ont demandé conseil au SPSI et voici les recommandations qui nous ont été transmises par nos procureurs:

1. on ne peut refuser une "invitation" à une rencontre avec les responsables du centre de santé si une telle requête est formulée par le gestionnaire
2. dès que vous êtes "invités" à une rencontre au centre de santé, en aviser immédiatement le syndicat

3. lors de la rencontre, il y a lieu d'être prudent durant cet échange dans la mesure où vos propos pourraient être amenés en preuve, contre vous, devant un arbitre si le gestionnaire estime vos absences "non fondées" et décide d'appliquer des mesures disciplinaires contre vous. Voici les précautions à prendre lors de la rencontre:
 - a) tout d'abord, établir clairement le but de la rencontre avec l'intervenant du centre de santé: quel est le "mandat" confié par le gestionnaire au centre de santé ? S'agit-il d'une rencontre dont les échanges seront traités de façon confidentielle ? Y aura-t-il un rapport transmis au gestionnaire ? L'intervenant du centre de santé sera-t-il amené à témoigner si les motifs de votre absence sont jugés "non fondés" par le gestionnaire ?
 - b) l'intervenant du centre de santé n'a nullement le droit de faire porter ses questions ou ses propos sur des éléments de nature "personnels" ou se rapportant à votre vie privée
 - c) faites-vous accompagner par un(e) collègue en qui vous avez confiance et qui pourra corroborer vos propos et la nature de la rencontre le cas échéant
4. après la rencontre, faire rapport au syndicat de façon à ce que nous consignions les éléments de la rencontre dans nos dossiers

Dans tous les cas, nos procureurs estiment que de telles rencontres ne doivent pas être prises à la légère et vous recommandent une grande prudence dans ces échanges.

Alors, messieurs les gestionnaires de l'IREQ et du LTE, pourquoi ne pas employer utilement votre temps en faisant la promotion de la R&D et en allant chercher des mandats de R&D auprès des unités d'affaire de l'entreprise ?

Pour encore mieux informer notre partenaire Siemens...

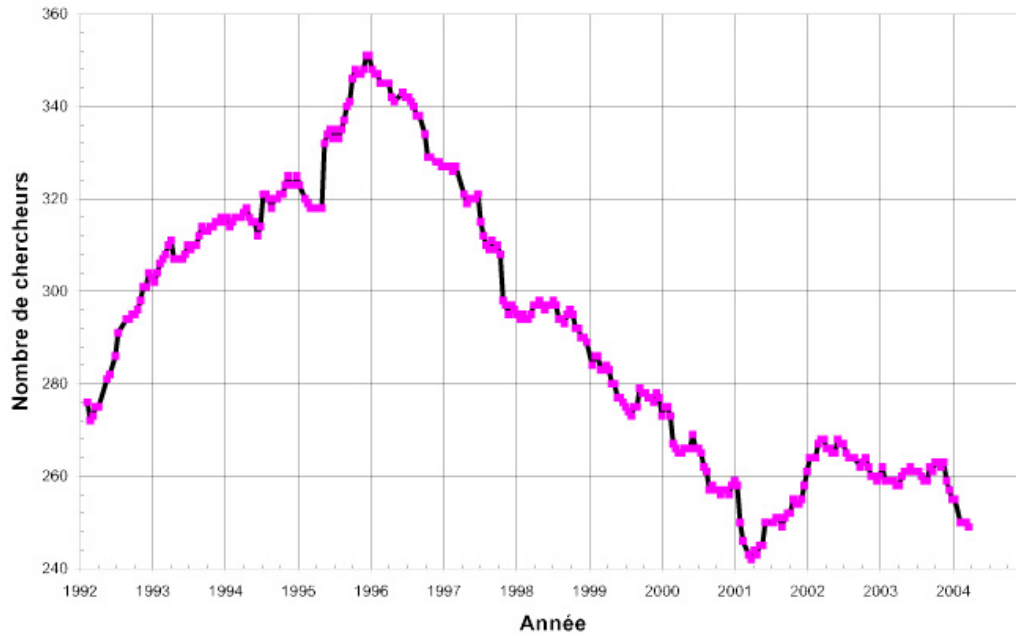
Les commentaires que nous avons formulés dans notre dernier communiqué ont été bien reçus par nos membres lesquels veulent en connaître davantage sur cette entente et ont grandement apprécié le fait que nous informions les partenaires externes sur la portée de leurs engagements avec Hydro-Québec. Mais la question qui doit être posée est la suivante: Hydro-Québec a-t-elle vraiment tout dit à son "partenaire" d'affaire Siemens ? Quelles sont les "choses" qu'elle souhaite ne pas trop dévoiler ?

Quant à nous, nous jouons la transparence et c'est dans le but de mieux informer nos "partenaires" externes que nous levons le voile sur d'autres éléments de la R&D à l'IREQ et au LTE.

Hydro-Québec a toujours supporté fièrement ses activités de R&D et s'est maintenue dans le peloton de tête comparativement aux autres entreprises

Alors, comment expliquer la forte "croissance" de nos effectifs depuis 1997 ?

**Évolution du nombre de chercheurs IREQ & LTE
Janv. 1992 - Mars 2004**



Hydro-Québec a toujours soutenu l'utilité de la R&D et elle la supportera activement durant les prochaines années

Alors, voici un extrait du plan stratégique déposé par Hydro-Québec en janvier 2004:

Perspectives sur la répartition estimée des ressources (M\$)						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Projets Innovation technologique	56,4	53,9	53,9	53,9	53,9	53,9
Projets Stratégiques et Prospective	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5	15,5
Soutien technique	16,3	14,8	13,8	12,8	12,8	12,8

Chaires universitaires	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Amortissement & Frais financiers	17,9	17,9	17,9	17,9	17,9	17,9
Total	107,7	103,7	102,7	101,7	101,7	101,7

Eh oui, nous sommes sérieux quand on parle d'investir dans l'avenir...

Les chiffres présentés à la commission parlementaire sont véridiques et tiennent bien la route

Contrairement à ce qu'Hydro-Québec a déposé en commission parlementaire de janvier 2004, voici ce qui a été déposé lors des discussions pour le renouvellement de notre convention collective.

Comparaison des dépenses réelles en 2003 et budgétées en 2004 par rapport aux énoncés du plan stratégique (M\$)				
	2003		2004	
	Réel	Plan stratégique	Réel	Plan stratégique
Projets Innovation technologique	52,8	56,4	45,0	53,9
Projets Stratégiques et Prospective	15,5	15,5	15,5	15,5
Soutien technique	14,6	16,3	15,5	14,8
Chaires universitaires	1,4	1,6	1,7	1,6
Amortissement & Frais financiers	18,6	17,9	18,6	17,9
Total	102,9	107,7	96,3	103,7

Ainsi, en 2003, c'est près de 5 M\$ de moins qui a été affecté à la R&D par rapport à ce qui est présenté dans le plan stratégique alors que, pour 2004, on annonce un budget de 103,7 M\$ mais

on s'en tiendra plutôt à 96,3 M\$. Alors, Hydro-Québec a-t-elle présenté les vrais chiffres en commission parlementaire, en janvier dernier, ainsi qu'à son partenaire Siemens ?

De plus, la Direction juge que l'entente est "confidentielle" - comme les niveaux de ses réservoirs, d'ailleurs ... - et, soucieuse de bien impliquer son personnel dans la réussite de ce partenariat, refuse pourtant d'en dévoiler les termes à ses propres employés...

Alors, messieurs de Siemens, toujours intéressés à vous lier avec Hydro-Québec pour un partenariat en R&D ?

Pour nous rejoindre

Secrétariat du SPSI
210, boul. de Montarville
Bureau 3014
Boucherville (Québec)
J4B 6T3
Tél : (450) 449-9630
1-877-449-9630 (sans frais)
Fax : (450) 449-9631
Courriel : secretariat@spsi.qc.ca
Page Web : www.spsi.qc.ca

Le Bureau du Syndicat